

## بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد

دکتر محمد حسین دیانی<sup>۱</sup>  
دکتر مه‌ری پریخ<sup>۲</sup>  
حسن محمودی<sup>۳</sup>

### چکیده

سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل ترکیب و مبادله منابع دانشی سازمان و همچنین با فراهم‌آوری شرایط لازم از جمله ایجاد اعتماد و تعامل بین اعضای سازمان، باعث توسعه مدیریت دانش در سازمان می‌شود. از این رو، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش، مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد تشکیل می‌دهد. این پژوهش از نوع کاربردی بوده و با روش پیمایشی انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسشنامه بود. پرسشنامه اول برای سنجش میزان سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه بر اساس مدل «ناهاپیت و گوشال» (۱۹۹۸) طراحی شده است که سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری تقسیم می‌کند. پرسشنامه دوم، توسط پژوهشگر طراحی و برای بررسی میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از میان ابعاد مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی بیشترین ارتباط را با بُعد تولید دانش دارد و کمترین ارتباط نیز میان سرمایه

---

۱. استاد گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی مشهد Daneshvarz85@gmail.com.

۲. استاد گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی مشهد Mparirokh@gmail.com.

۳. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی مشهد Mahmoudi.macro@gmail.com.

اجتماعی و بعد ارائه دانش است. همچنین، بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای، و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار برقرار است و در میان ابعاد سرمایه اجتماعی، بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بیشترین ارتباط را با میزان اجرای مدیریت دانش دارد.

**کلید واژه‌ها:** مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی شناختی، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی ساختاری، کتابخانه‌های دانشگاهی.

### مقدمه

چالشی که اکنون سازمانها از جمله سازمانهای کتابخانه‌ای با آن مواجهند، ضرورت به دست آوردن دانشی است که برتری رقابتی، قدرت خلاقیت و نوآوری و یادگیری سازمانی را در آنها تقویت و بر غنای دانش سازمانی بیفزاید. دانش موجود در سازمان، بستر مناسب را برای بروز نوآوری و به دنبال آن مزیت‌های رقابتی فراهم می‌آورد و به طور متقابل نوآوریهای سازمانی باعث غنا و افزایش روزآمد شدن پایگاه دانش سازمانی می‌شود. این مهم با پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش در سازمان میسر می‌شود. هسته اصلی مدیریت دانش، چگونگی انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمانهاست (جاهد، ۱۳۸۸). براین اساس، تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند، مورد توجه مدیریت دانش است. پذیره اصلی مدیریت دانش، استفاده بهینه از امکانات سازمان، به یاری کیفیت روابط متقابل بین اعضای سازمان است که اعتماد، محبت و دوستی در جهت حفظ ارزشها و هنجارهای سازمان شکل دهنده آن است. «ناهماپیت و گوشال» (1998) گسترش اعتماد و شبکه روابط بین افراد را سرمایه اجتماعی نامیده و آن را یکی از قابلیت‌ها و داراییهای مهم سازمانی تلقی می‌کنند. به نظر آنها، کیفیت مناسب سرمایه اجتماعی موجود در سازمان، یاری‌دهنده خلق و تسهیم دانش در سازمان است و به عنوان مزیت سازمانی پایدار باید مورد تأکید باشد. در این چارچوب است که پرداختن به ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

### فهم سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

سرمایه اجتماعی، مفهومی است که از مدتها قبل مطرح بوده، اما در دو دهه اخیر بیش از گذشته، مورد توجه متخصصان مختلف در رشته‌های گوناگون مانند جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست، برنامه‌ریزی شهری و ... قرار گرفته و از دیدگاه‌های مختلف به تعریف آن پرداخته شده است. «هانیفان» (Hanifan, 1920) اعلام داشته است که منظور از سرمایه اجتماعی، اموال و مستغلات پولی یا فردی نیست، بلکه منظور آن چیزهای محسوسی است که در زندگی روزمره بسیار استفاده می‌شوند؛ مثل حسن نیت، معاشرت، همفکری، داد و ستد اجتماعی در میان افراد و خانواده‌هایی که یک واحد اجتماعی را می‌سازند. به نظر «جین جاکوبز» (Jacobs, 1961)، سرمایه اجتماعی شبکه‌های اجتماعی هستند که کارکردهایی در جامعه دارند و غیر قابل جایگزین می‌باشند. از بین رفتن این شبکه‌ها موجب می‌شود کارکردهای اجتماعی مبتنی بر آنها به سرعت ناپدید شود (نقل از: اصغرپور ماسوله، ۱۳۸۴). از نظر «پیتر بوردیو» (Bourdieu, 1972; 1992)، سرمایه اجتماعی مجموع منابع واقعی و مجازی است که به فرد یا گروهی تعلق دارد. این تعلق از طریق تصاحب شبکه‌ای به نسبت پایدار از روابط آشنایی دو طرفه و شناخت اعمال می‌شود (نقل از: شارع‌پور، ۱۳۸۵).

«لوری» (Loury, 1977) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از منابع می‌داند که در سازمانهای اجتماعی به صورت ذاتی وجود دارد و در جامعه‌پذیری افراد و رشد شناختی و اجتماعی مؤثر است. «لوری» سرمایه اجتماعی را نوعی پیوند اجتماعی در میان کسانی می‌داند که دارای منافع مشترک اقتصادی هستند و پیوند آنها از طریق ارزشهای مشترک و گرایشهای فردی مثبت ایجاد می‌شود که می‌تواند دارای پیامدهای مطلوبی مانند بهبودی نتایج فعالیتهای اقتصادی باشد (نقل از: فناکار بحری، ۱۳۸۷).

«جیمز کلمن» (۱۳۷۷) اظهار می‌دارد که سرمایه اجتماعی به وسیله کارکرد آن تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی دارای یک ماهیت واحد نیست، بلکه شامل طیف گوناگونی از ماهیتهاست که دارای دو ویژگی مشترک هستند؛ همه آنها دارای بعضی جنبه‌های ساختار اجتماعی هستند و انجام بعضی کنشها را برای افراد درون ساختار

تسهیل می‌کنند. به نظر «برت» (Burt, 1992)، سرمایه اجتماعی همان داشتن دوستان، همراهان و ارتباطات عمومی‌تر است که به فرد فرصتهایی می‌دهد تا از سرمایه مالی و انسانی خود استفاده کند. به باور «پاتنام» (۱۳۸۳)، سرمایه فیزیکی عبارت است از ابزار؛ و سرمایه انسانی عبارت است از آموزش که توانایی تولید فرد را افزایش می‌دهد. در مقایسه با این دو، سرمایه اجتماعی به جنبه‌هایی از سازمان اجتماعی مانند شبکه‌ها، هنجارها، اعتماد اجتماعی اشاره دارد که همکاری و تعاون را برای دستیابی به سود مشترک تسهیل می‌کند. «فوکایاما» (Fukayama, 1999) سرمایه اجتماعی در جامعه مدنی را هنجارهایی می‌داند که اجازه رفتار همیارانه را به بخشی از یک گروه می‌دهد. «ناهایت و گوشال» (Nahapiet and Goshal, 1998)، نیز سرمایه اجتماعی را از دیدگاه سازمانی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها، سرمایه اجتماعی جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است. سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند.

چنان که ملاحظه می‌شود، این تعریفها تفاوت‌های زیادی با هم دارند. آنچه از نظر یک اندیشمند تعریف سرمایه اجتماعی است، از دیدگاه دیگری کارکرد سرمایه اجتماعی و از دیدگاه دیگری عامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی است. در واقع، باید گفت در تعریف سرمایه اجتماعی و کاربرد آن پراکندگی و گوناگونی زیادی وجود دارد. با اینکه کاربرد این مفهوم در تحقیقات اجتماعی بسیار گسترش یافته است، هنوز توافقی درباره تعریف، ابعاد و شیوه کاربرد آن صورت نگرفته است. لیکن آنچه در همه تعریفها مشهود است، رابطه نزدیک آن با روابط اجتماعی است به طوری که از دیدگاه همه صاحب‌نظران، وجود شبکه‌ها و پیوندهای اجتماعی، مهم‌ترین ویژگی سرمایه اجتماعی است که البته وجود عناصری مانند ارزشها و هنجارهای مشترک، اعتماد متقابل و همکاری و تعاون میزان سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهد. همچنین، نکته دیگری که در این تعریفها دیده می‌شود و اکثر متخصصان به آن اشاره کرده‌اند، دستیابی به سود مشترک است، که هدف

نهایی سرمایه اجتماعی است. به طور کلی، با توجه به اینکه در این پژوهش سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی مدنظر است و کتابخانه‌ها به عنوان یک سازمان، البته وابسته به سازمان بزرگتر هستند، تعریف «ناهاییت و گوشال» (۱۹۹۸) از سرمایه اجتماعی به عنوان تعریف مورد نظر در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. «ناهاییت و گوشال» سرمایه اجتماعی را یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمان می‌داند که می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. از دیدگاه آنها، سرمایه اجتماعی جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است که از طریق آن شبکه قابل دسترس است و از آن ناشی می‌شود. آنها با رویکرد سازمانی، ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: سرمایه شناختی، رابطه‌ای و ساختاری. البته دسته‌بندیهای دیگری نیز توسط پژوهشگران مختلف ارائه شده است. به عنوان مثال، «گروتارت و دیگران» (Grootaert et. al., 2004, 2005) شش بُعد را برای سرمایه اجتماعی تعیین کرده‌اند: ۱- گروه‌ها و شبکه‌ها ۲- اعتماد و انسجام ۳- کنش جمعی و تعاون ۴- ارتباطات و اطلاعات ۵- پیوند اجتماعی و شمول ۶- تقویت واکنش سیاسی.

«ولکاک و نارایان» (Woolcock and Narayan, 2000) و «جنیفر پرس» (Jennifer Preece, 2003) سرمایه اجتماعی را در دو بُعد درون گروهی (پیوند دهنده<sup>۱</sup>) و پیوندهای برون گروهی (متصل کننده<sup>۲</sup>) سنجیده‌اند (شارع‌پور، ۱۳۸۵). «هافمن و دیگران» (Hoffman et.al., 2005) نیز با بررسی پیشینه سرمایه اجتماعی، آن را به پنج بُعد ۱- کانال‌های اطلاعاتی<sup>۳</sup> ۲- هنجارهای اجتماعی<sup>۴</sup> ۳- هویت<sup>۵</sup> ۴- وظایف و انتظارات<sup>۶</sup> و ۵- ساختار

- 
1. Bonding social capital.
  2. Bridging social capital.
  3. Information Chanal.
  4. Social Norms.
  5. Identity.
  6. Obligations & Expections.

اخلاقی تقسیم می‌کند. «سجادی» (۱۳۸۲)، سرمایه اجتماعی را دارای دو بُعد شناختی و ساختاری می‌داند. «ازکیا و غفاری» (۱۳۸۳) نیز سه بُعد مشارکت، اعتماد و انسجام را برای سرمایه اجتماعی ذکر کرده‌اند.

### ابعاد سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش

همان‌طور که پیشتر مطرح شد، «ناهایپیت و گوشال» (1998) با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: سرمایه شناختی، رابطه‌ای و ساختاری.

۱. **عنصر شناختی:** عنصر شناختی سرمایه اجتماعی به منابعی اشاره دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: زبان و قواعد مشترک، حکایات مشترک (تجربیات و خاطرات مشترک).

الف) **زبان و کدهای مشترک:** به دلایل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد. نخست، زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد، زیرا ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگر بحث می‌کنند، اطلاعات را مبادله می‌نمایند، از یکدیگر سؤال می‌کنند و در جامعه امور تجاری انجام می‌دهند. دوم، زبان بر ادراک ما تأثیر می‌گذارد (Nahapiet and ghoshal, 1998). کدها همچنین یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیر ما از محیط فراهم می‌کنند. سوم، زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد. از این جهت، زبان و کدهای مشترک می‌توانند بر فرایندهای مدیریت دانش از جمله انتقال و تبادل دانش، تأثیرگذار باشند.

ب) **حکایتهای مشترک:** علاوه بر زبان و کدهای مشترک، محققان معتقدند اسطوره‌ها، داستانها و استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند. «کارکولیان و همکاران» (Karkoulian

et la., 2008) از اجتماعی سازی و داستان سرایی به عنوان شیوه های موثر در اشتراک دانش ضمنی افراد نام می برند. «آر» (Orr, 1998, نقل از: قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵) نیز نشان می دهد چگونه حکایت های مشترک در یک اجتماع باعث خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی از رویدادها شده و ترکیب شکل های مختلف دانش را که عموماً به صورت پنهان هستند، تسهیل می کند.

۲. **عنصر رابطه ای:** عنصر رابطه ای سرمایه اجتماعی، توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به سبب سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند. مهم ترین جنبه های این بُعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامها و انتظارات، و هویت.

الف) اعتماد: تحقیقات نشان می دهد در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارد، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. «میزستال» (Misztal, 1996) می گوید: «اعتماد تأمین کننده ارتباطات و گفتمان است.» «مانو و والکر» (Manu and Walker, 2006) بر نقش اعتماد بر گسترش روابط بین افراد و به تبع آن افزایش انتقال دانش در سازمان اشاره می کنند. در این راستا، «مو و دیگران» (Mu et. al., 2008) نیز اعتقاد دارند، اعتماد بین اعضای سازمان زمینه اشتراک دانش و تولید دانش جدید را فراهم می کند و باعث می شود افراد تمایل بیشتری برای همکاری و کار گروهی با یکدیگر داشته باشند و در نهایت باعث افزایش خلاقیت و بهتر شدن عملکرد سازمان می شود. «راتن و ساسنو» (Ratten and Suseno, 2006) نیز بیان می دارند هرگاه روابط بین افراد بر اساس اعتماد باشد، افراد تمایل بیشتری به برقراری ارتباط، همکاری و اشتراک منابع پیدا می کنند که باعث تسهیل جریان اطلاعات در سازمان و به تبع آن افزایش اشتراک دانش می شود.

ب) **هنجارها:** هنجارهای همکاری می توانند پایه ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری به وجود آورند. برای مثال، «استارباک» (Sturback, 1995) اهمیت هنجارهای اجتماعی صداقت و کار گروهی را به عنوان ویژگی های کلیدی شرکت های دانش محور یادآور می شود. وی همچنین نشان می دهد که هنجارهای تعاملی مانند روحیه انتقادی و تحمل

شکست، تأثیر زیادی بر تشکیل سرمایه فکری در سازمان دارند.

ج) *الزامها و انتظاراتها*: الزامها نشان‌دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است. «کلمن» (۱۳۷۷) الزامها را از هنجارهای عمومی شده متمایز می‌سازد و آنها را به عنوان انتظاراتهای ایجاد شده در درون روابط شخصی خاص در نظر می‌گیرد. «ناهایت و گوشال» (۱۹۹۸) نیز در زمینه ایجاد سرمایه فکری اظهار می‌کنند که الزامها و انتظاراتها احتمالاً بر دسترسی، انگیزش افراد و گروه‌ها برای تبادل و ترکیب دانش تأثیر می‌گذارند.

د) *هویت*: هویت فرایندی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند. «کرامر و همکاران» (Kramer and et al., 1996) نقل از: قلیچ لی و مشبکی، (۱۳۸۵) دریافتند که احساس همانندی کردن با یک گروه یا جمع، نگرانی درباره فرایندها و نتایج جمعی را افزایش می‌دهد. به این ترتیب، احتمال فرصت تبادل دانش افزایش می‌یابد. «هافمن و همکاران» (Hoffman et al., 2005) نیز نشان می‌دهند با افزایش هویت در گروه، فرصت مبادله اطلاعات و همکاری گروهی افزایش می‌یابد و برعکس در جایی که هویت وجود ندارد، موانع عمده‌ای در مسیر تسهیم اطلاعات، یادگیری و تولید دانش وجود دارد. به باور «مو و دیگران» (Mu et al., 2008) هویت در سازمان باعث می‌شود افراد خود را جزء یک گروه واحد بدانند و در جهت منافع سازمانی بیشتر فعالیت کنند. در نتیجه، روابط بین افراد افزایش می‌یابد و به واسطه این ارتباط و هویت، زمینه اشتراک و تولید دانش فراهم می‌گردد.

۳. **عنصر ساختاری**: این عنصر سرمایه اجتماعی، به الگوی کلی تماسهای بین افراد اشاره دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: روابط گروهی، پیکربندی روابط گروهی، سازمانهای مناسب.

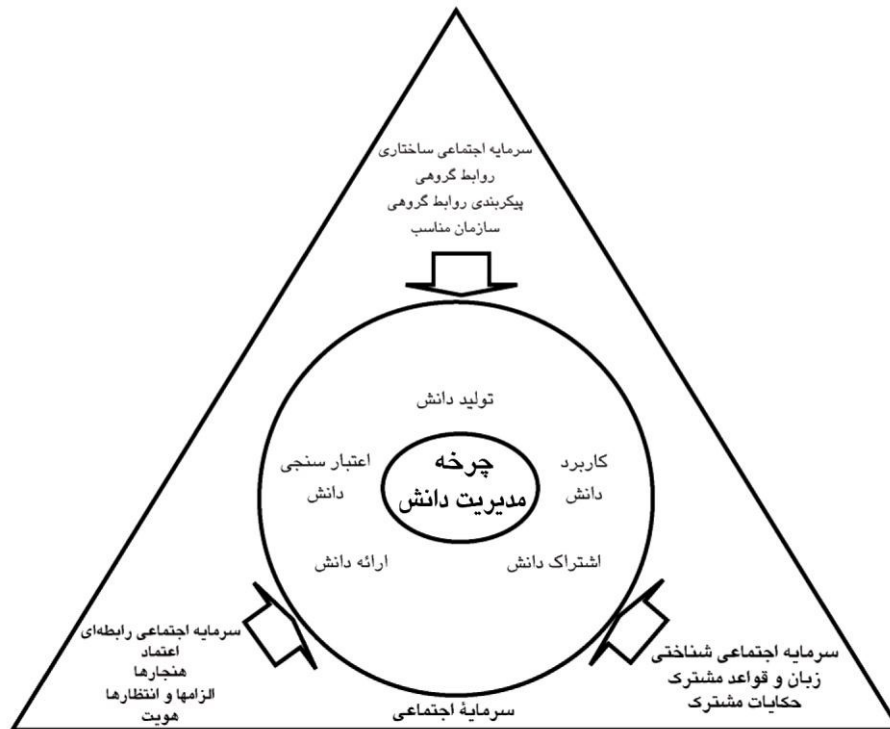
الف) *روابط گروهی*: پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که روابط گروهی امکان دسترسی به منابع (مثل دانش) را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، کانالهای اطلاعاتی ایجاد می‌کنند که میزان زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵). «وبر و وبر» (Weber)



(and Weber, 2007) در تحقیق خود نشان می‌دهند شبکه‌ها و تعاملات بین کارکنان در سازمان، فرصت تبادل و اشتراک دانش را فراهم می‌سازند. در همین راستا، «مرلو و همکاران» (Merlo et al., 2006) اشاره می‌کنند که جریان اطلاعات در سازمان برخاسته از شبکه روابط بین افراد است. «کارکولیان و همکاران» (Karkoulia et al., 2008) نیز ضمن بیان تأثیر روابط بین افراد، بر انتقال دانش از روابط چهره به چهره بین افراد به عنوان مؤثرترین عامل انتقال دانش در سازمان، نام می‌برد.

ب) پیکربندی روابط گروهی: کیفیت و کمیّت روابط افراد در سازمان نیز از جنبه‌های مهم سرمایه اجتماعی است که بر میزان تبادل و انتقال دانش تأثیرگذار است. وجود روابط همفکری و همکاری بالا، سبب افزایش تبادل دانش در سازمان می‌شود. «مو و دیگران» (Mu et. al., 2008)، در پژوهش خود اعلام می‌دارند، گسترش روابط درونی و بیرونی و ایجاد شرایط مناسب برای ارتباط بین افراد، زمینه تولید دانش جدید و پیشرفت شرکت را فراهم می‌سازد.

ج) سازمان مناسب: 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 نمایند. به طور کلی، سازمانها قادرند گروه‌های سازمانی را با یکدیگر هماهنگ و شرایط ایجاد رابطه را بین بخشهای مختلف فراهم سازند و به ایجاد سرمایه فکری و تبادل دانش در سازمان کمک کنند. در همین راستا، «وان دن هاف و بارت» (Van den Hooff and Bart, 2009) عقیده دارند با ایجاد ساختار سازمانی مناسب در سازمان و فراهم کردن زیرساختهای فناوری و ارتباطات، می‌توان زمینه گسترش سرمایه اجتماعی و به تبع آن اشتراک دانش در سازمان را افزایش داد. به طور کلی، مطالبی را که در این قسمت در رابطه با تأثیر ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی بر میزان اجرای مدیریت دانش مطرح شد، می‌توان در مدل مفهومی زیر تجسم نمود.



نمودار ۱. مدل مفهومی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش

به این ترتیب، با توجه به آنچه در بحث نظری یاد شد، دیدگاه‌های متفاوتی در رابطه با سرمایه اجتماعی، ابعاد و ارتباط آن با مدیریت دانش توسط اندیشمندان مختلف مطرح شده است. در این راستا، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، نیازمند بررسی و کنکاش در پژوهشهایی است که تاکنون در این حوزه‌ها انجام شده است. از این رو، در ادامه به بررسی پیشینه پژوهش پرداخته می‌شود.

### پیشینه پژوهش

«مانو و والکر» (Manu and Walker, 2006) در پژوهشی به روش پیمایشی، رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و انتقال دانش و نقش سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش را بررسی کردند. آنها در این پژوهش، از مدل سرمایه اجتماعی «ناهایست و گوشال» (۱۹۹۸) که

سرمایه اجتماعی را به سه بُعد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای دسته‌بندی می‌کند و مدل انتقال دانش «دیکسون» (Dixon, 2000) استفاده کردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد، سرمایه اجتماعی به واسطه ایجاد شبکه‌ها و گسترش روابط و اعتماد بین اعضای سازمان، تأثیر معناداری بر انتقال دانش دارد. در همین راستا، «روتمن» (Rottman, 2008) پژوهشی در شرکت‌های آمریکایی که با خارج از آمریکا در ارتباط بودند، انجام داد و میزان سرمایه اجتماعی در شرکتها و نقش و رابطه آن را با انتقال دانش بررسی کرد. وی در این پژوهش از مدل سرمایه اجتماعی «اینکپن و تسانگ» (Inkpen and Tsang, 2005) که مشابه با مدل ناهایت و گوشال می‌باشد، استفاده کرده است. نتایج پژوهش وی نشان داد سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد شبکه‌ها، گسترش اعتماد و روابط بین افراد تأثیر زیادی بر انتقال دانش دارد و گسترش سرمایه اجتماعی موجب تسهیل فرایند انتقال دانش در شرکتها می‌شود. «استیهر» (Styhre, 2008)، در یک مطالعه موردی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرایند اشتراک دانش پرداخت. نتایج نشان داد، سرمایه اجتماعی نقش اساسی در میانجیگری میان سرمایه‌های انسانی و سرمایه‌های سازمانی دارد و از طریق گسترش روابط بین افراد، زمینه اشتراک دانش در سازمان را افزایش می‌دهد. «مو و دیگران» (Mu et al., 2008) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و وضعیت اشتراک دانش در شرکت‌های شبکه‌ای پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بخصوص «اعتماد» نقش زیادی در پیشرفت برنامه‌های مدیریت دانش دارند و به عنوان یک مکانیسم راهبردی غیر رسمی در فرایند مدیریت دانش عمل می‌کنند.

«وان دن هاف و بارت» (Van den Hooff and Bart, 2009)، در پژوهشی به بررسی رابطه و تأثیر سرمایه اجتماعی و فناوری ارتباطات و اطلاعات (ICT<sup>1</sup>) بر فرایند اشتراک دانش پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد، سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند اشتراک دانش دارد، به طوری که با حمایت ساختار سازمانی مناسب و فراهم

کردن زیرساخت‌های فناوری و ارتباطات می‌توان زمینه گسترش سرمایه اجتماعی و به تبع آن اشتراک دانش در سازمان را افزایش داد. «یانگ و فورن» (Yang and Forn, 2009) در تحقیق خود به بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتار سازمانی بر اشتراک دانش ضمنی و رفتار اشتراک دانش در سازمانها پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد سرمایه اجتماعی نقش بسزایی در فرایند اشتراک دانش در سازمانها دارد. «چن» (Chen, 2009) در پژوهش خود نقش سرمایه اجتماعی را در پیشرفت سیستم‌های مدیریت دانش بررسی کرد. وی در این پژوهش از میان مؤلفه‌های مختلف سرمایه اجتماعی، سه جنبه اصلی آن یعنی «اعتماد»، «دیدگاه افراد درباره اشتراک»، و «کنش متقابل اجتماعی<sup>۲</sup>» را در نظر گرفته و ارتباط آن را با مدیریت دانش سنجیده است. نتایج نشان داد، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تأثیر زیادی در توسعه سیستم‌های مدیریت دانش دارد. نتایج پژوهش «منوریان و امینی» (Monnavarian and Amini, 2009) نیز نشان داد، بین ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) و ابعاد مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، آنها نتیجه گرفتند که از بین عناصر سرمایه اجتماعی، بُعد رابطه‌ای و ساختاری تأثیر بیشتری بر مدیریت دانش دارند و از بین ابعاد مدیریت دانش تأثیر سرمایه اجتماعی بر دو بُعد تولید دانش و اشتراک دانش، بیشتر از سایر ابعاد آن است. در داخل کشور نیز، «نعمتی و جمشیدی» (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد به طور کلی بین فرایند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

«دموری و همکاران» (۱۳۸۸) در پژوهشی نقش و رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی را بررسی کردند. ابزار مورد استفاده آنها برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش «سالیس» (Sallis, 2002) و

---

1. Shared Vision.  
2. Social Interaction.

\_\_\_\_\_ بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت ... / ۱۰۳

سرمایه اجتماعی «ناهاییت و گوشال» (۱۹۹۸) بود. نتایج پژوهش آنها نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی وجود دارد و بهبود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌تواند باعث توسعه ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی شود.

با بررسی پژوهشهای انجام شده در داخل و خارج از کشور مشخص گردید، تعداد پژوهشهایی که به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش پرداخته اند اندک است و در اکثر پژوهشها نیز، تأثیر سرمایه اجتماعی بر بُعد خاصی از مدیریت دانش مانند اشتراک دانش، تولید دانش، انتقال دانش بررسی و کمتر پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تمام ابعاد مدیریت دانش پرداخته است. همچنین، بررسی متون نشان می‌دهد به نظر تاکنون پژوهشی در رابطه با وضعیت سرمایه اجتماعی و تأثیر و رابطه آن با مدیریت دانش در کتابخانه‌ها انجام نشده است. حال، با توجه به اینکه نتایج پژوهشهای مورد بررسی نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی در توسعه ابعاد مدیریت دانش در سازمانها دارد، ضروری است پژوهشهایی در رابطه با تأثیر و ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در کتابخانه‌ها نیز انجام شود. به واقع، جای خالی چنین پژوهشی در داخل کشور احساس می‌شود و این خود انگیزه‌ای برای انجام پژوهش حاضر و پژوهشهای مشابه آتی در کشور ماست. این پژوهش می‌تواند مبنایی برای پژوهشهای بیشتر و خاص تر در این حوزه در آینده باشد.

### **فرضیه‌های پژوهش**

۱. رابطه مثبت و معناداری بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد وجود دارد.
۲. رابطه مثبت و معناداری بین میزان ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد وجود دارد.

۳. از میان عناصر مختلف سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه‌ای بیشترین رابطه را با میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و علوم پزشکی مشهد تشکیل می‌دهد. این کتابخانه‌ها شامل کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌ای است که جمعاً شامل ۱۹ کتابخانه و ۱۳۶ نفر کتابدار می‌باشند. از این تعداد کتابدار، ۱۰۲ نفر در دانشگاه فردوسی مشهد (دکتری ۲ نفر، کارشناسی ارشد ۱۶ نفر، کارشناسی ۴۵ نفر، کمتر از کارشناسی ۳۹ نفر) و ۳۴ نفر در دانشگاه علوم پزشکی مشهد (دکتری ۱ نفر، کارشناسی ارشد ۵ نفر، کارشناسی ۲۴ نفر، کمتر از کارشناسی ۲ نفر) می‌باشند. لازم به ذکر است، در این پژوهش نمونه‌گیری صورت نگرفت و تمام افراد جامعه بررسی شدند که در مجموع ۷۶ نفر از دانشگاه فردوسی و ۲۶ نفر از دانشگاه علوم پزشکی به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از دو ابزار بهره گرفته شده است:

الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه سرمایه اجتماعی سازمانی «ناهایت و گوشال» (1998) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۲ سؤال است که در مجموع به ۳ بُعد سرمایه اجتماعی شناختی، رابطه‌ای و ساختاری می‌پردازد.

ب) پرسشنامه مدیریت دانش: این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه است که به بررسی میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها پرداخت. این پرسشنامه به صورت محقق ساخته می‌باشد و در طراحی آن از مدل بات (Bhatt, 2001) استفاده شده است که شامل پنج بُعد: ۱) تولید دانش (۲) اعتبار بخشی دانش (۳) ارائه دانش (۴) اشتراک دانش و (۵) به کار گیری دانش می‌باشد.

روایی، نشان‌دهنده این است که آزمون تا چه اندازه در دستیابی به هدفهای معین موفق است. در رابطه با پرسشنامه سرمایه اجتماعی، استفاده مکرر از این ابزار در پژوهشهای معتبر، نشان‌دهنده روایی آن است. این پرسشنامه توسط محقق ترجمه و سپس صحت ترجمه و درک محتوای آن توسط چند صاحب‌نظر کنترل شد. همچنین، به منظور سنجش دقیق‌تر میزان سرمایه اجتماعی، تعدادی سؤال نیز با توجه به پژوهشهای مختلف و مطابق نظر استادان به آن اضافه شد. علاوه بر آن، در پیش‌آزمون نیز تلاش شد تا بر اساس نظر پاسخگویان، ابهامهای آن به حداقل برسد. در نهایت نیز روایی آن توسط استادان و متخصصان گروه کتابداری و جامعه‌شناسی تأیید شد. پرسشنامه مدیریت دانش نیز بر اساس پیشینه نظری و متغیرهای مطرح در حوزه مدیریت دانش و تحقیقات مشابه طراحی شده است. برای کنترل و افزایش روایی این پرسشنامه، از دیدگاه‌های استادان گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی و همچنین پژوهشگران مدیریت دانش استفاده شد.

برای بررسی پایایی، پرسشنامه‌ها در کتابخانه‌های دانشکده علوم و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی، مورد پیش‌آزمون قرار گرفتند. تعداد ۱۲ پرسشنامه بین کتابداران کتابخانه‌های دانشکده علوم و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی توزیع شد. آلفای کرانباخ حاصل از بررسی پیش‌آزمون در پرسشنامه سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۹۶۵ و در پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰/۹۶۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول و ثبات درونی سؤالهای این پرسشنامه‌هاست.

### **تحلیل توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش**

این پژوهش دارای دو متغیر «سرمایه اجتماعی» و «مدیریت دانش» است. در ادامه، قبل از تشریح فرضیه‌های پژوهش، ابتدا اطلاعات توصیفی متغیرها آورده شده است.

جدول ۱. میانگین، میانه و انحراف معیار پاسخهای

کتابداران در رابطه با میزان سرمایه اجتماعی، (n=102)

ردیف	نام دانشگاه	میانگین	میانه	انحراف معیار
۱	فردوسی	۳/۳۵	۳/۴۳	۰/۷۵
۲	علوم پزشکی	۳/۵۱	۳/۴۷	۰/۴۶
۳	کل	۳/۳۹	۳/۴۵	۰/۶۹

جدول ۲. میانگین، میانه و انحراف معیار میزان ابعاد سرمایه اجتماعی به تفکیک دانشگاه (n= 102)

دانشگاه	سرمایه اجتماعی شناختی			سرمایه اجتماعی رابطه‌ای			سرمایه اجتماعی ساختاری		
	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار
فردوسی	۳/۳۹	۳/۵	۰/۷۲	۳/۴	۳/۵۸	۰/۸۱	۳/۲۷	۳/۲۵	۰/۸۱
پزشکی	۳/۵۹	۳/۵	۰/۶۰	۳/۵۴	۳/۵	۰/۵۰	۳/۴۵	۳/۴۳	۰/۶۱
کل	۳/۴۴	۳/۵	۰/۶۹	۳/۴۳	۳/۵	۰/۷۴	۳/۳۱	۳/۳۷	۰/۷۶

همان‌طور که داده‌های این جدولها نشان می‌دهد، وضعیت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد در حد متوسط است و در همه ابعاد سرمایه اجتماعی میانگین نمره‌های کتابداران دانشگاه علوم پزشکی بیشتر از میانگین نمره‌های کتابداران دانشگاه فردوسی است.

جدول ۳. میانگین، میانه و انحراف معیار میزان اجرای مدیریت دانش در

کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد (n= 102)

ردیف	نام دانشگاه	میانگین	میانه	انحراف معیار
۱	فردوسی	۳/۰۶	۳/۱۸	۰/۷۷
۲	علوم پزشکی	۳/۲۵	۳/۲۷	۰/۵۸
۳	کل	۳/۱۱	۳/۲۳	۰/۷۲



\_\_\_\_\_ بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت ... / ۱۰۷

جدول ۴. میانگین، میانه و انحراف معیار میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش به تفکیک دانشگاه (n=102)

دانشگاه	تولید دانش			اعتبار بخشی به دانش			ارائه دانش			اشتراک دانش			کاربرد دانش		
	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار
فردوسی	۳/۰۸	۳/۲	۰/۸۰	۳/۱۶	۳/۲۵	۰/۹۱	۲/۹۷	۳	۰/۸۶	۲/۹۱	۳/۱	۰/۸۵	۳/۳۲	۳/۶۷	۰/۹۷
پزشکی	۳/۱	۳/۲	۰/۷۲	۳/۴۴	۳/۶۳	۰/۷۲	۲/۸۲	۳	۰/۶۷	۳/۳۳	۳/۳	۰/۷۲	۳/۸۵	۴	۰/۵۷
صا	۳/۰۹	۳/۲	۰/۷۸	۳/۲۳	۳/۲۵	۰/۸۷	۲/۹۳	۳	۰/۸۲	۳/۰۲	۳/۲	۰/۸۳	۳/۴۵	۳/۶۷	۰/۹۱

همان‌طور که داده‌های این جدولها نشان می‌دهد، وضعیت مدیریت دانش در جامعه مورد بررسی، در حد متوسط است. کمترین میانگین مربوط به بُعد «ارائه دانش» و بیشترین میانگین مربوط به بُعد «کاربرد دانش» است. در ابعاد تولید دانش، اعتبار بخشی به دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش، میانگین نمره‌های کتابداران دانشگاه علوم پزشکی بیشتر از کتابداران دانشگاه فردوسی است و تنها در بُعد ارائه دانش میانگین نمره‌های کتابداران دانشگاه فردوسی بیشتر از کتابداران دانشگاه علوم پزشکی است. به‌طور کلی، داده‌ها نشان می‌دهد کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی در ابعاد مدیریت دانش در وضعیت بهتری نسبت به کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی قرار دارند.

#### یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱: رابطه مثبت و معناداری بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای

مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی شهر مشهد وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین متغیرها، از آزمونهای آماری همبستگی استفاده می‌شود. چنانچه داده‌ها به صورت نسبی یا فاصله‌ای باشند، از ضریب همبستگی پیرسون و هرگاه به صورت اسمی یا رتبه‌ای باشند، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. از آنجا که داده‌های مربوط به این پژوهش در مقیاس رتبه‌ای می‌باشند، از ضریب همبستگی اسپیرمن برای پی بردن به رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در جامعه مورد بررسی، استفاده شده است.

جدول ۵. ضریب همبستگی اسپیرمن برای اثبات رابطه بین میزان سرمایه

اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش به تفکیک دانشگاه (n= 102)

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	P- Value
دانشگاه فردوسی	**۰/۵۲۱	۰
دانشگاه علوم پزشکی	*۰/۳۷۱	۰/۰۳۱
کل	**۰/۴۸۹	۰

\*\*نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۹٪

\* نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۵٪

همان‌طور که در جدول ۵ آمده است، بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی در سطح ۹۹٪ همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین، بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی نیز در سطح ۹۵٪ همبستگی مثبت وجود دارد. با احتساب میانگین کل جامعه نیز مشخص گردید بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کل جامعه مورد بررسی نیز در سطح ۹۹٪ همبستگی مثبت وجود دارد. از آنجا که مدیریت دانش در این پژوهش دارای ابعاد مختلفی است، به

\_\_\_\_\_ بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت ... / ۱۰۹

منظور بررسی دقیق رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، در ادامه، ضریب همبستگی بین میزان سرمایه اجتماعی و هر یک از ابعاد مدیریت دانش نیز محاسبه شده است. جدول ۶ ضریب همبستگی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای هر یک از ابعاد مدیریت دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ضریب همبستگی اسپیرمن برای اثبات رابطه بین میزان سرمایه

اجتماعی و میزان اجرای ابعاد مدیریت (n=102)

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	Sig (2-tailed)
سرمایه اجتماعی - تولید دانش	**۰/۴۹۷	۰
سرمایه اجتماعی - اعتبار بخشی به دانش	**۰/۴۹۳	۰
سرمایه اجتماعی - ارائه دانش	**۰/۳۳۰	۰
سرمایه اجتماعی - اشتراک دانش	**۰/۴۰۷	۰
سرمایه اجتماعی - کاربرد دانش	**۰/۴۸۰	۰

\*\*نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۰/۰۱

همان‌طور که داده‌های جدول نشان می‌دهد، p-value به دست آمده برای همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه، فرض صفر رد می‌شود در نتیجه در همه ابعاد مدیریت دانش، رابطه مثبت و معناداری بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش وجود دارد. همچنین، همان‌طور که ضرایب همبستگی نشان می‌دهد، بیشترین ارتباط بین میزان سرمایه اجتماعی و ابعاد تولید دانش و کاربرد دانش است. این بدین معناست که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد، میزان اجرای ابعاد تولید و کاربرد دانش افزایش بیشتری نسبت به سایر ابعاد می‌یابد. کمترین رابطه نیز بین میزان سرمایه اجتماعی و بعد ارائه دانش است. شباهت نتایج این پژوهش را می‌توان در نتایج بررسی‌های پژوهشگرانی مانند «لندری و همکارانش» (Landr et al., 2002)، «کوگات» (Kogut, 2004)، «تیمون و

استامف» (Tymon and Stumpf, 2003)، «روتمن» (Rottman, 2008)، «مو و دیگران» (Mu et. al., 2008)، «چن» (Chen, 2009)، «منوریان و امینی» (2009)، «دموری و دیگران» (۱۳۸۸) مشاهده کرد. در این میان «کوگات» (2004) علاوه بر بیان رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، همانند این پژوهش نتیجه گرفته است که بیشترین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در ابعاد تولید و کاربرد دانش است. بر اساس یافته‌های این فرضیه مبنی بر نقش و اهمیت روابط اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر توسعه ابعاد مدیریت دانش، امید است مسئولان کتابخانه‌ها برای گسترش روابط بین کارکنان و افزایش میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها بیشتر تلاش کنند.

**فرضیه ۲: رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی شهر مشهد وجود دارد.**

هدف از طرح این فرضیه این است که مشخص شود آیا بین هر یک از ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش رابطه‌ای وجود دارد. برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. جدول ۷، ضریب همبستگی اسپیرمن را برای بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش، نشان می‌دهد.

**جدول ۷. ضریب همبستگی اسپیرمن برای اثبات رابطه بین ابعاد سرمایه**

اجتماعی و میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش (n=102)

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	P- Value
سرمایه اجتماعی شناختی - مدیریت دانش	*.۱۸۱	۰/۰۳۴
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای - مدیریت دانش	**۰/۴۹۵	۰
سرمایه اجتماعی ساختاری - مدیریت دانش	**۰/۴۳۲	۰

\*\*نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۰/۹۹

\* نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۰/۹۵

چنان‌که در جدول ۷ آمده است، p-value به دست آمده برای همه متغیرها کمتر از ۰۵/ است. در نتیجه، فرض صفر رد می‌شود. بین میزان سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و سرمایه اجتماعی ساختاری در سطح ۹۹٪ همبستگی مثبت وجود دارد و همچنین بین میزان سرمایه اجتماعی شناختی و میزان اجرای مدیریت دانش نیز در سطح ۹۵٪ همبستگی مثبت برقرار است.

**فرضیه ۳:** از میان عناصر مختلف سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را بر میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی شهر مشهد دارد.

در تعدادی از پژوهشهایی که در حوزه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام شده است، از جمله پژوهشهای Manu and Walker, 2006 ; Mu et al., 2008; Van den Hooff and Bart, 2009 به این نکته اشاره شده است که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، به واسطه مؤلفه‌هایی مانند وجود فرهنگ کار گروهی، اعتماد بین کارکنان، تعهدات و انتظارات کارکنان نسبت به یکدیگر و سازمان و وجود روابط دوستانه و کاری در بین کارکنان، تأثیر بیشتری بر توسعه ابعاد مدیریت دانش از جمله تولید و اشتراک دانش دارد. از این رو، هدف از طرح این فرضیه این است که مشخص شود آیا سرمایه اجتماعی رابطه‌ای نسبت به دیگر ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی رابطه بیشتری با میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد دارد. همان‌طور که جدول ۷ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی سرمایه اجتماعی رابطه‌ای با میزان اجرای مدیریت دانش بزرگتر از ضریب همبستگی ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان اجرای مدیریت دانش است و این بدین معناست که ارتباط بیشتری بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و میزان اجرای مدیریت دانش برقرار است. به منظور بررسی دقیق‌تر رابطه بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و مدیریت دانش، در ادامه نتایج مربوط به آزمون همبستگی میان ابعاد سرمایه اجتماعی و ابعاد مدیریت دانش، آورده شده است.

جدول ۸. ضریب همبستگی اسپیرمن برای اثبات رابطه بین سرمایه اجتماعی شناختی و میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش (n= 102)

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	P- Value
سرمایه اجتماعی شناختی - تولید دانش	*۰/۲۱۱	۰/۰۳۴
سرمایه اجتماعی شناختی - اعتبار بخشی به دانش	۰/۱۸۸	۰/۰۵۹
سرمایه اجتماعی شناختی - ارائه دانش	۰/۱۳۳	۰/۱۸۴
سرمایه اجتماعی شناختی - اشتراک دانش	۰/۱۲۱	۰/۲۲۵
سرمایه اجتماعی شناختی - کاربرد دانش	*۰/۲۱۷	۰/۰۲۸

\*\*نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۹٪

\* نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۵٪

جدول ۹. ضریب همبستگی اسپیرمن برای اثبات رابطه بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش (n= 102)

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	P- Value
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای - تولید دانش	**۰/۴۹۰	۰
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای - اعتبار بخشی به دانش	**۰/۵۰۲	۰
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای - ارائه دانش	**۰/۳۵۲	۰
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای - اشتراک دانش	**۰/۴۰۲	۰
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای - کاربرد دانش	**۰/۴۶۲	۰

\_\_\_\_\_ بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت ... / ۱۱۳

جدول ۱۰. ضریب همبستگی اسپیرمن برای اثبات رابطه بین سرمایه اجتماعی

ساختاری و میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش (n=102)

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	P- Value
سرمایه اجتماعی ساختاری - تولید دانش	**۰/۴۵۰	۰
سرمایه اجتماعی ساختاری - اعتبار بخشی به دانش	**۰/۴۱۸	۰
سرمایه اجتماعی ساختاری - ارائه دانش	**۰/۲۹۰	۰
سرمایه اجتماعی ساختاری - اشتراک دانش	**۰/۳۸۴	۰
سرمایه اجتماعی ساختاری - کاربرد دانش	**۰/۴۳۴	۰

مقایسه داده‌ها در جدولهای ۸، ۹، و ۱۰ نشان می‌دهد، میزان ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ابعاد مدیریت دانش بیشتر از همبستگی بین سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری و ابعاد مدیریت دانش است. همچنین، داده‌ها نشان می‌دهد بیشترین میزان همبستگی بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای با ابعاد اعتباربخشی به دانش و تولید دانش است. این امر می‌تواند از این جهت باشد که ارتباط، تعامل و اعتماد متقابل بین افراد که ویژگی اصلی سرمایه اجتماعی رابطه‌ای است، نقش مهمی نیز در ایجاد و ارزیابی دانش در سازمانها دارد. به‌طور کلی، یافته‌های این فرضیه مانند پژوهشهای پیشین از جمله «منوریان و امینی» (2009) نشان می‌دهد، از بین عناصر سرمایه اجتماعی، بُعد رابطه‌ای تأثیر بیشتری بر میزان اجرای مدیریت دانش دارد. از این رو، مسئولان کتابخانه‌ها می‌توانند با تشکیل گروه‌های هم‌عمل در کتابخانه، توسعه کارهای گروهی، و ایجاد شرایط مناسب برای توسعه روابط دوستانه بین کارکنان، ضمن بالا بردن میزان سرمایه اجتماعی رابطه‌ای در کتابخانه، زمینه انتقال و تبادل دانش در کتابخانه‌ها را فراهم سازند.

### نتیجه‌گیری کلی

امروزه دانش سازمانی یک منبع ناملموس برای کسب برتری رقابتی و بسیار ارزشمند شناخته شده است. بیشتر سازمانها به مدیریت چنین دانش نامحسوسی برای به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی توجه کرده‌اند. مدیریت دانش بر سه موضوع افراد، فناوری و فرایندها تأکید دارد و تلاش می‌کند از طریق تعامل بین این عوامل و ایجاد محیطی مبتنی بر مشارکت، همکاری و اعتماد متقابل، زمینه اشتراک، تبادل و انتقال دانش در سازمان را به منظور دستیابی به هدفهای سازمانی آماده کند. به عبارت دیگر، استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت و دوستی در جهت حفظ ارزشها و هنجارهای سازمانی است، امکان‌پذیر نخواهد بود. از طرف دیگر، انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد سازمانها، به افرادی بستگی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. بنابراین ایجاد و گسترش فرهنگ و فضایی در سازمان که این نوع ارتباطات و تعاملات را ترغیب کند، بر مبادله اطلاعات و دانش بین افراد تأثیرگذار خواهد بود و از ضرورت‌های مدیریت دانش است. سرمایه اجتماعی با فراهم آوری شرایط لازم از جمله ایجاد اعتماد و تعامل بین اعضای سازمان، ایجاد فرهنگ کار گروهی، افزایش هویت سازمانی، بسیج امکانات و منابع انسانی و گسترش روابط درونی و بیرونی سازمان، زمینه تولید دانش، اشتراک دانش و افزایش خلاقیت در سازمان را مهیا می‌کند و باعث توسعه مدیریت دانش در سازمان می‌شود. بررسی نتایج مربوط به فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در جامعه مورد بررسی، ارتباط مثبت و معناداری برقرار است. همچنین، مرور یافته‌ها نشان می‌دهد بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها نیز ارتباط مثبت و معنادار برقرار است که در این میان سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، بیشترین ارتباط را با میزان اجرای مدیریت دانش دارد.



### منابع

- ازکیا، مصطفی و غلامرضا غفاری (۱۳۸۳). *توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران*. تهران: نشر نی.
- اصغریور ماسوله، احمدرضا (۱۳۸۴). «سنجش میزان سرمایه اجتماعی دانشجویان علوم پزشکی مشهد در سال ۸۳-۸۴ و عوامل موثر بر آن». پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- پاتنام، رابرت و دیگران (۱۳۸۳). *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*. به کوشش کیان تاجبخش، ترجمه افشین خاکباز و حسین پویان. تهران: نشر شیرازه.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۸). «طراحی مدل مفهومی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی شناختی». مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم کنش‌ها. تهران: کتابدار، ۱۳۸۸.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷). *روش تحقیق در مدیریت*. تهران: بازتاب.
- دموری، داریوش؛ حسین منصوری، حسین و محسن طاهری دمنه (۱۳۸۸). «بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)». *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۸.
- سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۸۸). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: آگاه.
- شارع پور، محمد (۱۳۸۵). *سرمایه اجتماعی: مفهوم سازی، سنجش و دلالت‌های سیاست‌گذاری*. ساری: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی مازندران.
- فناکاربحری، ماندانا (۱۳۸۷). «بررسی رابطه میزان سرمایه اجتماعی با عملکرد منابع انسانی سازمان‌های رفاهی: سازمان تأمین اجتماعی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم اجتماعی.
- قلیچ لی، بهروز و اصغر مشبکی (۱۳۸۵). «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی دو شرکت خودروسازی ایرانی)». *دانش مدیریت*، سال ۱۹، شماره ۷۵، ص. ۱۲۵-۱۴۷.
- کلمن، جیمز (۱۳۷۷). *بنیادهای نظری اجتماعی*. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- نعمتی، محمد علی و لاله جمشیدی (۱۳۸۶). «بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی»، ارائه

شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش (تهران، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، ۱۳-۱۴ بهمن ۱۳۸۶).

- Bhatt, G. (2001). "Knowledge management in organizations: Examining the interactions between technologies, techniques, and people". *Journal of Knowledge Management*, 5 (1): 68-75
- Burt, R. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chen, Irene Y.L (2009). "Social Capital, IT Capability, And The Success of Knowledge Management Systems". *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, Vol 1, No 1, 2009.
- Fukuyama, Francis (1999). "Social Capital And Civil Society". Conference On Second Generation Reform, Available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyam.htm>
- Hoffman, James; Hoelscher, Mark L.; Shrif, Korma (2005). "Social Capital, Knowledge Management, and Sustained Superior Performance". *Journal of Knowledge Management*, Vol 9, No 3, 2005, p. 93-100.
- Karkouljian, S., Halawi, L.A. and McCarthy, R.V. (2008), "Knowledge Management Formal and Informal Mentoring: An Empirical Investigation In Lebanese Banks", *The Learning Organization*, Vol. 15 No. 5, pp. 409-20.
- Manu, Christopher; Walker, Derek H.T (2006). "Making Sense of Knowledge Management Transfer and Social Capital Generation For A Pacific Island Aid Infrastructure Project". *The Learning Organization*, Vol 13, No 5, pp. 475- 494.
- Merlo, O.; Bell, S.J; Menguc, B.; Whitewell, G.J (2006). "Social Capital, Customer Service Orientation and Creativity In Retail Stores". *Journal of Business Research*, Vol, 59, pp. 1214-1221.
- Misztal, B (1996). *Trust In Modern Societies*. Cambridge: Polity Press.
- Mitchell, Andrew David; Bossert, Thomas J. "Measuring Dimension of Social Capital: Evidence From Surveys In Poor, Communication In Nicaragua". *Social Science & Medicine*, 64(2007), pp. 50- 63. Available At: [www.elsevier.com/locate/socscimed/](http://www.elsevier.com/locate/socscimed/)
- Monnavarian, Abbas; Amini, Azadeh (2009). "Do Interaction Within Network Lead To Knowledge Management?". *Business Strategy Series*, Vol 10, No 3, pp. 139- 155.
- Mu, Jifeng; Peng, Gang; Love, Edwin (2008). "Interfirm Network, Social Capital, and Knowledge Management Flow". *Journal of Knowledge Management*, Vol 12, No 4, 2008, p.86-100.
- Nahapiet, J; Ghoshal (1998). "Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage". *Academy of Management Review*, Vol 23, NO 2, p 242- 266.
- Putnam, R.D(1995). "Bowling Alone: Americas Declining Social Capital". *Journal Of Democracy*, Vol. 6, pp.56-76.
- Ratten, V. and Suseno, Y. (2006), "Knowledge Development, Social Capital and Alliance Learning", *International Journal of Educational Management*, Vol. 20 No. 1, pp. 60-72.
- Rottman, Joseph W (2008). "Successful Knowledge Transfer Within Offshor Supplier In Strategic Alliance". *Journal of Information Technology*, 23. pp. 31- 43.
- Sturbuck, W.H (1995). "Learning By Knowledge Intensive Firms". *Journal of Management Studies*, Vol. 29, pp. 120- 133.
- Styhre, Alexander (2008). "The Role of Social Capital In Knowledge Sharing: The Case of Specialist Rock Construction Company". *Construction Management and Economics*, 26, 941- 951.
- Vander Hoof, Bort; Hysman, Marlean (2009). "Managing Knowledge Sharing: Emergent

- and Engineering Approach”. *Information & Management*, 46, 1-8.
- Weber, B. and Weber, C. (2007), “Corporate Venture Capital As A Means of Radical Innovation: Relational Fit, Social Capital, and Knowledge Transfer”, *Journal of Engineering & Technology Management*, Vol. 24, Nos 1/2, pp. 11-35.
  - Yang, Shu- Chen; Forn, Cheng-Kiang (2009). “Social Capital, Behavioural Control, and Tacit Knowledge Sharing Amulti-Informant Design”. *International Journal of Informtion Management*, Vol 29(2009), p. 210-218.