

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در آجا

رضا جهانفر^۱، جواد اسحاقی^۲، بهمن رنجگر قلعه کندی^۳

چکیده

سرمایه اجتماعی از عوامل اساسی در مدیریت دانش محسوب می‌شود و سازمان‌ها برای افزایش نوآوری و سازگاری با تغییرات محیطی باید به آن توجه داشته باشند. هدف پژوهش حاضر، بررسی و تبیین رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در آجا و تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در بهبود و کارآمدسازی فرآیندهای مدیریت دانش در این سازمان است. جامعه آماری و حجم نمونه پژوهش شامل ۳۰ نفر از کارکنان معاونت عتف آجا بوده است که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، تمامی افراد مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این پژوهش از نظر روش، پیمایشی و از نظر هدف، توصیفی-تحلیلی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده‌اند. روایی ابزار پژوهش به صورت صوری و با تأیید خبرگان حوزه موضوعی بررسی شده و پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش دارند. این مطالعه به تحلیل هم‌زمان این ابعاد در بستر نهادی خاص آجا و بررسی نقش متغیرهای جمعیت شناختی نظیر سن، سابقه خدمت و میزان درآمد به عنوان عوامل تعدیل‌گر پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که این متغیرها با بازتولید الگوهای متفاوت تعامل سازمانی، شدت و کیفیت اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش را متأثر می‌سازند. از این رو، پژوهش حاضر با تمرکز بر یک سازمان رسمی و سلسله‌مراتبی، به غنای ادبیات تجربی مدیریت دانش از منظر نهادی می‌افزاید.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، ارتش جمهوری اسلامی ایران، سرمایه ارتباطی، سرمایه شناختی

-
- ۱- دکترای جامعه‌شناسی ورزش، پژوهشگر پسادکتری دانشگاه تربیت مدرس، مدرس دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. sabareza94@yahoo.com
- ۲- دکترای جغرافیای سیاسی، تهران، ایران، Jisaci.1355@gmail.com
- ۳- دانشجوی دکتری، جامعه‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول ranjgarbahman@gmail.com)

مقدمه

در دنیای معاصر، تحولات شتابان فناوری اطلاعات و ارتباطات و پیچیده‌تر شدن محیط‌های سازمانی، موجب شده است که دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع راهبردی سازمان‌ها مطرح شود. در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای حفظ کارایی، اثربخشی و پاسخ‌گویی به الزامات محیطی، ناگزیر به بازاندیشی در شیوه‌های مدیریت منابع دانشی خود هستند. مدیریت دانش به‌عنوان یک رویکرد سیستماتیک در حوزه مدیریت، بر شناسایی، خلق، تسهیم و بهره‌برداری مؤثر از دانش به‌منظور تحقق اهداف سازمانی تأکید دارد و می‌تواند از طریق کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از تکرار خطاها و ارتقای یادگیری سازمانی، نقش مؤثری در بهبود عملکرد سازمان‌ها ایفا کند (تهم و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۰۳).

تحولات فناورانه، علاوه بر دگرگونی ساختارها و فرایندهای سازمانی، نگرش به نیروی انسانی را نیز متحول ساخته است. سازمان‌های امروزی به‌جای اتکا به نیروی کار یدی، بر توسعه نیروی انسانی دانش‌بنیان و سرمایه فکری تمرکز دارند؛ امری که نشان‌دهنده درک فزاینده از اهمیت دانش در خلق ارزش و مزیت رقابتی پایدار است. در این چارچوب، مدیریت دانش نه‌تنها به‌عنوان یک ابزار عملیاتی، بلکه به‌مثابه یک راهبرد کلیدی برای سازمان‌ها مطرح می‌شود.

بااین‌حال، کارآمدی مدیریت دانش صرفاً به زیرساخت‌های فناورانه یا سازوکارهای رسمی محدود نمی‌شود، بلکه به‌شدت تحت تأثیر بسترهای اجتماعی و تعاملی درون سازمان قرار دارد. سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در این زمینه، از طریق شبکه‌های ارتباطی، اعتماد متقابل و درک مشترک میان کارکنان، زمینه تسهیم دانش و بهینه‌سازی فرایندهای سازمانی را فراهم می‌سازد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی دارد (هاشواویا-تزوری و همکاران، ۲۰۲۴).

با وجود اهمیت نظری و کاربردی مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، تحقق این مفاهیم در سازمان‌ها به‌شدت تحت تأثیر زمینه نهادی، ساختار سازمانی و فرهنگ حاکم بر هر سازمان قرار دارد. در سازمان‌های نظامی-اداری مانند ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا)، ویژگی‌هایی چون ساختار سلسله‌مراتبی، الزامات امنیتی، حساسیت مأموریت‌ها و وابستگی بالا به دانش تجربی و عملیاتی، الگوهای مدیریت دانش را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. در چنین بستری، سرمایه اجتماعی نه‌تنها نقش تسهیل‌گر تبادل دانش، بلکه عاملی تعیین‌کننده در اعتماد سازمانی، هماهنگی عملیاتی و یادگیری جمعی محسوب می‌شود.

این مفهوم ناظر بر دانشی است که در تجربیات، مهارت‌ها و توانایی‌های افراد نهفته بوده و در فرایندهای سازمانی متجلی می‌شود. چنین دانشی می‌تواند به صورت راهبردی در جهت خلق ارزش افزوده و دستیابی به مزیت رقابتی مورد استفاده قرار گیرد (لی، ۲۰۲۴).

در این چارچوب، مدیریت دانش به مثابه فرآیندی اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که تحقق آن مستلزم وجود بسترهای ارتباطی و تعاملات معنادار درون سازمانی است. از آنجا که بخش قابل توجهی از دانش سازمانی، به‌ویژه دانش ضمنی، در دل روابط بین فردی، اعتماد متقابل و شبکه‌های اجتماعی کارکنان شکل می‌گیرد، کیفیت سرمایه اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌ای در کارآمدی سازوکارهای مدیریت دانش ایفا می‌کند. به همین دلیل، مدیریت دانش نه صرفاً مجموعه‌ای از رویه‌ها و فناوری‌ها، بلکه برآیند ساختارها و مناسبات اجتماعی حاکم بر سازمان تلقی می‌شود. در سازمان‌هایی با ماهیت نظامی-اداری مانند آجا، که انتقال تجربیات، هماهنگی عملیاتی و یادگیری جمعی اهمیت ویژه‌ای دارد، بررسی مدیریت دانش در پیوند با سرمایه اجتماعی امکان درک دقیق‌تری از چگونگی گردش و بهره‌برداری از دانش سازمانی را فراهم می‌آورد.

در این میان، سرمایه اجتماعی نقش تسهیل‌گر مهمی در تحقق مدیریت دانش ایفا می‌کند. مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با سطح بالاتری از سرمایه اجتماعی، عملکرد مطلوب‌تری در حوزه مدیریت دانش دارند، درحالی‌که ضعف در سرمایه اجتماعی می‌تواند مانعی جدی در مسیر توسعه نظام‌های دانشی باشد (صلاحی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۸). اعتماد، به‌عنوان یکی از ارکان اصلی سرمایه اجتماعی، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش همکاری‌های سازمانی و تعاملات دانش‌بنیان دارد (مهربان‌فر، ۱۳۹۳). با وجود توجه گسترده به مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در ادبیات سازمانی، هنوز به‌روشنی مشخص نیست که سرمایه اجتماعی از چه مسیرهایی و با چه سازوکارهایی بر کارآمدی مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی-اداری اثر می‌گذارد. این ابهام، به‌ویژه در بستر سازمانی خاص ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا)، موجب شده است که اجرای نظام‌های مدیریت دانش با چالش‌های عملی و محدودیت‌های اثربخشی مواجه شود.

نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در تسهیل انتقال دانش، به‌ویژه دانش ضمنی، نیز حائز اهمیت است؛ چراکه انتقال این نوع دانش مستلزم تعاملات انسانی و ارتباطات عمیق در بسترهای حمایتی مناسب است (استاک و عبدالملکی، ۱۳۹۳: ۸). این موضوع در سازمان‌های نظامی، به‌ویژه ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا)، اهمیت مضاعفی می‌یابد؛ زیرا انتقال تجربه، دانش عملیاتی و یادگیری سازمانی در این نهادها نیازمند سرمایه اجتماعی قوی، اعتماد نهادی و انسجام سازمانی

است. تأکید مقام معظم رهبری بر نقش اعتماد در سازمان‌های نظامی نیز بیانگر اهمیت این مؤلفه در افزایش اقتدار و انسجام ملی است (محمد فاتح کرمی و کریمی، ۱۴۰۰).

با وجود گسترش مطالعات مرتبط با سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از تحقیقات پیشین در بستر سازمان‌های تجاری یا غیرنظامی انجام شده و بررسی تجربی این رابطه در سازمان‌های نظامی ایران، با توجه به ویژگی‌های نهادی، ساختار سلسله‌مراتبی و الزامات خاص این سازمان‌ها، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این خلأ پژوهشی، ضرورت انجام مطالعات زمینه‌محور در این حوزه را برجسته می‌سازد. مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که اغلب مطالعات مرتبط با رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های غیرنظامی انجام شده و بررسی تجربی این رابطه در سازمان‌های نظامی ایران، با توجه به ویژگی‌های نهادی، ساختار سلسله‌مراتبی و الزامات امنیتی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. افزون بر این، نقش ابعاد سرمایه اجتماعی و عوامل جمعیت‌شناختی به‌عنوان متغیرهای زمینه‌ای در این رابطه، همچنان به‌صورت نظام‌مند بررسی نشده است.

جمع‌بندی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که اگرچه رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در بسترهای مختلف سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است، اما نتایج این مطالعات به‌شدت وابسته به بافت سازمانی، نوع ساختار نهادی و ویژگی‌های فرهنگی سازمان‌هاست. ازاین‌رو، تعمیم یافته‌های حاصل از سازمان‌های غیرنظامی به نهادهای نظامی، بدون توجه به اقتضائات خاص این سازمان‌ها، با محدودیت‌های جدی مواجه است. این وضعیت، ضرورت انجام پژوهشی مستقل و زمینه‌محور در آجا را به‌منظور تکمیل و امتداد منطقی ادبیات موجود برجسته می‌سازد.

تبیین رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در آجا از آن جهت حائز اهمیت است که می‌تواند به ارتقای یادگیری سازمانی، تسهیل انتقال دانش تجربی و بهبود اثربخشی نظام‌های دانشی در این نهاد کمک کند. افزون بر این، نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مبنایی برای طراحی سیاست‌ها و مداخلات مدیریتی در جهت تقویت سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد سازمانی فراهم آورد.

ازاین‌رو، پژوهش حاضر با توجه به اهمیت راهبردی مدیریت دانش در ارتقای توان دفاعی، افزایش کارایی عملیاتی و بهره‌گیری مؤثر از سرمایه انسانی، به بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در آجا می‌پردازد. هدف این پژوهش آن است که با تبیین این ارتباط، زمینه لازم برای ارائه راهکارهای عملی و سیاست‌گذاری‌های سازمانی مؤثر در جهت تقویت فرآیندهای دانشی و بهبود عملکرد سازمانی فراهم شود. ازاین‌رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی

و تبیین رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا) انجام شده است. تمرکز پژوهش بر تحلیل نقش ابعاد سرمایه اجتماعی در فرآیندهای مدیریت دانش است. بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر مدیریت دانش در ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا) دارد؟ در این پژوهش، مدیریت دانش به صورت عملیاتی در قالب چهار بعد خلق دانش، به کارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش مورد سنجش قرار گرفته است. برای اندازه گیری این متغیر، از پرسشنامه استاندارد ناهپیت و گوشال استفاده شده است که گویه های آن فرآیندهای مختلف مدیریت دانش در سازمان را پوشش می دهد. همچنین، سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل پژوهش، در سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه ای عملیاتی شده و برای سنجش آن از پرسشنامه استاندارد مقیمی بهره گرفته شده است. این ابزارها با توجه به اهداف پژوهش و ویژگی های جامعه مورد مطالعه، مبنای گردآوری داده های تجربی قرار گرفته اند.

ادبیات نظری پژوهش

در این بخش، ادبیات پژوهش به صورت موضوعی و در قالب محورهای مفهومی مرتبط با مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی دسته بندی و مرور شده است.

مفهوم و فرایندهای مدیریت دانش در سازمان

مدیریت دانش به عنوان یکی از مهم ترین دارایی های سازمان ها در عصر دانش محور، فرآیندی نظام مند برای کسب، تولید، ذخیره سازی و بهره برداری از دانش است که نقش کلیدی در بهبود تصمیم گیری، ارتقای نوآوری و ایجاد مزیت رقابتی پایدار ایفا می کند (حسن زاده و همکاران ۱۴۰۱). آرمسترانگ و پروساک^۱ بر اهمیت فرهنگ سازمانی مناسب، زیرساخت های دانش محور و تبدیل دانش ضمنی به سرمایه های سازمانی تأکید دارند و نشان می دهند که موفقیت مدیریت دانش بدون توجه به سرمایه اجتماعی و ساختارهای ارتباطی، ممکن نیست (نعمتی، ۱۳۸۵).

نوناکا و داقفوس^۲ مدیریت دانش را به عنوان فرآیندی یکپارچه معرفی می کنند که بر جمع آوری، تولید و تسهیم دانش برای تحقق اهداف استراتژیک سازمان تمرکز دارد (خلیفه

^۱ Armstrong & Prusak

^۲ Nonaka & Dagfoss

سلطانی و همکاران، ۱۳۹۰). چارچوب‌های پیشنهادی توروچ^۱ (۲۰۰۴) نیز نشان می‌دهد که ارزیابی و مدیریت دانش در سازمان‌های معاصر بدون ساختار شبکه‌ای و سرمایه اجتماعی کارآمد دشوار است و این فرایند مستقیماً بر ارزش افزوده اقتصادی و مزیت رقابتی سازمان تأثیرگذار است (هادیزاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، در سازمان‌هایی مانند آجا، شبکه‌های ارتباطی و سرمایه اجتماعی قوی، پیش شرط لازم برای انتقال دانش ضمنی و هماهنگی عملیاتی هستند و بدون توجه به این بسترها، اثربخشی مدیریت دانش کاهش می‌یابد. این امر اهمیت همزمان تحلیل سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش را در پژوهش حاضر برجسته می‌کند.

بر این اساس، در پژوهش حاضر مدیریت دانش به عنوان متغیر وابسته و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. فرض اساسی پژوهش آن است که کیفیت و سطح سرمایه اجتماعی در سازمان، نقش تعیین کننده‌ای در کارآمدی فرایندهای مدیریت دانش ایفا می‌کند. از این رو، تحلیل رابطه میان این دو مفهوم، چارچوب نظری لازم برای تبیین رفتارهای دانشی کارکنان در سازمان آجا را فراهم می‌سازد.

تعریف مفهومی مدیریت دانش: مدیریت دانش مجموعه از رویکردهای سیستماتیک برای کمک به جریان اطلاعات و دانش بین افراد مناسب در زمان مناسب (در قالب مناسب با هزینه مناسب) تا بتوانند به صورت کارآمدتر و موثر عمل کنند و در نهایت ارزش برای سازمان ایجاد کنند (صحت و محمد خانی، ۱۴۰۱: ۲۵).

نظریه‌های سرمایه اجتماعی و ابعاد آن:

در این راستا، مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان بستری برای تعاملات انسانی و تسهیل مدیریت دانش اهمیت می‌یابد. ولمن^۲ در چارچوب نظریه شبکه‌ها، سرمایه اجتماعی را منابعی می‌داند که افراد از طریق روابط اجتماعی خود به آن‌ها دسترسی پیدا می‌کنند و معتقد است که ساختار شبکه الگوهای ارتباطی و محتوای شبکه (اطلاعات و منابع موجود) دو عامل اساسی هستند که بازدهی فردی و سازمانی را شکل می‌دهند (امانی کلا ریجانی، ۱۳۹۲: ۱۰). این دیدگاه نشان می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی و روابط میان فردی، زمینه‌ای برای انتقال دانش و ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان فراهم می‌آورند.

¹ Turoch

² Vellman

پیر بوردیو^۱ سرمایه اجتماعی را در کنار سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی به عنوان منابع کلیدی بازتولید یا تغییر نابرابری‌های اجتماعی معرفی کرده و نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی از طریق شبکه‌ها و روابط میان اعضا جریان می‌یابد و تحت تأثیر میدان اجتماعی و هابیتوس شکل می‌گیرد (ریتزر، ۱۳۹۵: ۵۰۵). این رویکرد کمک می‌کند تا رابطه میان ساختار شبکه‌ها و کیفیت بهره‌برداری از دانش در سازمان‌ها تحلیل شود و مبنایی برای بررسی ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی فراهم گردد.

برت^۲ مفهوم شکاف ساختاری را معرفی می‌کند و نشان می‌دهد که افراد یا گروه‌هایی که قادر به پر کردن این حفره‌ها هستند، به اطلاعات و فرصت‌های بیشتری دسترسی دارند و از مزیت رقابتی برخوردار می‌شوند (الوانی و نقوی، ۱۳۸۱: ۹). این نظریه به طور مستقیم با موضوع مدیریت دانش مرتبط است، زیرا پر کردن حفره‌های ارتباطی می‌تواند انتقال دانش ضمنی و افزایش کارایی سازمانی را تسهیل کند.

جیمز کلنن^۳ سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای پویا و چندبعدی از روابط همکاری‌جویانه می‌داند که در بستر شبکه‌های اجتماعی مبتنی بر اعتماد متقابل و هنجارهای مشترک شکل می‌گیرد (زارع و پارسانیا، ۱۳۹۸). این دیدگاه، سرمایه اجتماعی را از مفهومی انتزاعی به سطح عملیاتی و قابل سنجش در سازمان‌ها می‌آورد و نشان می‌دهد که ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی می‌توانند به عنوان متغیرهای عملیاتی در بررسی تأثیر بر مدیریت دانش استفاده شوند. در سازمان‌های نظامی مانند آجا، که ساختار سلسله‌مراتبی، اعتماد نهادی و انتقال تجربه‌های عملیاتی از اهمیت بالایی برخوردار است، سرمایه اجتماعی نه تنها یک منبع اجتماعی، بلکه پیش‌شرطی اساسی برای گردش مؤثر دانش سازمانی محسوب می‌شود.

تعریف مفهومی سرمایه اجتماعی: بوردیو در تعریف سرمایه اجتماعی را بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی از منابع واقعی و بالقوه می‌باشد که در روابط میان افراد و یا عاملین اجتماعی که در یک واحد و یا گروه اجتماعی دارد (ریتزر، ۱۳۹۳: ۷۰۹).

ابعاد سرمایه اجتماعی و نقش آن‌ها در مدیریت دانش:

رویکرد ناهاپیت و گوشال^۴ نیز سرمایه اجتماعی را در سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای

^۱ Pierre Bourdieu

^۲ Bert

^۳ James Coleman

^۴ Nahapiet & Ghoshal

تحلیل می‌کند. بعد ساختاری بر الگوهای ارتباطات کلان بین افراد تمرکز دارد، بعد شناختی زمینه‌ساز درک مشترک و تفسیر مشابه در میان اعضای سازمان است، و بعد رابطه‌ای کیفیت و ماهیت روابط شخصی میان افراد را مشخص می‌کند (حسینی گل افشانی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۹۶). این مدل، چارچوب مفهومی روشنی برای بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش فراهم می‌آورد و نشان می‌دهد که برای بهبود فرایندهای مدیریت دانش، باید هر سه بعد سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار گیرد.

نک و تیفور^۱ بر نقش روابط میان‌فردی در تسهیل تبادل اطلاعات و ایجاد محیطی مناسب برای همکاری تأکید دارد و نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی می‌تواند به کاهش تعارض و افزایش نوآوری سازمانی کمک کند نیز سرمایه اجتماعی را به عنوان منبعی برای دستیابی به فرصت‌های اقتصادی و اجتماعی معرفی کرده و نشان می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی قوی، دسترسی به اطلاعات و منابع را برای موفقیت حرفه‌ای تسهیل می‌کنند (رحمانی و همکاران، ۱۴۰۲: ۴).

چواهنگ^۲ (۲۰۱۳) سرمایه اجتماعی را عامل کلیدی در ایجاد انسجام درونی سازمان می‌داند که منجر به شکل‌گیری چشم‌انداز مشترک، هویت سازمانی قوی و ظرفیت نوآوری بالا می‌شود (درویشی، ۱۴۰۲: ۵). این دیدگاه نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی علاوه بر انتقال دانش، بر قابلیت نوآوری و هماهنگی سازمانی اثر مستقیم دارد و به همین دلیل برای تحلیل تأثیر آن بر مدیریت دانش، باید این ابعاد به عنوان متغیرهای قابل سنجش لحاظ شوند.

پاتنام^۳ سرمایه اجتماعی را در سطح خرد بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی و تعاملات فردی می‌توانند انسجام اجتماعی، اعتماد و همکاری میان اعضای سازمان را تقویت کنند. در سطح کلان، نورث تأکید دارد که سرمایه اجتماعی توسعه پایدار و همکاری بین نهادها را تسهیل می‌کند و امکان بهره‌برداری مؤثر از منابع اجتماعی و اقتصادی را فراهم می‌آورد. تحلیل همزمان این دو سطح، درک جامعی از نقش سرمایه اجتماعی در تسهیل مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمانی ارائه می‌دهد (علمی و همکاران ۱۳۸۴: ۲۵۴) بویسوت^۴ (۱۹۹۵) و بولند و تنکاسی نیز نشان می‌دهند که برقراری ارتباط معنادار نیازمند وجود زمینه‌های مشترک بین افراد است و بعد شناختی سرمایه اجتماعی، درک مشترک و معانی مشابه میان اعضای سازمان را ممکن می‌سازد (قیاسی و همکاران، ۱۴۰۱). این بعد شناختی، زمینه لازم برای خلق، انتقال و

¹ Nek & Kephir

² Chohang

³ Putnam

⁴ Boissot

به کارگیری دانش سازمانی را فراهم می‌کند و در سازمان‌های نظامی مانند آجا، هماهنگی عملیاتی و تبادل تجربیات را تسهیل می‌کند. بنابراین، بعد شناختی سرمایه اجتماعی نقش کلیدی در اثربخشی مدیریت دانش ایفا می‌کند.

پیوند مدیریت دانش با عوامل انسانی و سرمایه اجتماعی:

تحقیقات اخیر تأکید دارند که مدیریت دانش تحت تأثیر عوامل انسانی، سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی قرار دارد. کوپ، ساکا و پم^۱ بر نقش مدیریت منابع انسانی و شبکه‌های اجتماعی در تسهیل تسهیم دانش تأکید دارند و چوانگ، چن و لیت سرمایه اجتماعی را عامل کلیدی در مدیریت دانش سازمانی معرفی می‌کنند (مهریانفر و میقانی نژاد، ۱۳۹۳؛ افشاری و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع، مدیریت دانش صرفاً یک فرایند فنی نیست، بلکه با تعاملات انسانی و سرمایه اجتماعی پیوند خورده و توانمندی سازمان‌ها در مواجهه با تغییرات سریع محیطی را تقویت می‌کند.

گر و گر^۲ (۱۹۹۹) اهمیت ساختار سازمانی منعطف، سیستم‌های اطلاعاتی اثربخش و فرهنگ اعتماد در مدیریت دانش را نشان می‌دهند و کاگوت و زاندر^۳ (۱۹۹۶) سرمایه اجتماعی را بستری برای خلق دانش و توسعه سرمایه معنوی معرفی کرده‌اند (مهدیان‌راد و فضلی، ۱۳۹۰؛ فرمیپنی فراهانی و همکاران، ۱۴۰۰). این مطالعات نشان می‌دهند که موفقیت مدیریت دانش نه تنها به فرایندها و فناوری‌ها بستگی دارد، بلکه به ساختار سازمانی منعطف، فرهنگ اعتماد و بسترهای اجتماعی موجود در سازمان نیز وابسته است. سرمایه اجتماعی، از طریق شبکه‌ها و روابط انسانی، زمینه‌ای برای خلق دانش و توسعه سرمایه معنوی فراهم می‌کند و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود عملکرد دانشی سازمان ایفا می‌کند.

علاوه بر ارتباط مستقیم میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، عوامل زمینه‌ای سازمانی و جمعیت‌شناختی کارکنان (سن، سابقه خدمت، درآمد) می‌توانند اثر این رابطه را تعدیل کنند. این عوامل نقش مهمی در فهم چگونگی گردش دانش و بهبود فرایندهای سازمانی ایفا می‌کنند و در مدل مفهومی پژوهش، به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر لحاظ شده‌اند (مهدی زاده و همکاران، ۱۴۰۱).

بر این اساس، هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی در پژوهش حاضر با نظریه‌های مشخصی

^۱ Coop, Saka & Pam

^۲ gar & gar

^۳ Cagot & Xander

پشتیبانی می‌شوند. بعد ساختاری با تمرکز بر شبکه‌ها و الگوهای ارتباطی از نظریه ولمن و برت استخراج شده است، بعد رابطه‌ای با محوریت اعتماد و تعاملات بین فردی بر اساس دیدگاه کلمن و پاتنام تعریف شده و بعد شناختی با تأکید بر درک مشترک و معانی مشابه در میان اعضای سازمان از نظریه‌های بویسوت و بولند و تنکاسی گرفته شده است. این پیوند نظری، چارچوب لازم برای تبیین اثر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش فراهم می‌آورد.

پیشینه تجربی تحقیق:

جرفی (۱۴۰۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش انجام داد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیمی بر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی دارد و همچنین مدیریت دانش تأثیر مستقیم بر سرمایه اجتماعی دارد. ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیق خود به شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی مدیران در سازمان‌های ایرانی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که اعتماد، همکاری و هنجارهای اجتماعی در تقویت سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش نقش مهمی دارند. رحمانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران به بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر مدیریت دانش پرداختند. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و منابع انسانی از عوامل کلیدی هستند. کرباسی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی نظام مدیریت دانش برای سازمان‌های نظامی به بررسی مؤلفه‌های اصلی نظام مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که مهم‌ترین اجزاء شامل مدیریت و رهبری، فناوری اطلاعات و ارتباطات و فرهنگ سازمانی است. گرامی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری شرکت نتایج نشان داد که رابطه مستقیمی بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی وجود دارد. خوشنام و شهبازی (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان مطالعه رابطه مدیریت دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در بانک‌ها به این نتیجه رسیدند که ابعاد مختلف مدیریت دانش تأثیر مستقیمی بر سرمایه اجتماعی دارند. احمدی مقدم (۱۴۰۰) در تحقیقی به شناسایی روندهای مؤثر بر سرمایه اجتماعی نیروهای مسلح پرداخت. نتایج نشان داد که نیروهای مسلح با چالش‌هایی مانند گسترش رسانه‌های ارتباطی و کاهش دگرخواهی مواجه خواهند بود. نصیرپور و ویسی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده

عملکرد کارکنان هستند. لی و هان^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان یادگیری فرهنگ و اشتراک دانش سازمان: نقش واسطه‌گر سرمایه اجتماعی نشان دادند که فرهنگ یادگیری سازمانی تأثیر مستقیمی بر سرمایه اجتماعی دارد. آیجاج و همکاران^۲ (۲۰۲۴) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی رفتار اشتراک‌گذاری دانش نشان دادند که سرمایه اجتماعی و رفتار اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارند. بایراکتار^۳ (۲۰۲۴) در تحقیقی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در نوآوری در کشورهای منتخب OECD و BRICS پرداخت. نتایج نشان داد که افزایش سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر نوآوری دارد. تیواری^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان استراتژی‌های مدیریت دانش و فناوری‌های نوظهور به این نتیجه رسید که مدیریت دانش نقش حیاتی در توسعه اقتصادی جهانی ایفا می‌کند. یو و همکاران^۵ (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان مدیریت دانش سبز: توسعه مقیاس و اعتبارسنجی نشان دادند که برای تحقق مدیریت دانش سبز، باید عناصر کلیدی به‌طور هماهنگ پیاده‌سازی شوند. لی^۶ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی در سازمان‌های تجاری به این نتیجه رسید که نبود سرمایه اجتماعی می‌تواند به کاهش بهره‌وری و عدم تحقق اهداف استراتژیک سازمان منجر شود.

تحقیقات پیشین نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی نقش مهمی در تقویت مدیریت دانش دارد و می‌تواند فرآیند جمع‌آوری، تولید و اشتراک دانش در سازمان را تسهیل کند. این مطالعات تأکید کرده‌اند که سرمایه اجتماعی دارای ابعاد چندگانه‌ای است: بعد ساختاری که شبکه‌ها و الگوهای ارتباطی میان افراد را نشان می‌دهد، بعد شناختی که به درک مشترک و معانی مشابه میان اعضای سازمان اشاره دارد، و بعد رابطه‌ای که کیفیت و استمرار تعاملات میان افراد را منعکس می‌کند. با این حال، بررسی‌های محدود در نیروهای مسلح ایران، لزوم تحلیل دقیق‌تر هر یک از این ابعاد سرمایه اجتماعی را روشن می‌سازد.

علاوه بر این، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان مانند درآمد، سن و سابقه خدمت نیز بر سطح و کیفیت مدیریت دانش تأثیرگذارند و بررسی آن‌ها به فهم بهتر سازوکارهای سازمانی

¹ Lee & Han

² Aisjah et al

³ Bayraktar

⁴ Tewari

⁵ you

⁶ Lee

کمک می‌کند. این عوامل زمینه‌ای می‌توانند بر تجربه، دسترسی به منابع و انگیزه کارکنان برای مشارکت در فرآیندهای دانشی اثرگذار باشند.

با توجه به مرور جامع نظریه‌ها و یافته‌های تجربی، چارچوب مفهومی پژوهش به گونه‌ای طراحی شده است که رابطه سرمایه اجتماعی در ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای با مدیریت دانش مورد بررسی قرار گیرد و متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز به عنوان عوامل تأثیرگذار لحاظ شوند. این چارچوب مسیر منطقی و روشن از مبانی نظری به متغیرهای عملیاتی قابل سنجش ارائه می‌دهد و امکان تحلیل دقیق و نظام‌مند مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی را فراهم می‌آورد.

تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی:

در این تحقیق برای سنجش سرمایه اجتماعی در قالب سه بعد (ساختاری، شناختی، و ارتباطی) از پرسش نامه استاندارد مقیمی مورد بررسی شده است.

تعریف عملیاتی مدیریت دانش:

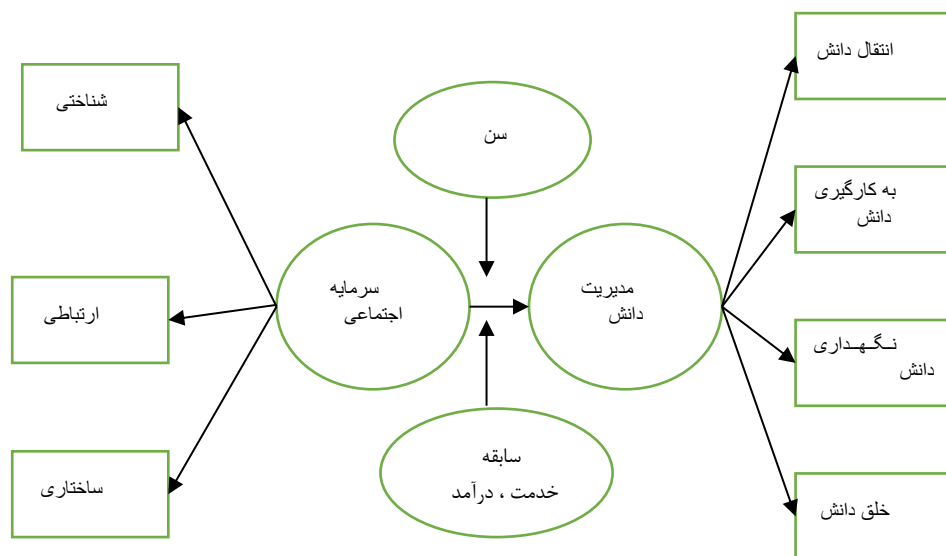
سنجش مدیریت دانش در قالب چهار بعد (خلق دانش، بکارگیری دانش، انتقال دانش، نگهداری دانش) از پرسش نامه استاندارد نهاییت و گوشال استفاده مورد بررسی قرار گرفته است. در سازمان‌های نظامی مانند آجا، ساختار سلسله‌مراتبی، الزامات امنیتی و انتقال دانش عملیاتی باعث می‌شود اهمیت هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بیش از سازمان‌های غیرنظامی باشد. بنابراین، هر شاخص عملیاتی باید در چارچوب این بستر خاص تحلیل شود تا نتایج پژوهش معتبر و کاربردی باشد.

فرضیه تحقیق:

۱. بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
۲. بین سرمایه شناختی با مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
۳. بین سرمایه ارتباطی با مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
۴. بین سرمایه ساختاری با مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
۶. مدیریت دانش بر حسب میزان در آمد تفاوت معنی داری دارد.
۷. مدیریت دانش بر حسب سن تفاوت معنی داری دارد.
۸. مدیریت دانش بر حسب سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.

مدل پژوهش

بر اساس مرور ادبیات و یافته‌های پژوهش‌های پیشین، سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها شامل سه بعد اصلی است: ساختاری، شناختی و رابطه‌ای. این ابعاد، به عنوان متغیرهای مستقل، می‌توانند بر فرآیند مدیریت دانش (جمع‌آوری، انتقال، به کارگیری و نگهداری دانش) تأثیرگذار باشند. در عین حال، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان شامل درآمد، سن و سابقه خدمت، نقش تعدیل‌گر دارند و می‌توانند شدت یا جهت رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش را تغییر دهند.



روش پژوهش

روش تحقیق حاضر که با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در آجا تدوین شده، ماهیتی کاربردی-تبیینی دارد؛ زیرا هدف آن تنها سنجش رابطه میان متغیرها نیست، بلکه تلاش می‌کند سازوکارهای نظری و زمینه‌های سازمانی اثرگذاری آنها را آشکار سازد. رویکرد اصلی پژوهش کمی و مبتنی بر پیمایش است. اگرچه تحلیل داده‌ها در این پژوهش مبتنی بر روش‌های آماری است، تفسیر نتایج با اتکا بر مبانی نظری و ادبیات پژوهش صورت گرفته است.

تا روابط آماری مشاهده شده در چارچوب مفهومی سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش تبیین شوند. بدین ترتیب، یافته‌های کمی صرفاً به صورت عددی گزارش نشده‌اند، بلکه در پرتو چارچوب نظری پژوهش معنا و تحلیل شده‌اند. پژوهش حاضر از نظر رویکرد، کمی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است که با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام شده و داده‌ها به صورت پیمایشی گردآوری شده‌اند. از نظر زمانی، پژوهش در یک مقطع مشخص اجرا شده و جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان معاونت عتف آجا در سال ۱۴۰۳ است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، روش سرشماری به کار گرفته شد و بدین ترتیب، تمامی اعضای جامعه آماری به تعداد ۳۰ نفر به عنوان مشارکت‌کنندگان پژوهش انتخاب شدند. بنابراین، حجم نمونه با حجم جامعه آماری مطابقت کامل داشته است. از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، جامعه مورد مطالعه شامل کارکنانی با دامنه‌های متفاوت سنی، سطوح مختلف درآمدی و سابقه‌های خدمت متنوع است که این متغیرها در پژوهش حاضر به عنوان عوامل زمینه‌ای و تعدیل‌گر مورد توجه قرار گرفته‌اند. داده‌های پژوهش حاضر از طریق پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر ادبیات نظری و ابزارهای استاندارد گردآوری شده است. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و خودگزارشی در اختیار پاسخ‌گویان قرار گرفت و پس از تکمیل، داده‌ها به صورت کدگذاری شده و با رعایت اصل محرمانگی اطلاعات ثبت و ذخیره شدند و برای تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفتند. این پرسشنامه در مجموع شامل ۸۷ سؤال است که از این تعداد، ۸۲ گویه به سنجش متغیرهای مستقل (ابعاد سرمایه اجتماعی) و متغیر وابسته (مدیریت دانش) اختصاص دارد و ۵ سؤال نیز به گردآوری اطلاعات مربوط به متغیرهای زمینه‌ای و جمعیت‌شناختی شامل سن، درآمد و سابقه خدمت اختصاص یافته است. و تمامی آیتم‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) اندازه‌گیری گردید. گویه‌های مرتبط با متغیرهای اصلی پژوهش ترکیبی از سؤالات استاندارد برگرفته از مطالعات پیشین و سؤالات تنظیم شده توسط پژوهشگر بوده‌اند که متناسب با بافت سازمانی پژوهش بومی‌سازی شده‌اند. در این پژوهش، برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و گوشال در قالب چهار بعد خلق دانش، انتقال دانش، به کارگیری دانش و نگهداری دانش استفاده شده است. همچنین، سرمایه اجتماعی بر اساس پرسشنامه استاندارد مقیمی و در سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای مورد سنجش قرار گرفته است. روایی ابزار از طریق نظر خبرگان و انطباق مفهومی با ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش تأیید شده و پایایی آن نیز با محاسبه آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته و در سطح مطلوب قرار داشته است. بنابراین داده‌های گردآوری شده از اعتبار لازم برای تحلیل برخوردار

هستند.

در مرحله تحلیل، پژوهش علاوه بر بهره‌گیری از روش‌های آماری، به تفسیر نظری و بازخوانی مفهومی روابط مشاهده‌شده نیز پرداخته است. به‌جای محدود شدن به گزارش معناداری رابطه‌ها، تلاش شده است تا سازوکارهای شکل‌گیری این روابط روشن گردد. برای نمونه، اثرگذاری ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی بر جریان دانش، بر اساس مبانی نظری و مدل‌های مرتبط با مدیریت دانش تبیین شده است. همچنین نقش اعتماد، شبکه‌های ارتباطی، هنجارهای مشترک و تعاملات سازمانی در تسهیل یا تقویت خلق، انتقال و به‌کارگیری دانش مورد بازخوانی مفهومی قرار گرفته است.

رویکرد تفسیری مکمل، به پژوهش این امکان را می‌دهد که روابط مشاهده‌شده در داده‌های کمی صرفاً به صورت همبستگی گزارش نشوند، بلکه در چارچوب نظری گسترده‌تری تحلیل و معناسازی شوند. بدین ترتیب، پژوهش دارای دو سطح تحلیل است: سطح نخست که با داده‌های کمی ارتباط مستقیم دارد و شدت و جهت روابط را مشخص می‌کند، و سطح دوم که با تکیه بر ادبیات نظری، زمینه‌ها، فرآیندها و سازوکارهای تبیینی را نشان می‌دهد. ادغام این دو سطح، پژوهش را از نظر روش‌شناختی غنی ساخته و آن را با استانداردهای پژوهش‌های آکادمیک و انتظارات سردبیر کاملاً همسو می‌کند.

در نهایت، روش تحقیق در این پژوهش را می‌توان نمونه‌ای از رویکردهای ترکیبی دانست که در آن گردآوری داده‌ها به‌صورت کمی انجام شده اما فهم و تفسیر پدیده با استفاده از تحلیل‌های نظری و کیفی تکمیل شده است. این رویکرد، علاوه بر آن‌که نوآوری پژوهش را تقویت می‌کند، محدودیت‌های مطالعات صرفاً آماری را برطرف ساخته و تصویری جامع‌تر از نقش سرمایه اجتماعی در فرایندهای مدیریت دانش در آجا ارائه می‌دهد.

پایایی پرسشنامه نهایی بوسیله اندازه‌گیری آلفای کرونباخ برای متغیرها بررسی شده که نتایج آن به شرح جدول شماره ۱ به شرح زیر می‌باشد:

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
---------	------------------	--------------------

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در آجا / ۱۰۱

مدیریت دانش	۲۱	۰/۹۳۶
خلق دانش	۷	۰/۷۲۱
حفظ و نگهداری دانش	۶	۰/۷۶۰
انتقال دانش	۴	۰/۷۲۱
بکار گیری دانش	۴	۰/۷۲۱
سرمایه اجتماعی	۵۹	۰/۹۴۳
سرمایه ارتباطی	۲۱	۰/۸۱۶
سرمایه شناختی	۱۹	۰/۸۳۵
سرمایه ساختاری	۲۰	۰/۸۲۵

یافته های تحقیق:

یافته های توصیفی:

بررسی ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ گویان نشان می دهد که بیشترین درصد فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۳۵ سال با ۱۹.۶ درصد است که بیانگر غلبه کارکنان در سنین میانی فعالیت حرفه ای در جامعه مورد مطالعه است. این امر حاکی از آن است که بخش قابل توجهی از مشارکت کنندگان در مرحله ای از چرخه شغلی قرار دارند که همزمان از تجربه کاری کافی و توانمندی مشارکت در تعاملات سازمانی برخوردارند؛ امری که می تواند بر شکل گیری و کارکرد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش تأثیرگذار باشد.

از نظر سطح درآمد، بیشترین فراوانی به بازه ۲۰ تا ۲۵ میلیون تومان با ۳۳.۳ درصد اختصاص دارد که نشان دهنده تمرکز نمونه در سطحی نسبتاً همگن از وضعیت اقتصادی است. این همگنی نسبی می تواند موجب کاهش اثر عوامل اقتصادی مخدوش کننده شده و امکان تحلیل دقیق تر نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت دانش را فراهم آورد.

همچنین، بیشترین فراوانی سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۵ تا ۲۰ سال با ۲۳.۵ درصد (معادل ۱۲ نفر) است. این یافته نشان می دهد که بخش قابل توجهی از پاسخ گویان از سابقه سازمانی بالا برخوردارند؛ امری که می تواند به تقویت سرمایه رابطه ای، انباشت دانش ضمنی و انتقال تجربیات سازمانی منجر شود. از این رو، سابقه خدمت به عنوان یک متغیر زمینه ای، نقش مهمی در تعدیل

رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش ایفا می‌کند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های استنباطی:

بررسی روابط دو متغیره

نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه‌ای معنادار و مثبت وجود دارد. سطح معناداری ۰.۰۰۲، که کمتر از سطح معیار ۰.۰۵ است، و ضریب همبستگی ۰.۵۴۵، حاکی از یک ارتباط مستقیم و نسبتاً قوی میان این دو متغیر است. با تحلیل کیفی همراه، این یافته‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی فراتر از یک شاخص عددی صرف عمل می‌کند و به‌عنوان مجموعه‌ای از منابع بالقوه و بالفعل در شبکه‌های انسانی، اعتماد و تعاملات سازمانی، فرایندهای خلق، انتقال و به‌کارگیری دانش را تسهیل می‌کند. این نکته بیانگر آن است که سرمایه اجتماعی، بستر لازم برای ایجاد سازمان یادگیرنده و تقویت مشارکت فعال کارکنان در اشتراک دانش را فراهم می‌آورد.

همچنین، تحلیل‌ها نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار بین سرمایه شناختی و مدیریت دانش است. سطح معناداری این رابطه ۰.۰۰۲ و ضریب همبستگی ۰.۵۳۴ است که رابطه‌ای مستقیم و نسبتاً قوی را نشان می‌دهد. از منظر کیفی، سرمایه شناختی به‌واسطه تقویت درک و ادراک مشترک، هماهنگی در اهداف و ارزش‌های سازمانی و شکل‌دهی به فرهنگ اشتراک دانش، امکان بهره‌گیری بهینه از منابع دانش و افزایش یادگیری سازمانی را فراهم می‌کند. این یافته تأکید می‌کند که اشتراک معناها و فهم مشترک میان کارکنان، پایه‌ای کلیدی برای مدیریت مؤثر دانش محسوب می‌شود.

در تحلیل سرمایه ارتباطی نیز رابطه‌ای معنادار و قوی با مدیریت دانش مشاهده شده است (سطح معناداری ۰.۰۰۰۰ و ضریب همبستگی ۰.۶۰۶). تحلیل کیفی نشان می‌دهد که کیفیت شبکه‌های ارتباطی، تعاملات بین فردی، اعتماد و روابط انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در تسهیل جریان دانش، انتقال تجربیات و یادگیری مشارکتی دارد. این نکته اهمیت روابط غیررسمی و شبکه‌های اجتماعی را به‌عنوان مکمل ساختارهای رسمی سازمان در فرایندهای مدیریت دانش برجسته می‌سازد.

در نهایت، بین سرمایه ساختاری و مدیریت دانش نیز رابطه‌ای معنادار با سطح معناداری

۰۰۰۰۴ و ضریب همبستگی ۰/۴۸۷ مشاهده شد، که بر اهمیت سرمایه ساختاری در تأثیرگذاری بر مدیریت دانش تأکید دارد. تحلیل کیفی این یافته‌ها نشان می‌دهد که ساختارهای سازمانی، رویه‌ها و قواعد رسمی، سیستم‌های اطلاعاتی و فرهنگ نهادی بسترهای لازم برای دسترسی، نگهداری و به‌کارگیری دانش را فراهم می‌آورند و هماهنگی فرایندهای دانش را تقویت می‌کنند. سرمایه ساختاری به‌عنوان عامل تسهیل‌کننده، جریان دانش در سازمان را پایدار می‌سازد و زمینه ایجاد تصمیم‌گیری مبتنی بر دانش را فراهم می‌کند.

در مجموع، تلفیق تحلیل‌های کمی و کیفی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف خود، از طریق شبکه‌ها، اعتماد، ادراک‌های مشترک و ساختارهای سازمانی، نه تنها با مدیریت دانش همبستگی دارد، بلکه سازوکارهای اثرگذاری و چرایی روابط مشاهده‌شده را نیز روشن می‌سازد. این رویکرد دو سطحی، پژوهش را از یک مطالعه صرفاً همبستگی فراتر برده و تصویری جامع و تحلیلی از نقش سرمایه اجتماعی در تقویت مدیریت دانش ارائه می‌دهد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون همبستگی متغیرهای مستقل با وابسته تحقیق

متغیرها و فرضیه‌ها	ضریب همبستگی	معنی داری
سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش	۰/۵۴۵	۰/۰۰۲
سرمایه شناختی با مدیریت دانش	۰/۵۳۴	۰/۰۰۲
سرمایه ارتباطی با مدیریت دانش	۰/۶۰۶	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری با مدیریت دانش	۰/۴۸۷	۰/۰۰۴

نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که فرضیه وجود تفاوت در مدیریت دانش بر اساس سطح درآمد ماهیانه تأیید شده است. مقدار F محاسبه‌شده ۳/۲۶۱ و سطح معناداری آن ۰/۰۳۷ گزارش شده است، که کمتر از سطح معیار ۰/۰۵ است و بنابراین تفاوت مشاهده‌شده از نظر آماری معنادار محسوب می‌شود. از منظر کیفی، این یافته‌ها نشان می‌دهد که سطح درآمد می‌تواند با دسترسی به منابع، فرصت‌های آموزشی، و انگیزه کارکنان برای خلق، به‌کارگیری و اشتراک دانش مرتبط

باشد. به بیان دیگر، درآمد ماهیانه نه تنها به عنوان یک شاخص اقتصادی بلکه به عنوان عاملی موثر در توانمندسازی کارکنان برای مشارکت فعال در فرایندهای مدیریت دانش عمل می کند و زمینه تفاوت های سازمانی در این حوزه را توضیح می دهد.

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مدیریت دانش بر حسب در آمد ماهیانه

آنالیز واریانس یک طرفه					میانگین درآمد ماهیانه	درآمد
معنی داری	کمیت F	درجه آزادی	برون گروهی	درون گروهی		
۰/۰۳۷	۳/۲۶۱	۲۹	۳۰۸/۱۲۶۸	۱۵۹/۴۷۷	۶۶۶/۳۸	۱۰ الی ۱۵ میلیون تومان
					۸۵۷/۳۲	۱۵ الی ۲۰ میلیون تومان
					۴۱۱/۳۱	۲۰ الی ۲۵ میلیون تومان
					۳۳۳/۲۱	بالا ۲۵ میلیون تومان

برای بررسی معناداری تفاوت ها بین گروه های درآمدی، از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد. نتایج نشان می دهند که تفاوت معناداری بین گروه درآمدی بالای ۲۵ میلیون تومان و سایر گروه های درآمدی (۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان، ۱۵ تا ۲۰ میلیون تومان و ۲۰ تا ۲۵ میلیون تومان) وجود دارد. به بیان دیگر، افرادی که درآمد ماهیانه بالای ۲۵ میلیون تومان دارند، سطح بالاتری از مدیریت دانش را تجربه می کنند. تحلیل کیفی این یافته ها نشان می دهد که این تفاوت می تواند ناشی از دسترسی بهتر به منابع، فرصت های آموزشی، فناوری های پیشرفته و محیط های توسعه فردی باشد که توانمندی ها و قابلیت های مرتبط با مدیریت دانش را ارتقا می بخشد. به این

ترتیب، شرایط اقتصادی نه تنها بر دسترسی به امکانات و منابع اثر می‌گذارد، بلکه نقش مهمی در تقویت انگیزه، مشارکت فعال و ظرفیت یادگیری سازمانی کارکنان ایفا می‌کند.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مدیریت دانش بر حسب در آمد ماهیانه

آنالیز واریانس یک طرفه					میانگین درآمد ماهیانه	درآمد
معنی داری	کمیت F	درجه آزادی	برون گروهی	درون گروهی		
۰/۰۳۷	۳/۲۶۱	۲۹	۳۰۸/۱۲۶۸	۱۵۹/۴۷۷	۶۶۶/۳۸	۱۰ الی ۱۵ میلیون تومان
					۸۵۷/۳۲	۱۵ الی ۲۰ میلیون تومان
					۴۱۱/۳۱	۲۰ الی ۲۵ میلیون تومان
					۳۳۳/۲۱	بالا ۲۵ میلیون تومان

برای بررسی رابطه بین سابقه خدمت (متغیر مستقل) و مدیریت دانش (متغیر وابسته)، از آزمون F استفاده شد. نتایج نشان می‌دهند که فرضیه وجود تفاوت در مدیریت دانش بر اساس سابقه خدمت تأیید شده است. مقدار F محاسبه شده ۳/۲۶۱ و سطح معناداری آن ۰/۰۲۸ است، که کمتر از سطح معیار ۰/۰۵ می‌باشد و بنابراین تفاوت‌های مشاهده شده از نظر آماری معنادار است. تحلیل کیفی این نتایج نشان می‌دهد که سابقه خدمت کارکنان می‌تواند با تجربه، مهارت‌های سازمانی و توانمندی در خلق، به‌کارگیری و انتقال دانش مرتبط باشد. به عبارت دیگر، کارکنان با سابقه خدمت بالاتر معمولاً فرصت‌های بیشتری برای تعامل با دانش ضمنی سازمان، شبکه‌سازی حرفه‌ای و مشارکت در فرایندهای یادگیری سازمانی دارند که به ارتقای سطح

مدیریت دانش آن‌ها کمک می‌کند.

جدول ۵: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مدیریت دانش بر حسب سابقه خدمت

آنالیز واریانس یک طرفه					میانگی ن سابقه خدمت	سابقه خدمت
معنی داری	کمیت F	درجه آزادی	برون گروهی	درون گروهی		
۰/۰۲۸	۳/۲۶۱	۳/۵۵۰	۱۲۳۸/۲۷۴	۵۰۷/۰۱۹۳	۳/۲۵۰۰ ۷	۵ الی ۱۰ سال
					۳۴/۸۵۷	۱۰ الی ۱۵ سال
					۳۱/۳۳۳	۱۵ الی ۲۰ سال
					۲۵	۲۰ سال به بالا

برای بررسی معناداری تفاوت‌ها بین گروه‌های دارای سابقه خدمت مختلف، از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد. نتایج نشان می‌دهند که تفاوت معناداری میان افرادی که سابقه خدمت بالای ۲۰ سال دارند و گروه‌های با سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال و ۵ تا ۱۰ سال وجود دارد. به بیان دیگر، کارکنانی که سابقه خدمت بیشتری دارند، بینش و توانمندی بالاتری در مدیریت دانش از خود نشان می‌دهند. تحلیل این یافته‌ها نشان می‌دهد که تجربه و زمان طولانی‌تر در یک حوزه خاص، موجب توسعه مهارت‌های مدیریتی، درک عمیق‌تر از فرایندهای سازمانی و توانایی‌های دانش‌محور می‌شود. به طور کلی، افزایش سابقه خدمت نه تنها تجربه عملی را افزایش می‌دهد، بلکه زمینه‌ای برای تقویت توانایی کارکنان در خلق، انتقال و به‌کارگیری دانش فراهم می‌آورد و نقش حیاتی آن در ارتقای مدیریت دانش سازمانی را برجسته می‌سازد.

جدول ۶: نتایج آزمون تعقیبی سطح سابقه خدمت

سابقه خدمت		اختلاف میانگین	انحراف معیار	معنی داری
۵ الی ۱۰ سال	بالای ۲۰ سال	۱۲/۲۵۰	۴/۳۲۵	۰/۰۰۹
۱۰ الی ۱۵ سال	بالای ۲۰ سال	۳/۵۲۳	۳/۲۸۲	۰/۰۱۳

نتایج نشان می‌دهد که فرضیه وجود تفاوت در مدیریت دانش بر اساس سن پاسخگویان تأیید شده است. مقدار F محاسبه شده ۴.۲۸۹ و سطح معناداری آن ۰.۰۱۴ گزارش شده است، که کمتر از سطح معیار ۰.۰۵ می‌باشد و بنابراین تفاوت‌های مشاهده شده از نظر آماری معنادار هستند. تحلیل کیفی این یافته‌ها نشان می‌دهد که سن پاسخگویان می‌تواند با تجربه زندگی، بلوغ فکری و توانمندی در پردازش و به‌کارگیری دانش مرتبط باشد. به عبارت دیگر، افراد با سن بالاتر غالباً ظرفیت بیشتری برای تحلیل پیچیدگی‌های سازمانی، انتقال دانش ضمنی و مشارکت مؤثر در فرایندهای مدیریت دانش دارند که این امر نقش مهمی در تقویت یادگیری سازمانی و بهبود کارکردهای دانش‌محور آن‌ها ایفا می‌کند.

جدول ۷: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مدیریت دانش بر حسب سن پاسخگویان

آنالیز واریانس یک طرفه					میانگین سن پاسخگویان	سن پاسخگویان
معنی داری	کمیت F	درجه آزادی	برون گروهی	درون گروهی		

۰/۰۱۴	۴/۲۸۹	۲۹	۱۱۶۷/۶۵۷	۵۷۷/۸۱۰	۳۷/۶۰۰	۲۵ الی ۳۰ سال
					۳۳/۸۰۰	۳ تا ۳۵ سال
					۳۱/۴۲	۳۵ تا ۴۰ سال
					۲۵	بالای ۴۰ سال

برای بررسی معناداری تفاوت‌های سنی در مدیریت دانش، از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که افراد در گروه‌های سنی ۲۵ تا ۳۰ سال و ۳۰ تا ۳۵ سال نسبت به گروه سنی بالای ۴۰ سال تفاوت معناداری در سطح مدیریت دانش دارند. تحلیل کیفی این یافته‌ها نشان می‌دهد که افراد جوان‌تر به دلیل دسترسی بهتر به فناوری‌های نوین، شیوه‌های مدیریتی به‌روز و آموزش‌های دیجیتال، توانایی بیشتری در خلق، انتقال و به‌کارگیری دانش دارند، در حالی که افراد بالای ۴۰ سال با وجود تجربه‌های طولانی‌تر، ممکن است رویکردها و دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به مدیریت دانش داشته باشند. این تفاوت‌ها ناشی از شیوه‌های یادگیری، تجربه شغلی و تطبیق با نوآوری‌ها است و نتایج می‌تواند برای سازمان‌ها در طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه منابع انسانی و تسهیل انتقال دانش بین نسلی راهنمایی ارزشمندی ارائه دهد.

جدول ۸: نتایج آزمون تعقیبی سطح سن پاسخگویان

معنی داری	انحراف معیار	اختلاف میانگین	سن پاسخگویان	
			بالای ۴۰ سال	۲۵ تا ۳۰
۰/۰۰۳	۳/۸۲۰	۱۲/۶۰	بالای ۴۰ سال	۲۵ تا ۳۰
۰/۰۱۰	۳/۱۷۸	۸/۸۰۰	بالای ۴۰ سال	۳۵ تا ۳۰

بررسی روابط چند متغیره:

برای ارزیابی استقلال خطاها در مدل رگرسیونی، از آزمون دوربین-واتسون استفاده شد. این آزمون نشان می‌دهد که در صورتی که آماره محاسبه شده بین ۱.۵ تا ۲.۵ باشد، عدم همبستگی بین خطاها تأیید می‌شود. مقدار دوربین-واتسون برای مدل حاضر برابر با ۲.۰۰۶ است، که نشان‌دهنده استقلال باقیمانده‌ها و اعتبار مناسب مدل رگرسیونی می‌باشد. تحلیل نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای بعد ارتباطی و بعد ساختاری بیشترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارند، به گونه‌ای که بعد ارتباطی با ضریب 0.642 بیشترین اثرگذاری را نشان می‌دهد. از منظر کیفی، این یافته‌ها بیانگر آن است که کیفیت روابط انسانی، شبکه‌های ارتباطی و تعاملات میان فردی به‌طور مستقیم جریان دانش را تسهیل کرده و انتقال، به‌کارگیری و نگهداری دانش را تقویت می‌کند، در حالی که ساختارهای سازمانی و رویه‌های رسمی نیز بستر نهادی لازم برای حمایت از این فرایندها را فراهم می‌آورند. بر این اساس، در ادامه تحلیل، بعد ارتباطی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده تا نقش شبکه‌ها و تعاملات انسانی در تقویت مدیریت دانش به طور مفصل بررسی شود.

جدول ۹: آماره‌های تحلیل مسیر مدیریت دانش

Model Summary				
ضریب همبستگی چند گانه R	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	اشتباه معیار	دروبین واتسون
۰/۹۰۶	۰/۸۲۱	۰/۰۷۸۳	۳/۶۱۱	۲/۰۰۶

جدول ۱۰: آماره‌های مربوط به متغیرها در مدل رگرسیون

coefficients

ردیف	متغیرها	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد	t	سطح معنی داری
		B	خطای استاندارد	Beta		
	مقدار ثابت	۳/۲۲۹	۰/۳۱۵		۱۰/۲۳۵	۰/۰۰۰
۱	سرمایه اجتماعی	-۴/۳۳۷	۰/۶۵۲	۱۱/۲۷۳	۶۵۴/۶	۰/۰۰۰
۲	بعد ارتباطی	۱/۶۹۶	۳/۷۷۴	۶/۶۴۲	۸/۰۵۰	۰/۰۰۰
۳	بعد شناختی	۵/۲۵۹	۰/۶۵۳	۰/۲۰۴	۰/۳۶۶	۰/۷۰۳
۴	بعد ساختاری	-۴/۳۳۷	۰/۶۵۲	۳/۸۹۰	۶/۶۴۵	۰۰۰/۰

بحث و نتیجه گیری

بحث و نتیجه گیری:

این پژوهش با هدف بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شد. مدیریت دانش به عنوان ابزاری استراتژیک برای ارتقای توانمندی‌های سازمانی، نیازمند بستری اجتماعی است که اعتماد، تعاملات و ارزش‌های مشترک در آن نقش کلیدی ایفا کنند. پژوهش حاضر به بررسی ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی، شامل ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی، و تأثیر این ابعاد بر مدیریت دانش در نیروهای مسلح ایران می‌پردازد. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی، پیمایشی و کاربردی است و داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری شامل تحلیل رگرسیون و آزمون‌های تفاوت میانگین انجام شده است تا رابطه کمی و سازوکارهای کیفی سرمایه اجتماعی در تقویت مدیریت دانش به طور جامع مورد ارزیابی قرار گیرد.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شد. مدیریت دانش، به عنوان ابزاری استراتژیک برای ارتقای توانمندی‌های سازمانی، مستلزم وجود بستری اجتماعی شامل اعتماد، تعاملات و ارزش‌های مشترک است که نقش اساسی در تقویت فرایندهای دانش‌محور ایفا می‌کند. پژوهش حاضر به بررسی ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی، شامل ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی، و تأثیر آن‌ها بر مدیریت دانش در نیروهای مسلح ایران می‌پردازد. روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و کاربردی است و داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری شده و با استفاده از روش‌های آماری، از جمله تحلیل رگرسیون و آزمون‌های تفاوت میانگین، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند تا هم جنبه‌های کمی و هم سازوکارهای کیفی سرمایه اجتماعی در فرایند مدیریت دانش مورد ارزیابی قرار گیرد.

تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه با نظریه‌های بوردیو و کلمن و همچنین نظریات گر و گر (۱۹۹۹) و چوانگ، چن و لیت هم‌خوانی دارد که سرمایه اجتماعی را به عنوان عاملی کلیدی برای تسهیل جریان دانش و اطلاعات معرفی کرده‌اند. بر اساس پیشینه تحقیق، مانند پژوهش‌های گرامی و همکاران (۱۴۰۱) و خوشنام و شهبازی (۱۴۰۱)، مشخص شد که سرمایه اجتماعی می‌تواند فرایندهای مدیریت دانش، از جمله تسهیم و ذخیره‌سازی دانش را بهبود بخشد.

سرمایه اجتماعی در سازمان‌هایی مانند ارتش، که نیازمند هماهنگی بالا و انتقال سریع دانش هستند، نقشی اساسی ایفا می‌کند. عوامل مهمی نظیر اعتماد، مشارکت و وجود شبکه‌های ارتباطی قوی به عنوان زیرساخت‌هایی برای تسهیل جریان دانش، این رابطه را تقویت می‌کنند. اعتماد محیطی امن برای تبادل اطلاعات و تجارب میان کارکنان فراهم می‌کند و مشارکت فعال اعضا موجب غنی‌تر شدن فرایندهای مدیریت دانش می‌شود. همچنین، شبکه‌های ارتباطی قوی به تسریع انتقال دانش، ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری و تقویت یادگیری سازمانی کمک می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که ارتقاء سرمایه اجتماعی، به‌ویژه در نهادهای نظامی، جریان دانش را تسهیل کرده و موجب افزایش توانمندی و اثربخشی مدیریت دانش در سازمان می‌شود.

مطالعه حاضر نشان می‌دهد که سرمایه شناختی تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد. طبق نظریه ناهاپیت و گوشال، سرمایه شناختی شامل عناصر مشترک بین اعضای سازمان، از جمله زبان و ارزش‌های مشترک است که زمینه را برای فهم متقابل و تسهیم دانش فراهم می‌کنند. مشاهدات این تحقیق نشان داد که وجود زبان و فرهنگ مشترک در سازمان، به‌ویژه در ارتش،

اشتراک دانش و بهره‌برداری از دانش ضمنی را تسهیل می‌کند. این سرمایه شناختی، از طریق ایجاد درک مشترک و همگرایی فرهنگی، توانمندی کارکنان در به‌کارگیری دانش سازمانی را ارتقا می‌دهد و با یافته‌های پژوهش رحمانی و همکاران (۱۴۰۱) هم‌خوانی دارد.

تحلیل‌های انجام‌شده نشان می‌دهند که سرمایه ارتباطی، به‌عنوان یکی از ابعاد مهم سرمایه اجتماعی، تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد. این بعد به روابط میان فردی مبتنی بر اعتماد و همکاری اشاره دارد و در نظریه‌های اجتماعی، به‌ویژه نظریه کلمن و فوکویاما، مورد تأکید قرار گرفته است. اعتماد میان کارکنان ارتش به‌عنوان مؤلفه کلیدی سرمایه ارتباطی نقش مهمی در افزایش تسهیم دانش و کاهش احتکار اطلاعات ایفا کرده است. تعاملات مستمر و شبکه‌سازی حرفه‌ای نیز جریان دانش را تسریع و فرایندهای یادگیری سازمانی را تقویت می‌کنند. این یافته‌ها با پژوهش خوشنام و شهبازی (۱۴۰۱) هم‌خوانی دارد که سرمایه ارتباطی را عامل اصلی تقویت فرایندهای دانش‌بنیان معرفی کرده‌اند.

تحلیل‌ها همچنین نشان می‌دهند که سرمایه ساختاری، که به الگوها و شبکه‌های موجود در سازمان اشاره دارد، تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد. این یافته با چارچوب نظری ناهاپیت و گوشال هم‌خوانی دارد، جایی که سرمایه ساختاری به‌عنوان بستری برای تسهیل جریان دانش معرفی شده است. در ارتش جمهوری اسلامی ایران، ساختارهای ارتباطی منسجم و سازمان‌یافته، شامل سلسله‌مراتب مشخص و فناوری‌های پیشرفته ارتباطی، جریان دانش را تقویت کرده و هماهنگی در فرایندهای مدیریتی را بهبود می‌بخشند. این ساختارها ضمن تسهیل انتقال و اشتراک دانش، یادگیری سازمانی مستمر و توسعه ظرفیت‌های دانش‌محور کارکنان را نیز تقویت می‌کنند. پژوهش کرباسی و همکاران (۱۴۰۱) نیز نشان داده است که طراحی نظام مدیریت دانش مبتنی بر ساختارهای قوی، انتقال و اشتراک دانش را به‌طور قابل‌توجهی تسهیل می‌کند.

نتایج این تحقیق نشان داد که فرضیه‌ای مبنی بر تأثیر تفاوت‌های درآمدی بر مدیریت دانش تأیید شده است. این یافته‌ها حاکی از آن است که درآمد بالاتر می‌تواند دسترسی به منابع دانشی بیشتری، از جمله آموزش‌های تخصصی و ابزارهای فناوری، فراهم کند. به‌طور خاص، کارکنانی که درآمد بالاتری دارند معمولاً می‌توانند به دوره‌های آموزشی پیشرفته و فناوری‌های نوین دسترسی پیدا کنند، که این عوامل انگیزه آن‌ها را برای تسهیم و استفاده از دانش افزایش می‌دهد. همچنین، نتایج نشان داد که اختلاف در میزان درآمد بر تمایل و انگیزه کارکنان برای مشارکت در فرایندهای مدیریت دانش تأثیرگذار است. به این معنا که کارکنان با درآمد بالاتر،

به دلیل دسترسی به امکانات و منابع بهتر، احساس راحتی و تمایل بیشتری برای به اشتراک گذاری دانش و تجربیات خود دارند. پژوهش‌هایی مانند کار نیکلاس و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داده‌اند که ارتباط بین درآمد و استفاده از ابزارهای مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد.

یافته‌ها همچنین نشان داد که کارکنانی با سابقه کاری بیشتر، معمولاً دارای دانش ضمنی گسترده‌تر و تخصص‌های شغلی عمیق‌تری هستند. این دسته از کارکنان، به واسطه تجربیات انباشته خود، توانایی بالایی در انتقال دانش به کارکنان تازه‌وارد دارند و می‌توانند به‌عنوان منابع ارزشمند در فرآیند یادگیری سازمانی عمل کنند. این نتایج با پژوهش نصیریپور و ویسی (۱۳۹۲) همخوانی دارد که تجربه کاری را یکی از عوامل کلیدی در تسهیم دانش در سازمان‌ها معرفی کرده است. این پژوهش تأکید می‌کند که کارکنان با تجربه، نقش مهمی در انتقال دانش و مهارت‌های لازم به نسل جدید کارکنان ایفا می‌کنند و این تعامل می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر شود.

تحلیل داده‌ها همچنین نشان داد که تفاوت‌های معناداری در مدیریت دانش بر اساس سن وجود دارد. این یافته با نظریه‌های رشدی همخوانی دارد، که بیان می‌کنند کارکنان جوان‌تر به دلیل قابلیت‌های بالاتر در یادگیری فناوری‌های نوین، تمایل بیشتری به مشارکت در فرآیند مدیریت دانش دارند. توانایی آن‌ها در جذب و به‌کارگیری فناوری‌های جدید، آن‌ها را در مدیریت دانش فعال‌تر می‌سازد. از سوی دیگر، کارکنان با سن بالاتر، با توجه به تجربیات گسترده‌تر و درک عمیق‌تر از محیط کار، نقش مهمی در انتقال دانش ضمنی ایفا می‌کنند. این یافته‌ها با پژوهش احمدی مقدم (۱۴۰۰) مطابقت دارد و نشان می‌دهد که هر دو گروه سنی به نوعی در مدیریت دانش نقش دارند، اما با رویکردها و توانایی‌های متفاوت.

براساس تأیید فرضیه‌های تحقیق، پیشنهادها زیر به منظور بهبود مدیریت دانش و تقویت سرمایه‌های اجتماعی، شناختی، ارتباطی و ساختاری در سازمان ارائه می‌شود:

تقویت سرمایه اجتماعی

برای تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان، برگزاری برنامه‌های تعاملی و تیم‌سازی مانند اردوهای تیم‌سازی، جشن‌های سازمانی و مسابقات ورزشی می‌تواند مؤثر باشد. این برنامه‌ها به افزایش تعامل و اعتماد میان کارکنان کمک می‌کنند. همچنین، ایجاد فضایی برای بیان نظرات و ایده‌ها از طریق جلسات مشورتی نیز ضروری است.

تقویت سرمایه شناختی

ایجاد پایگاه دانش سازمانی شامل مأموریت‌ها و تجربیات موفق و ترویج فرهنگ یادگیری از طریق کارگاه‌های آموزشی و سمینارها، به تقویت سرمایه شناختی کمک می‌کند.

تقویت سرمایه ارتباطی

برگزاری جلسات ماهانه بین‌واحدی و تقویت زیرساخت‌های ارتباطی مانند سامانه‌های پیام‌رسان داخلی، ارتباطات بین بخش‌ها را بهبود می‌بخشد.

تقویت سرمایه ساختاری

طراحی شبکه‌های دانش تخصصی و انعطاف‌پذیری ساختاری به تسریع تصمیم‌گیری کمک می‌کند.

فهرست منابع

- ابراهیمی، صلاح الدین، ناصری امین، احمد، علیزاده، رضا و غلامی، بهمن. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی مدیران در سازمان‌های ایرانی—اسلامی (پژوهشی آمیخته در آموزش و پرورش). مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۰(۲)، ۹۱-۱۰۹. doi: 10.22059/jscm.2022.346543.2324
- احمدی مقدم، اسماعیل. (۱۴۰۰). شناسایی روندهای مؤثر بر سرمایه اجتماعی نیروهای مسلح. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۹(۸۵)، ۳۳۳-۳۵۶.
- الوانی، سید مهدی، نقوی، میر علی (۱۳۸۱) سرمایه اجتماعی: مفهوم و نظریه، دانشگاه علامه طباطبائی، ۳۳(۳۴)، ۲۶-۱.
- استاک، روح الله و عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۳). بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱(۱)، ۱-۲۰. doi: 10.22059/jscm.2014.53270
- امانی کلاریجانی، امراله. (۱۳۹۲). بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی جوانان عضو شبکه‌های اجتماعی مجازی. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۲(۲۲)، ۶۷-۹۴.
- تهم، مرضیه، محمد اسماعیل، صدیقه و نوشین فرد، فاطمه. (۱۴۰۲). الگوی قابلیت‌های مدیریت دانش در میان شرکت‌های دانش‌بنیان نانو و بایوفناوری. مدیریت اطلاعات، ۹(۲)، ۲۰۲-۲۲۴. doi: 10.22034/aimj.2025.475956.1604
- جرفی، حسن. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۳۰(۴)، ۱۲۳-۱۳۷. doi: 10.61838/KMAN.IRPHE.30.4.7

- حسن زاده، محمد، رسولی، بهروز و جعفری، سمیه. (۱۴۰۱). مدیریت دانش در عمل: نقد و بررسی کتاب راهبرد دانش و مدیریت دانش. پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ۲۲(۵)، ۲۷۴-۲۵۷
doi: 10.30465/crtls.2022.38319.2364
- حسینی گل افشانی، سید مهدی، رازانی، امین و لطفی کندال، حسین. (۱۴۰۱). وضعیت سرمایه اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران. علوم و فنون نظامی، ۱۸(۶۲)، ۱۹۱-۲۱۵.
doi: 10.22034/qjmst.2023.547472.1656
- خلیفه سلطانی، حشمت، حسینی، سید مجتبی و عسگری، ناصر. (۱۳۹۰). سبک‌های رهبری توانمندساز مدیریت دانش. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲(۳-۴)، (پیاپی ۷-۸)، ۱۴۹-۱۶۶.
- خوشنام، نرگس و شهبازی، الهام. (۱۴۰۱). مطالعه رابطه مدیریت دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در بانک ها. چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۵(۷۷)، ۹۴-۱۱۱.
- درویشی، پروین. (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویای محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان. رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۷)، ۱۸۳-۲۰۶.
- ریتزر، جورج. (۱۳۹۵). نظریه جامعه‌شناسی. (ه. نایی، مترجم). نشر نی.
- رحمانی، مرتضی، خاکزار بفروئی، مرتضی و اردلان، امید. (۱۴۰۱). طراحی الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصل‌نامه دفاع استراتژیک، ۲۰(۸۸)، ۹۹-۱۲۲.
- رحمانی فضلی، هادی، نیکنام، فتانه، آسایش، و شمس‌اللهی. (۱۴۰۲). تاثیر سرمایه اجتماعی بر رشد اقتصادی: در منتخب کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه. مطالعات توسعه اجتماعی-اقتصادی، ۱(۲)، ۱-۱۸.
- زارع، مرضیه و پارسانیا، حمید. (۱۳۹۸). بازتعریف سرمایه اجتماعی در میدان مجازی. اسلام و مطالعات اجتماعی، ۷(شماره ۲ (پیاپی ۲۶))، ۱۱۴-۱۳۵.
- صلاحی مقدم، نفیسه، رضایی، روح‌اله و شعبانعلی فمی، حسین. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۵۰(۱)، ۱۴۷-۱۶۰.
doi: 10.22059/ijaedr.2019.130806.668068
- صحت، سعید و محمدخانی، الهه. (۱۴۰۱). ارزیابی سطح بلوغ مدیریت دانش با مدل سازمان بهره‌وری آسیایی. پژوهش‌های کتابخانه‌های دیجیتال و هوشمند، ۹(شماره ۳ (پیاپی ۳۵))، ۲۲-۲۳.
doi: 10.30473/mrs.2023.65624.1538
- فرمهبینی فراهانی، محسن، محمدی فاتح، اصغر و خلیلی، سیدعلی. (۱۴۰۰). تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی آجا با نقش میانجی قابلیت انباشت دانش و نقش تعدیل گر فرهنگ سازمانی. مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۱(۲)، ۱۷-۴۲.

- قیاسی، پریسا، کرم افروز، محمد جواد، ملکیان، فرامرز کویانی، الهام. (۱۴۰۱). ارثه الگوی سرمایه سازمانی اثربخش در سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۶(۴)، ۳۱-۵۱.
- کرباسی، منصور و علوی، علی. (۱۴۰۲). طراحی نظام مدیریت دانش برای سازمانهای نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۳(۹۰)، ۸۴-۵۷. doi: 10.22034/iamu.2023.2001735.2879
- گرمی، امین، حمید، صبیحه و غفوریان، عاطفه. (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری شرکت. چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۵(۶۹)، ۱۷-۳۶.
- مهدیان راد، امیر و فضلی، صفر. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی کشور). پژوهش نامه مالیات، ۱۲(۶۰).
- مهربانفر، احسان، و میقانی نژاد، علی. (۱۳۹۳). نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت دانش: با نگاهی به صنعت نفت ایران. اکتشاف و تولید نفت و گاز، ۱۱۷، ۱-۱۳.
- مهدی زاده، پریسا، دوپیکر، نورالدین، قائد، مهدی، اکبری، سید محسن و کوهستانی، صدیقه. (۱۴۰۱). بررسی عوامل زمینه ساز استقرار مدیریت دانش در سازمانهای بیمه گر: مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی. طب نظامی، ۲۱(۴)، ۳۵۳-۳۶۱.
- محمدی فاتح، اصغر و کریمی، حمید. (۱۴۰۰). طراحی الگوی اندیشه مقام معظم فرماندهی کل قوا (حفظه الله تعالی) درباره آمادگی دفاعی نیروهای مسلح. مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۱(۴۳)، ۶۹-۹۶.
- نعمتی، محمد علی. (۱۳۸۵). مدیریت دانش، فرهنگ و آموزش عالی. رشد فناوری، ۲(۷)، ۲۸-۳۵.
- نصیرپور، غلامرضا و شیخ ویسی، یاسر. (۱۳۹۲). تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی. علوم و فنون نظامی، ۹(۲۶)، ۲۳-۴۹.
- علمی، زهرا (میلا)، پور، محمود شارع و حسینی، سید امیرحسین. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد. فصلنامه تحقیقات اقتصادی، ۴۰(۴)، ۲۳۹-۲۹۴.
- هادی زاده مقدم، اکرم، رامین مهر، حیدر. (۱۳۸۹). ارثه الگوی توفیق مدیریت دانش. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱(۴)، ۸۳-۱۰۰.
- Aisjah, S., Prabandari, S. P., & Wati, C. R. (2024). Social Capital on Firm Performance: The Role of Knowledge Sharing Behavior As Mediation. Journal of Law and Sustainable Development. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.1100>
- Bayraktar, M. (2024). The Role of Social Capital in Innovation: Findings from Selected OECD and BRICS Countries. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4653006/v1>

- Hashavia-Tzuri, S., Vigoda-Gadot, E., & Hefetz, A. (2024). Social Capital Inside Out: An Empirical Examination of the Relationship Between Organizational Social Capital and Communal Social Capital in Public Organizations. *Nonprofit Policy Forum*. <https://doi.org/10.1515/npf-2023-0061>.
- Le, P. B. (2024). Applying knowledge-based human resource management to drive innovation: the roles of knowledge sharing and competitive intensity. *Management Research Review*, 47(4), 602-621.
- Lie, A. A. (2022). The social capital in business organizations: A case study of PT Asia Motor vehicle insurance claim polysindo crime in Jakarta. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 4(1), 58-63.
- Lee, S., & Han, S. (2024). Learning organization culture and knowledge sharing: the mediating role of social capital. *Journal of Workplace Learning*. <https://doi.org/10.1108/jwl-06-2024-0120>
- Tiwari, S. P. (2022). Knowledge Management Strategies and Emerging Technologies--An Overview Of the Underpinning Concepts. arXiv preprint arXiv:2205.01100.
- Yu, S., Abbas, J., Álvarez-Otero, S., & Cherian, J. (2022). Green knowledge management: Scale development and validation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100244.

