

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی

مهدی معینی کیا^۱

عادل زاهد بابان^۲

رامین غریب زاده^{۳*}

علی آقایی خانه برق^۴

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۰۸)

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش کلیه اعضای کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بوده که در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ در خدمت دانشگاه بودند (۵۷۵ نفر) که از بین آنان ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی-همبستگی با استفاده از مدل معادلات ساختاری می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و مدیریت دانش نوناکو تاکاچی (۲۰۱۳) و بهره‌وری کارکنان اچیو (۱۹۸۰) استفاده شد. ضرایب پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب سرمایه اجتماعی ۰/۸۱، مدیریت دانش ۰/۸۷، بهره‌وری ۰/۸۴ به دست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از روش تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری بوده است. نتایج حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری کارکنان (۰/۲۱)، بین مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان (۰/۳۱)، بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش (۰/۴۷) و بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با میانجیگری مدیریت دانش (۰/۱۴۵) رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین مدیریت دانش نقش میانجی را بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه بازی می‌کند. لذا لازم است تا دانشگاه‌ها در زمینه تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی که موجب هویت مشترک بین آنان و افزایش سرمایه اجتماعی و بالطبع موجب بهره‌وری بیشتر کارکنان دانشگاه می‌گردد تلاش کنند. همچنین آموزش یکی از مهم‌ترین فراگردهای موجود در افراد، گروه‌ها و موسسات و سازمان‌ها برای ایجاد سرمایه اجتماعی، فرایندهای آموزشی است.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، بهره‌وری کارکنان. دانشگاه محقق اردبیلی.

M_moeinikia@uma.ac.ir
zahed@uma.ac.ir
gmemar@gmail.com
aghaei@uma.ac.ir

^۱ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

^۲ استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

^۳ دانشجوی دکترا، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. مسئول مکاتبات:

^۴ دانشجوی دکترا، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۱. مقدمه

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند. آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان و موجب کارآمدی همه نهادها و سازمان‌های جامعه شده و با توجه به محدودیت‌های منابع، موجب افزایش بهره‌وری و کارایی افراد و سازمان‌ها می‌شود. که عوامل مهمی همچون سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در کارکرد بهره‌وری این نهاد می‌توانند نقش‌آفرینی کنند (۱).

سرمایه اجتماعی مفهومی اساسی در سازمان و اجتماع است که در دهه‌های اخیر به طور وسیع مورد توجه صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف علوم شامل جامعه‌شناسی، اقتصاد، مدیریت و به ویژه متخصصان آموزش عالی قرار گرفته است. دانشگاه‌ها قادرند از طریق تقویت و گسترش این دارایی ارزشمند، فرایند توسعه و پیشرفت خود و همچنین جامعه را تسهیل نمایند. چنانچه دانشگاه نتواند سرمایه انسانی کارآمد مورد نیاز نهادهای مختلف جامعه را تربیت نماید، در حقیقت نتوانسته است رسالت و کارکرد اساسی خویش را به انجام رساند. این درحالی است که دانشگاه‌ها قادر خواهند بود از طریق توسعه سرمایه اجتماعی در میان دانشگاهیان هم نیروی متخصص و متعهد تربیت نمایند و هم هزینه‌های آموزش عالی را به میزان قابل توجهی کاهش دهند (۲).

بروکس و ناتوخو^۱ اظهار می‌کنند که سرمایه اجتماعی و روابط اجتماعی، ارتباطاتی با توانایی و ظرفیت پیشگویی هستند و می‌تواند برای خلق ارزش مورد استفاده قرار گیرد (۳). لیسر^۲ معتقد است که یکی از نتایج اصلی گرایش به سرمایه اجتماعی رشد سازمان‌های دانش محور بوده است و مدیریت دانش به عاملی ارزش آفرین تبدیل شده است (۴). امروزه مدیریت دانش یکی از جدیدترین و کلیدی‌ترین مباحث مدیریت محسوب می‌شود. بسیاری از سازمان‌ها، مدیریت دانش را برای تصرف سرمایه‌های فکری کارکنان‌شان به کار می‌گیرند (۵). از بزرگ‌ترین اهداف مدیریت دانش، جلوگیری از دوباره‌کاری‌ها، تکرار مجدد اشتباهات و کاهش هزینه است. با استفاده از مدیریت دانش و استفاده از سیستم پاداش مناسب، تمایل پرسنل به ثبت دانش فردی به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد و سبب بهبود عملکرد پرسنل می‌گردد (۶). معمولاً دانش در ذهن افراد شکل می‌گیرد و در همان اذهان، در مدارک و مخازن دانش، در رویه‌های کاری، فرایندهای سازمانی و اعمال و هنجارها مجسم می‌شود و

¹ Brooks & Natukho

² Lesser

منجر به بهبود بهره‌وری می‌شود (۷). از طرفی دیگر در دنیای امروز بهره‌وری به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها و مؤسسات تبدیل شده است. سطح بهره‌وری ضامن رشد و بقای سازمان‌های پیشرو است و در واحدهای تولیدی پاسخگوی بسیاری از مشکلات تولیدی و اقتصادی می‌باشد (۸). کشور ما که نیز در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی به کار می‌گیرد، چاره‌هایی جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی به ویژه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ندارد. بنابراین، وجود کارکنانی با بهره‌وری بالا برای دانشگاه‌ها الزامی است؛ زیرا چنین نیرویی، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی می‌باشد (۹). در این رابطه علی‌اکبری بر این اعتقاد است که تقویت بهره‌وری دانشگاه از طریق ارتقای کارایی و اثربخشی آموزشی نه تنها منجر به افزایش توان دانشگاه می‌شود بلکه موجب امنیت در جامعه هم می‌گردد (۱۰).

امروزه دنیای کسب و کار از تسلط سرمایه به تفوق دانش تغییر یافته است یک سازمان به منظور برتری یافتن بر سایر سازمان‌ها و نهادها، باید منابع انسانی خود را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس را افزایش دهد. کارکنان و دانش و مهارت آن‌ها، منابع و ثروت بسیار ارزشمندی برای سازمان بوده چرا که دانش و دانایی، جز منابع استراتژیک سازمان محسوب می‌گردند که باید مدیریت شده و توسعه یابند انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان‌ها بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشد بر مبادلات اطلاعات افراد نیز تأثیرگذار خواهد بود. به همین دلیل اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش مورد تأکید قرار گرفته است. در چنین فضایی است که سرمایه اجتماعی به عنوان جنبه‌ای از ساخت اجتماعی می‌تواند اهمیت یابد. لذا تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و تأثیر آن بهره‌وری امری ضروری به نظر می‌رسد. در این بین دانشگاه‌ها به دلایل اهمیت و جایگاهی که در توسعه اجتماعی، اقتصادی و... هر کشوری بر عهده دارند، نیازمند توجه جدی به سرمایه اجتماعی نیروی انسانی در دانشگاه‌ها می‌باشند، چرا که با وجود سرمایه اجتماعی بالا، مدیریت مؤثر دانش امکان پذیر خواهد بود (۱۱). در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند، و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد. از طرف دیگر پاسخگویی دانشگاه‌ها به محیط متلاطم و نامطمئن پیرامون، به شکل تربیت نیروی انسانی متخصص و توانمندی است که واجد دانش و اطلاعات روز دنیا باشند. چنانچه دانشگاه نتواند سرمایه انسانی کارآمد مورد نیاز نهادهای مختلف جامعه را تربیت نماید، در حقیقت نتوانسته است رسالت و کارکرد اساسی خویش را به انجام رساند. این درحالی است که دانشگاه‌ها قادر خواهند بود از طریق توسعه سرمایه اجتماعی در میان دانشگاهیان هم نیروی متخصص و متعهد تربیت نمایند و هم هزینه‌های آموزش عالی را به میزان قابل توجهی کاهش دهند (۱۲). در بیان ضرورت تحقیق و پژوهش در حیطه مدیریت دانش در دانشگاه‌ها بر این باور است که با

وجود عمومیت یافتن مدیریت دانش در عرصه اقتصاد و تجارت، هنوز در دانشگاه‌ها، مدیریت جایگاه خود را کسب نکرده است. در حالی که دانشگاه‌ها با داشتن مراکز تحقیقاتی به عنوان یک منبع تولید دانش به شمار می‌آیند و باید پیشرو به کارگیری مدیریت دانش در جامعه باشند. همچنین ایجاد مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی و به طور کلی تمامی سازمان‌های دانش بنیان جهت ایجاد و نگهداری چارچوبی که تمامی اعضا با استفاده از آن قادر به به‌کارگیری دانش جهت بهره‌برداری در امر آموزش، یادگیری یاددهی و تحقیق و نیز دستیابی به اطلاعات مورد نیاز در هر زمان و مکان باشند، الزامی می‌باشد (۱۳).

نتایج تحقیقات قبلی از جمله تحقیق محی الدین (۱۴) نیز به اهمیت مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان اشاره نموده‌اند که ارزش تحقیق حاضر را چند برابر می‌کند. به عقیده محققان حمایت زیر ساختی، فرهنگ اطلاعاتی، فراهم آوری، تولید، ذخیره و اشاعه دانش، مولفه‌های اساسی در شکل‌دهی ابتکارات اولیه مدیریت دانش هستند. فرهنگ اطلاعاتی به عنوان مهم‌ترین متغیر شناخته شده است. همچنین نتایج حاکی از آن بوده که تغییر در فرهنگ و عوامل انسانی بسیار مشکل است ولی این تغییرات تأثیرات چشم‌گیری در موفقیت پروژه‌های مدیریت دانش داشته است (۱۴). همچنین تحقیقات موغلی، بهمن‌بار، دانشور و معصومی نشان داده است که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۵). مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدل مناسب، عوامل اساسی شکل‌گیری مدیریت دانش را بسترسازی فرهنگی و ایجاد فرهنگ مدیریت در دانشکده‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است (۱۶). همچنین در تحقیق امرایی، رشادت جو و مسعودی به وجود رابطه مدیریت دانش و کارایی منابع انسانی در بیمارستان‌های علوم پزشکی لرستان تأکید شده است (۱۷).

همچنین در تحقیق الوانی، ناطق و فرهی نتایج نشان داده است که تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش، بسته 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 تأثیر گذار بوده است، با این حال رابطه معنی‌داری را با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش شامل فعالیت‌های کسب، ثبت و کاربرد دانش نداده است (۱۸). چو و چان^۱ (۱۹) ابعاد سرمایه اجتماعی را شامل شبکه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و اهداف تسهیم در نظر گرفته، ولی مفهوم مدیریت دانش را به صورت کلی در نظر گرفته‌اند. نتیجه تحقیق چو و چان نشان داده است که شبکه اجتماعی و اهداف تسهیم رابطه معنی‌داری با تسهیم دانش سازمانی دارد، اما اعتماد اجتماعی تأثیر مستقیمی بر تسهیم دانش سازمانی ندارد (۱۹).

¹ Chow & Chan

در تحقیق تیمون و استمپ^۱ دیگری نیز به ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بطور کلی پرداخته شده است و نتیجه آن را کسب عملکرد بالاتر توسط سازمان بیان کرده‌اند (۲۰). همچنین در تحقیق احمدی، قلیچ و حاتمی نیز نتایج نشان داده‌اند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۲۱). همچنین هاو، هو، لی و وو^۲ (۲۲) نیز اشاره کرده‌اند که پاداش سازمانی تأثیر منفی بر تمایل به تسهیم دانش ضمنی داشته، اما تأثیر مثبتی بر تمایل به تسهیم دانش آشکار نیز داشته است. همچنین نتیجه تحقیق هاو، هو، لی و وو نشان داده است که سرمایه اجتماعی بطور معنی‌داری بر افزایش تمایل کارکنان به تسهیم دانش ضمنی و آشکار داشته است (۲۲). در تحقیق هافمن (۲۳) نیز ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و کسب عملکرد بالاتر توسط سازمان را نشان داده‌اند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که سازمان‌های با سطوح بالای سرمایه اجتماعی نسبت به سازمان‌های با سطوح پایین سرمایه اجتماعی، دارای قابلیت‌های مدیریت دانش بیشتری هستند. بدین ترتیب که سرمایه اجتماعی با ایجاد کانال‌های ارتباطی و اطلاعاتی و همچنین شبکه‌های اجتماعی در سازمان، موجب توسعه ارتباطات بین فردی می‌شود، که این تعاملات و ارتباطات به نوبه خود باعث تسهیل و تسریع خلق، تسهیم و کاربرد دانش در بین اعضای سازمان می‌شود. به بیان دیگر سرمایه اجتماعی با اداره دارایی‌های دانشی و فکری در سازمان، شرایط به‌کارگیری فرایندهای مدیریت دانش در سازمان را تسهیل می‌کند (۲۳).

وجه تمایز تحقیق حاضر با تحقیقات قبلی در این است که اولاً تابلال تحقیقی در این موضوع در دانشگاه‌ها صورت نگرفت است و ثانیاً در تحقیق حاضر سعی بر این شده است تا قشر کمتر دیده شده دانشگاه، یعنی کارکنان اداری مورد تحقیق و پژوهش قرار گیرند که در روند آموزش هماهنگی برنامه‌های آموزشی بیشترین نقش را دارند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی شکل گرفته است. با مطالعه و بررسی پیشینه نظری و تجربی موضوع پژوهش، و با در نظر گرفتن نتایج پژوهش‌های دیگران (۱۴-۲۲) فرضیه‌های زیر تدوین گردیده است تا از طریق جمع‌آوری داده‌های اولیه با ابزار گردآوری داده‌ها، این فرضیه‌ها سنجیده و آزموده شوند.

- بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین مدیریت دانش با بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معناداری وجود دارد.

¹ Tymon & Stumpf

² Haw, Hu, Lee, & Wu

- بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی با میانجی‌گری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

۲. روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات و داده‌ها یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی (۵۷۵ نفر) می‌باشند که از بین آنان با استفاده از جدول مورگان ۲۳۰ نفر را به عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردید. روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. ابزار اصلی گردآوری داده پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی، یک ابزار اندازه‌گیری ۱۷ گویه‌ای است و برای اندازه‌گیری سه بعد سرمایه یعنی ساختاری، شناختی و بعد رابطه‌ای، طراحی شده است که توسط ناهاپیت و گوشال تهیه و ارائه شده که روی یک مقیاس ۵ پنج نقطه‌ای لیکرت (۱= بسیار کم تا ۵= بسیار زیاد) از سوی آزمودنی، رتبه‌بندی می‌شود. پرسشنامه مدیریت دانش، یک ابزار اندازه‌گیری ۲۵ گویه‌ای است و برای اندازه‌گیری چهار بعد دانش یعنی خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش، طراحی شده است که توسط نوناکو و تاکوچی (۲۰۱۳) تهیه و ارائه شده که روی یک مقیاس ۵ پنج نقطه‌ای لیکرت (۱= بسیار کم تا ۵= بسیار زیاد) از سوی آزمودنی، رتبه‌بندی می‌شود. پرسشنامه بهره‌وری، یک ابزار اندازه‌گیری ۲۶ گویه‌ای است و برای اندازه‌گیری هفت بعد یعنی توانایی، وضوح، حمایت‌سازمانی، انگیزه، ارزشیابی، اعتبار، محیط، طراحی شده است که توسط هرسی و گلد اسمیت (مدل اچیو) تهیه و ارائه شده که روی یک مقیاس ۵ پنج نقطه‌ای لیکرت (۱= بسیار کم تا ۵= بسیار زیاد) از سوی آزمودنی، رتبه‌بندی می‌شود. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات اساتید و متخصصان علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بر پرسشنامه سرمایه اجتماعی، بهره‌وری و مدیریت دانش به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ به دست آمد. روش تجزیه تحلیل با استفاده از نرم افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری بوده است.

۳. یافته‌های پژوهش

براساس نتایج توصیفی به دست آمده از بین نمونه آماری ۲۳۰ نفر تعداد ۸۳ نفر زن و ۱۴۷ نفر دیگر مرد بوده‌اند. از بین این نمونه نیز تعداد ۱۳۰ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۸۱ نفر دارای مدرک ارشد و ۲۸ نفر دیگر نیز دارای مدرک دکتری بوده‌اند. همچنین نتایج نشان داد که اکثر کارکنان دارای سابقه کاری بین ۱۰ تا ۱۵ سال بوده‌اند.

برای بررسی نرمال بودن مولفه‌های ابعاد الگو از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. مطابق جدول ۱ مقدار سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف در تمامی مولفه‌ها بزرگتر از ۰,۰۵ می‌باشد و فرضیه صفر برای همه مولفه‌های مورد بررسی پذیرفته می‌شود یعنی مولفه‌های پژوهش مورد بررسی همگی نرمال هستند.

جدول ۱: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مولفه‌های مورد بررسی

مولفه‌های مورد بررسی	آماره Z	سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه آزمون
ساختاری	۲,۱۴	۰,۵۰	۰,۰۵	نرمال است
شناختی	۲,۳۸	۰,۵۳	۰,۰۵	نرمال است
ارتباطی	۲,۴۳	۰,۵۸	۰,۰۵	نرمال است
خلق	۲,۳۷	۰,۰۶	۰,۰۵	نرمال است
تسهیم	۱,۶۰	۰,۷۹	۰,۰۵	نرمال است
بکارگیری	۲,۱۸	۰,۸۶	۰,۰۵	نرمال است
ذخیره	۱,۵۱	۰,۷۹	۰,۰۵	نرمال است
توانایی	۲,۰۱	۰,۹۱	۰,۰۵	نرمال است
شناخت	۲,۶۷	۰,۶۴	۰,۰۵	نرمال است
حمایت	۱,۹۴	۰,۰۷	۰,۰۵	نرمال است
انگیزش	۱,۸۶	۰,۱۰	۰,۰۵	نرمال است
بازخورد	۲,۶۸	۰,۸۲	۰,۰۵	نرمال است
اعتبار	۱,۹۸	۰,۷۵	۰,۰۵	نرمال است
سازگاری	۲,۲۸	۰,۰۹	۰,۰۵	نرمال است

جدول ۲ همبستگی پیرسون بین مولفه‌های مورد بررسی

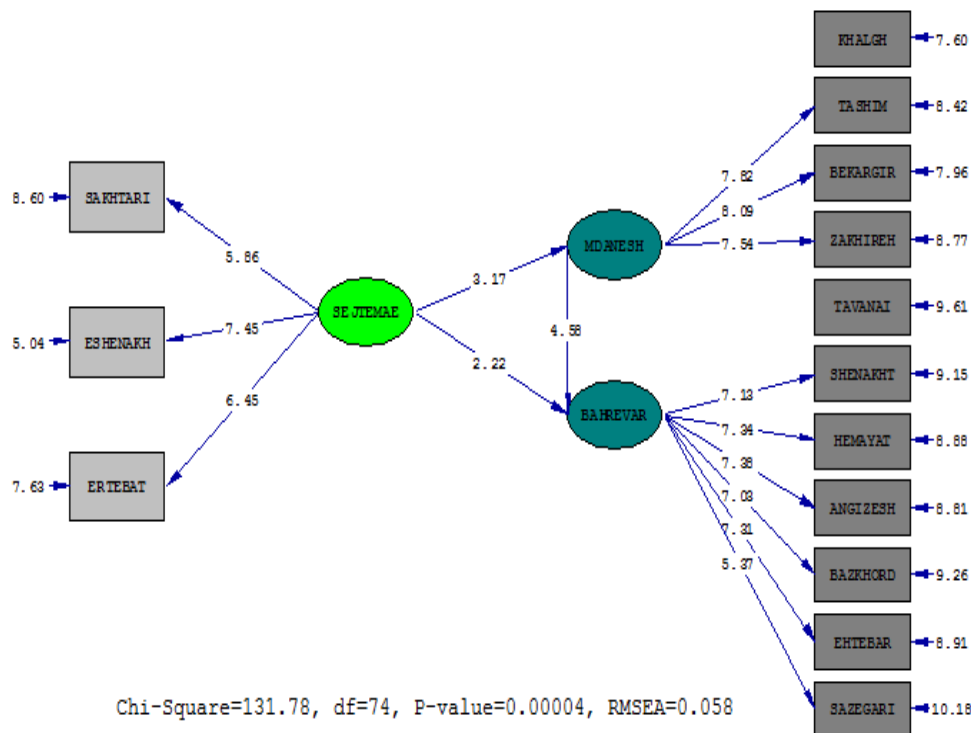
مؤلفه	ساختاری	شناختی	ارتباطی	خلق	تسهیم	بکارگیری	ذخیره	توانایی	شناخت	حمایت	انگیزش	بازخورد	اعتبار	سازگاری
سازگاری	۱													
شناختی	۰,۶۹۹	۱												
ارتباطی	۰,۵۴۰	۰,۷۰۱	۱											
خلق	۰,۱۵۵	۰,۲۰۵	۰,۳۱۹	۱										
تسهیم	۰,۰۸۲	۰,۱۲۵	۰,۲۹۹	۰,۸۵۵	۱									
بکارگیری	۰,۱۶۷	۰,۳۸۳	۰,۲۰۹	۰,۹۶۱	۰,۸۸۳	۱								
ذخیره	۰,۰۹۴	۰,۳۱۷	۰,۴۸۵	۰,۸۵۵	۰,۸۷۲	۰,۸۴۴	۱							
توانایی	۰,۱۰۱	۰,۲۳۷	۰,۵۱۸	۰,۶۰۶	۰,۳۹۴	۰,۳۶۴	۰,۳۷۱	۱						
شناخت	۰,۱۳۴	۰,۲۱۷	۰,۲۵۰	۰,۵۶۶	۰,۳۷۸	۰,۸۳۷	۰,۲۸۹	۰,۷۶۸	۱					

در مدل فوق سه متغیر «سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، بهره‌وری» به عنوان متغیرهای پنهان تحقیق می‌باشند که مستقیماً قابل مشاهده نبوده و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده، ساخته می‌شوند. مولفه‌های مورد بررسی در پرسشنامه مورد استفاده نیز بعنوان متغیرهای آشکار هستند که از طریق سوالات پرسشنامه قابل مشاهده می‌باشند.

توجه به شکل شاخص $RMSEA = .58$ بدست آمده است. با عنایت به اطلاعات قبل چون شاخص $RMSEA$ کوچکتر از $1/1$ بدست آمده است. بنابراین برارزش مدل مطلوب است.

جدول ۳: بارهای عاملی مولفه‌های پژوهش

متغیر مورد مشاهده	سرمایه اجتماعی	مدیریت دانش	بهره‌وری
ساختاری	.۴۶		
شناختی	.۵۵		
ارتباطی	.۶۸		
خلق		.۷۰	
ذخیره		.۶۲	
تسهیم		.۶۶	
کاربرد		.۶۶	
توانایی			.۵۷
وضوح			.۶۴
حمایت			.۶۷
انگیزه			.۶۷
ارزشیابی			.۶۲
اعتبار			.۶۶
محیط			.۴۳



نمودار ۲: مدل تحقیق با روابط موجود در فرضیه تحقیق (مقادیر t)

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معنی داری وجود دارد.

رابطه بین متغیرهای پنهان سرمایه اجتماعی با بهره‌وری ۲۱/ بدست آمده است که همبستگی خوبی است. مقدار آماره t نیز ۲۲/۲ که بیشتر از ۱/۹۶ (مقدار قابل قبول برای معناداری یک رابطه در سطح ۰,۰۵) به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است و لذا با توجه به ضریب مسیر در نمودار ۱-۲ و مقدار t ، ۲,۲۲ در نمودار ۱-۳ که بزرگتر از ۰,۲۱ می باشد، فرضیه فرعی اول در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می شود یعنی سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مدیریت دانش با بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معنی داری وجود دارد.

رابطه بین متغیرهای پنهان مدیریت دانش با بهره‌وری ۰/۴۷. بدست آمده است که همبستگی خوبی است. مقدار آماره t نیز ۴/۵۶ که بیشتر از ۱/۹۶ (مقدار قابل قبول برای معناداری یک رابطه در سطح ۰/۰۵) به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است و لذا با توجه به ضریب مسیر در نمودار ۱-۲ و مقدار t ، ۴/۵۶ در نمودار ۱-۳ که بزرگتر از ۰/۴۷ می باشد، فرضیه فرعی دوم در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود یعنی مدیریت دانش بر بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معنی داری وجود دارد..

فرضیه سوم: بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه معنی داری وجود دارد.

رابطه بین متغیرهای پنهان سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش ۰/۲۱. بدست آمده است که همبستگی خوبی است. مقدار آماره t نیز ۲/۱۷ که بیشتر از ۱/۹۶ (مقدار قابل قبول برای معناداری یک رابطه در سطح ۰/۰۵) به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است و لذا با توجه به ضریب مسیر در نمودار ۱-۲ و مقدار t ، ۲/۱۷ در نمودار ۱-۳ که بزرگتر از ۰/۲۱ می باشد، فرضیه فرعی سوم در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود یعنی سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی با میانجی گری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی نتایج نشان داده است که مدیریت دانش به میزان ۰/۱۴۵ می تواند نقش میانجی را در رابطه بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی را داشته باشد. بنابراین رابطه غیرمستقیم بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری به واسطه مدیریت دانش مورد تأیید واقع می‌شود.

جدول ۴: شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی مدل

RMSEA	RMR	AGFI	GFI	CFI	X2/df
۰/۰۵۸	۰/۰۵	۰/۸۷	۰/۹۳	۰/۶۵	۷۸۳/۰۹۱

جدول ۴، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل را نشان می‌دهد. بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش CFI برابر ۰/۶۵، GFI برابر ۰/۹۳، شاخص RMR برابر ۰/۰۵ و شاخص RMSEA برابر ۰/۰۵۸ می‌باشد. همچنین سطح آماره χ^2/df دو به درجه آزادی (X2/df) نشان می‌دهد الگوی ارتباطی مبتنی بر تحلیل مسیر برازش دارد. مجذور χ^2 را «شاخص بد» برازش نیز نامیده‌اند، زیرا معنی داری آن نشان دهنده تفاوت معنی دار کوواریانس برآورد شده و مشاهده شده است، که به دلیل بستگی آن به حجم نمونه با افزایش آن همواره معنی دار می‌شود. به همین دلیل، از شاخص χ^2/df استفاده شد که مقدار بالاتر از ۲ برازش خوب را نشان می‌دهد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی انجام گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی نشان داد، بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با برخی از نتایج تحقیقات چو و چان (۱۹)، تیمون و استمپ (۲۰)، احمدی و همکاران (۲۱) و هاو و همکاران (۲۲) همسو می‌باشد. بنابراین نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بهره‌وری در سیستم آموزش عالی تاثیر دارد. پس رابطه معنی‌داری بین مولفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی (بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی) و بهره‌وری کارکنان وجود دارد. بدین معنی که با افزایش سرمایه اجتماعی بهره‌وری کارکنان نیز در جهت نیل به اهداف آموزش عالی افزایش پیدا خواهد کرد. امروزه با توجه به تغییرات گسترده‌ای که در سازمان‌ها و مدیریت سازمان‌ها صورت گرفته است، سازمان دارای سرمایه‌های مختلفی از جمله، سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی، سرمایه الکترونیکی و ... می‌باشد که بهره‌وری سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. یکی از سرمایه‌هایی که در سازمان می‌تواند منجر به بهره‌وری گردد، سرمایه اجتماعی است که شامل روابط درون و برون سازمانی می‌باشد. بنابر تحقیقات انجام شده نیز این فرضیه تائید می‌شود (۲۳). در تحقیقات چو و چان (۱۹)، تیمون و استمپ (۲۰) و هافمن (۲۳) می‌توان به وضوح دریافت که سازمان‌های با سطوح بالای سرمایه اجتماعی نسبت به سازمان‌های با سطوح پایین سرمایه اجتماعی، دارای قابلیت و اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری بیشتری هستند. بدین ترتیب که سرمایه اجتماعی با ایجاد کانال‌های ارتباطی و اطلاعاتی و همچنین شبکه‌های اجتماعی در سازمان، موجب توسعه ارتباطات بین فردی می‌شود، که این تعاملات و ارتباطات به نوبه خود باعث تسهیل و تسریع خلق، تسهیم و کاربرد دانش در بین اعضای سازمان می‌شود. به بیان دیگر سرمایه اجتماعی با اداره دارایی‌های دانشی و فکری در سازمان، شرایط به‌کارگیری فرایندهای مدیریت دانش در سازمان را تسهیل می‌کند. لذا می‌توان ادعا نمود که نتایج تحقیق حاضر نیز بر این نتیجه پایبند بوده و سرمایه اجتماعی را یکی از عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان در سازمان می‌داند. لذا دانشگاه نیز از این راه حل ارتقاء بهره‌وری مستثنا نیست. لذا پیشنهاد می‌گردد تا دانشگاه‌ها در زمینه تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی که موجب هویت مشترک بین آنان و افزایش سرمایه اجتماعی و بالطبع موجب بهره‌وری بیشتر کارکنان دانشگاه می‌گردد تلاش کنند. همچنین آموزش یکی از مهم‌ترین فراگردهای موجود در افراد، گروه‌ها و موسسات و سازمان‌ها برای ایجاد سرمایه اجتماعی، فرایندهای آموزشی است.

همچنین مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر بهره‌وری کارکنان در سیستم آموزش عالی تاثیر دارد. پس رابطه معنی داری بین مولفه‌های مدیریت دانش (بعد خلق دانش، بعد ذخیره

دانش، بعد تسهیم دانش و بعد کاربرد دانش) و بهره‌وری کارکنان وجود دارد. بدین معنی که با افزایش مدیریت دانش، بهره‌وری کارکنان نیز در جهت نیل به اهداف آموزش عالی افزایش پیدا خواهد کرد. مدیریت دانش نیز به عنوان یکی از ابزارهای مدیریت سازمان دارای اولویت بیشتری در سازمان‌ها و بخصوص در دانشگاه‌ها هستند. برای تأیید این ادعا می‌توان از نتایج تحقیقات انجام شده هم در داخل کشور و هم در خارج کشور بهره گرفت. به عنوان مثال در تحقیق محی الدین (۱۴) این نکته به چشم می‌خورد که حمایت زیرساختی، فرهنگ اطلاعاتی، فراهم‌آوری، تولید، ذخیره و اشاعه دانش، مولفه‌های اساسی در شکل‌دهی ابتکارات اولیه مدیریت دانش هستند. فرهنگ اطلاعاتی به عنوان مهم‌ترین متغیر در زمینه افزایش بهره‌وری سازمانی شناخته شده است.

لذا پیشنهاد می‌گردد تا دانشگاه‌ها برای توجه هرچه بیشتر ارتقای دانش و برنامه بهبود مدیریت دانش از مزایای مادی و غیر مادی، ارتقا و ترفیع و رتبه و... جهت افزایش دانش کاربردی کارکنان و جلب اشتیاق هرچه بیشتر آنان برای افزایش بهره‌وری کارکنان در تلاش باشند. همچنین پیشنهاد به مسئولین دانشگاه‌های استان که برای بهبود بهره‌وری در فکر داشتن راهبردهای بلند مدت برای سیستم‌های رهبری و آموزش مدیریت دانش باشند و برای ایجاد زمینه و امکان تبادل دانش، تجربیات و مهارت‌ها، مدیریت دانشگاه باید بکوشد زمینه تبادل دانش و همکاری اعضای و کارکنان را فراهم نماید. در همین راستا برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی که توسط خود اعضا یا با استفاده از دانش ذخیره‌شده سازمان صورت گیرد موثر خواهد بود. همچنین برای فراهم‌سازی شرایط و فرصت بکارگیری دانش با توجه به نتایج تحقیق، اولویت ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه به صورت ذخیره‌سازی و بکارگیری دانش سازمان می‌باشد لذا مدیران باید بر بعد بکارگیری دانش ذخیره‌شده نیز توجه ویژه داشته باشند.

از طرفی دیگر نیز نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر مدیریت دانش در سیستم آموزش عالی تأثیر دارد. پس رابطه معنی داری بین مولفه‌ها سرمایه‌ای اجتماعی (بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی) و مدیریت دانش وجود دارد. بدین معنی که با افزایش سرمایه اجتماعی مدیریت دانش نیز در جهت نیل به اهداف آموزش عالی افزایش پیدا خواهد کرد. این نتیجه با نتایج تحقیقات لیسر (۴)، محی الدین (۱۴)، گورچیان (۱۶)، الوانی (۱۸) احمدی (۲۱) و بهرنگی (۲۴) همسو می‌باشد.

بنابراین با توجه به نتایج پیشنهاد می‌گردد تا دانشگاه‌ها با سیاست‌هایی چون ایجاد دستورالعمل‌های شفاف و راهکارهایی مناسب موجب افزایش مشارکت کارکنان شوند تا موجب کسب دانش سازمانی هرچه بیشتر و انتقال و تبادل و افزایش دانش کارکنان در سازمان گردد. همچنین با ایجاد برنامه‌هایی تفریحی و سیاحتی در جهت افزایش روابط رو در رو، چرا که روابط رو در رو تأثیر مثبت

خوبی در جهت ایجاد روابط بهتر و مبتنی بر اعتماد تأثیری مثبت و مطلوب دارند. هنجار اعتماد، در روابط اجتماعی شکل می‌گیرد و زمینه ساز مشارکت و همکاری میان اعضای سازمان می‌باشد.

۵. منابع

1. Ramfel, M. (2002). Knowledge-Based Societies New Challenges for Higher Education, translated by Marzieh Mokhtaripour and Mostafa Emadzadeh. Isfahan: Jihad University Press, Isfahan Branch, 2008.
2. Dostar, M; Ebrahimpour, M; Hashemi, S. The effect of social capital on the development of knowledge management in universities affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology of Guilan province, management improvement. (1391), 3 (6), 31-5.
3. Brooks, K& Natukho, F. Human Resource Development. Social Capital, Emotional Intelligence: Any Link to Productivity Journal of European Industrial training. (2006). 20(2), 117-128.
4. Lesser, E.L. Leveraging social capital in organizations, in Lesser, E.L. (Ed.), Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications, Butterworth-Heinemann, Burlington, (2000). 3-16.
5. Mehr Alizadeh, Y. New theories of management (theoretical and empirical foundations), Ahvaz Chamran University Press, first edition, (2009).
6. Radfer, R; Rezaei Malek, N; Rezai Malek, M. Evaluating the improvement of the organization's financial operators by implementing the knowledge management system, Journal of Management Accounting, (2014), 7 (21), 33-46.
7. Akhavan, P. Bagheri, R. Knowledge management from idea to action, second edition, Tehran, Ati Negar Publications, 2011.
8. Taheri, Shahnam. Productivity and its analysis in organizations (inclusive productivity management), 26th edition, Tehran, Hestan Publications, 2017.
9. Danieli Deh Houz, M. Allameh, S. Mansouri, H. Investigating and recognizing the factors affecting the productivity of human resources and determining their priorities among the staff of the Islamic Azad University, Izeh Branch. Productivity Management, 2013; 7 (4 (27) Winter): 51-80.
10. Ali Akbari, F. Productivity Issues, Kayson Quarterly, No. 4, 2009.
11. Nazim, F. Motalebi, A. Presenting a structural model of intellectual capital based on organizational learning in Shahid Beheshti University. Journal of New Approach in Educational Management, 2011; 2 (5): 29-50.
12. Shaimi Barzaki, A. Indicators for measuring knowledge and intellectual capital management, 3rd International Management Conference, Tehran, 2005.
13. Nikpour, A. Salajege, S. Investigating the relationship between knowledge management and organizational culture from the perspective of faculty members of Kerman University of Medical Sciences, beyond management. 1389, 4 (14) 18-7.
14. Mohayidin, M [et al]. The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian Universities. Electronic Journal, 2007, 3(6), 52-63.
15. Moghli, A. Bahmanyari, H. Daneshvar, B. Masoumi, R. Investigating the relationship between social capital and knowledge management in Shiraz University of Medical Sciences. University of E-Learning (Media), 2005, 2. 40-51.

16. Gurchian, N. Bahmanyari, H. Daneshvar, B. Masoumi, R. Study of knowledge management in the higher education system and provide an appropriate model. *Management Futures Research*, 2006; 18 (No. 2 (consecutive 69)): 13-19.
17. Amrayi, F and Reshadatjoo, H and Masoudi A, Yerevan and Chegini, T. Relationship between knowledge management and human resource efficiency of general hospitals of Lorestan University of Medical Sciences, 8th National Conference and 2nd International Conference on Knowledge Management, Tehran, 2005, <https://civilica.com/doc/532743>
18. Alwani, S; Nategh, T and Farahi M. The role of social capital in the development of organizational knowledge management. *Iranian Journal of Management Sciences*, 2007; 2 (No. 5): 35-70.
19. Chow, W.S. and Chan L.S. Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 2008, 45(7), 458-465.
20. Tymon, W.G & Stumpf, S.A. Social Capital in the success of Knowledge workers, 2003.
21. Ahmadi Taheri, M; Qelich Lee, B and Hatami, A. The effect of organizational social capital on knowledge sharing in the studied media organizations: New Media Center of the Radio and Television Organization, Education and Human Resources Development, 2016, third year, No. 10, 21-1.
22. Haw, I. M., Hu, B., Lee, J. J. & Wu, H. Investor Protection and Price Informativeness About Future Earnings: International Evidence. *Review of Accounting Studies*, 2012, 17 (2), 389-419.
23. Hoffman, J; Hoelscher, M. L & Sherif, K. Social capital, knowledge management and sustained superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 2005, 9(3), 93-100.
24. Behrangi, M. Yousefi, A. Focal correlation analysis of the relationship between the dimensions of philosophical mentality and contingent leadership style of managers. *Applied Educational Leadership*, 1399; 1 (1): 1-14.