

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت - گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (MA)

گرایش: مدیریت تحول

عنوان:

بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در بخش ستادی

وزارت امور اقتصادی و دارایی

استاد راهنما:

دکتر علی رضا امیرکبیری

استاد راهنما:

دکتر نرجس شکری

پژوهشگر:

محمد خان پور کنزق

دی ماه ۱۳۹۱

تقدیم به پدر و مادر عزیزم

که عشقانه سوختند تا زندگیم روشن شود

تقدیم به همسر عزیزم

که ایثارش در زندگیم متجلی است

تقدیم به پسر گلم

که بهترین دارایی زندگیم است و به من انگیزه حیات می دهد

سپاس

سپاس خدای را که سخنوران، در ستودن او بمانند و شمارندگان، شمردن نعمات او ندانند و کوشندگان، حق او را گزاردن نتوانند. و سلام و درود بر محمد و خاندان پاک او، طاهران معصوم، هم آنان که وجودمان وامدار وجودشان است، و نفرین پیوسته بر دشمنان ایشان تا روز رستاخیز.

بدون شک جایگاه و منزلت معلم، اجل از آن است که در مقام قدردانی از زحمات بی شائبه اش با زبان قاصر و دست ناتوان، قلمی بزنم اما از آنجا که تجلیل از مقام معلم، سپاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تامین می کند و سلامت امانت هایی را که به دستش سپرده اند تضمین، حسب وظیفه و از باب "من لم یشکر المنعم من المخلوقین لم یشکر الله عزوجل":

از پدر و مادر عزیزم... این دو معلم بزرگوام... که همواره بر کوتاهی و درستی من، قلم عفو کشیده و کریمانه از کنار غفلت هایم گذشته اند و در تمام عرصه های زندگی یار و یابوری بی چشم داشت برای من بوده اند.

از استاد فرزانه، جناب آقای دکتر علیرضا امیرکبیری که در کمال سعه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از هیچ کمکی در این عرصه بر من دریغ نمودند و زحمت راهنمایی این رساله را بر عهده گرفتند.

از استاد فرهیخته، سرکار خانم دکتر نرجس شکری، که زحمت مشاوره این رساله را در حالی تقبل نمودند که بدون مساعدت ایشان، این پروژه به نهایت نمی رسید.

از استاد گرانقدر، جناب آقای دکتر حسن الماسی که زحمت داوری این رساله را عهده دار شدند، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

و از دوستان گرانقدر جناب آقای محمدی و سرکار خانم عزیزی که حضورشان مایه دلگرمی من در دوران تحصیل بود و بی حضورشان این مهم ناممکن، بی نهایت سپاسگزارم.

باشد که این خردترین، بخشی از زحمات آنان را سپاس گوید.

چکیده

مقدمه :

دانش تنها دارایی شناخته شده ای است که وقتی دیگران در آن سهم می شوند، افزایش می یابد. سرمایه اجتماعی بر تعامل و ارتباطات افراد در سازمان تاکید دارد تا آنجا که این سرمایه از دارایی های مهم هر سازمان است که می تواند در مدیریت دانش نقش مهمی داشته و برای سازمان ها در مقایسه با رقبا مزیت رقابتی پایدار ایجاد نماید .

هدف :

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در وزارت اموراتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) می باشد .

روش تحقیق :

این تحقیق توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کارشناسان و مدیران وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) تشکیل می دهند .

یافته ها :

نتایج بدست آمده نشان از معنادار بودن تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در سازمان مورد مطالعه دارند. یافته ها بیانگر این مطلبند که سرمایه اجتماعی ۸۶٪ تغییرات در مدیریت دانش را تبیین می کند. ضمناً سرمایه اجتماعی ۴۷٪ تغییرات در خلق و ۴۳٪ تغییرات در تسهیم دانش را تحت تاثیر قرار داده است.

نتیجه گیری:

مدیران می توانند با طراحی و ایجاد شرایط مناسب و بهبود شاخص های سرمایه اجتماعی شاهد توسعه مدیریت دانش و ابعاد آن در وزارت مورد مطالعه باشند .

واژگان کلیدی :

سرمایه اجتماعی - مدیریت دانش - وزارت اموراتصادی و دارائی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : طرح تحقیق
۲	۱ ۱ مقدمه.....
۳	۲ ۱ بیان مسئله.....
۵	۳ ۱ ضرورت تحقیق.....
۷	۴ ۱ اهداف تحقیق.....
۷	۱ ۴ ۱ هدف اصلی.....
۸	۱ ۴ ۲ اهداف فرعی.....
۸	۵ ۱ فرضیات تحقیق.....
۸	۱ ۵ ۱ فرض اصلی.....
۸	۱ ۵ ۲ فرض های فرعی.....
۸	۴ ۱ روش انجام تحقیق.....
۹	۷ ۱ روش و ابزار گردآوری اطلاعات.....
۹	۸ ۱ جامعه آماری و تعداد نمونه و روش نمونه گیری.....
۹	۹ ۱ قلمرو تحقیق.....
۱۰	۱۰ ۱ متغیرهای تحقیق.....
۱۱	۱۱ ۱ تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی.....

فصل دوم : مروری بر ادبیات نظری

۱۴	۱ ۲ مقدمه.....
۱۵	۲ ۲ تعاریف و مفاهیم.....
۱۵	۲ ۴ + سرمایه اجتماعی.....
۲۲	۲ ۲ ۱ ۱ عوامل تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی.....
۲۳	۲ ۲ ۱ ۲ انتقادهای وارد بر سرمایه اجتماعی.....
۲۵	۲ ۲ ۱ ۳ اهمیت سرمایه اجتماعی در سازمان.....

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>	
۲۸	مدیریت دانش.....	۲ ۲ ۲
۲۹	داده.....	۲ ۲ ۲
۲۹	اطلاعات.....	۲ ۲ ۲
۲۹	دانش.....	۲ ۲ ۲
۳۰	خرد (معرفت).....	۲ ۲ ۲
۳۳	مزایای سازمان های متأثر از مدیریت دانش.....	۲ ۲ ۲
۳۶	بررسی نظریات مرتبط.....	۲ ۲
۳۶	نظریات مرتبط با سرمایه اجتماعی.....	۲ ۲ ۲
۳۶	سرمایه اجتماعی از نگاه پیر بوردیو.....	۲ ۲ ۲
۳۸	سرمایه اجتماعی از نگاه نان لین.....	۲ ۲ ۲
۳۹	سرمایه اجتماعی از نگاه جیمز کلنن.....	۲ ۲ ۲
۴۱	سرمایه اجتماعی از نگاه فرانسیس فوکویاما.....	۲ ۲ ۲
۴۲	سرمایه اجتماعی از نگاه گلن لوری.....	۲ ۲ ۲
۴۲	سرمایه اجتماعی از نگاه رابرت پاتنام.....	۲ ۲ ۲
۴۴	سرمایه اجتماعی از نگاه ناهاپیت و گوشال.....	۲ ۲ ۲
۴۹	نظریات مرتبط با مدیریت دانش.....	۲ ۲ ۲
۵۱	طبقه بندی انواع دانش.....	۲ ۲ ۲
۵۴	فرآیندهای مدیریت دانش.....	۲ ۲ ۲
۵۵	خلق دانش.....	۲ ۲ ۲
۵۸	خلق دانش و سازمان های دولتی.....	۲ ۲ ۲
۵۸	فرآیند خلق دانش.....	۲ ۲ ۲
۵۹	مدل سه جزئی خلق دانش.....	۲ ۲ ۲
۶۰	مدل پنج مرحله ای خلق دانش.....	۲ ۲ ۲
۶۴	تسهیم دانش.....	۲ ۲ ۲
۶۵	مدل های تسهیم دانش.....	۲ ۲ ۲

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>	
۶۶	مدل زولانسکی.....	۱۰۲۳۲
۶۶	مدل دیکسون.....	۱۱۲۳۲
۶۸	مدل اسویبای.....	۱۲۲۳۲
۶۹	مدل لدهی.....	۱۳۲۳۲
۷۰	مدل زاویا محمد یوسف و محمد بخاری اسماعیل.....	۱۴۲۳۲
۷۴	پیشینه تحقیق.....	۴۲
۷۴	تحقیقات داخلی.....	۱۴۲
۸۲	تحقیقات خارجی.....	۲۴۲
۹۳	مدل مفهومی تحقیق.....	۵۲
۹۶	شرح اجمالی سازمان مورد مطالعه.....	۶۲

فصل سوم: روش تحقیق

۱۰۵	مقدمه.....	۱۳
۱۰۵	روش تحقیق.....	۲۳
۱۰۵	تحقیق کاربردی.....	۱۴۳
۱۰۶	تحقیق توصیفی.....	۲۴۳
۱۰۷	روش گرد آوری داده و اطلاعات.....	۳۳
۱۰۸	متغیرهای تحقیق.....	۴۳
۱۰۸	جامعه آماری و روش نمونه گیری.....	۵۳
۱۱۰	روایی پرسشنامه.....	۶۳
۱۱۰	پایایی پرسشنامه.....	۷۳
۱۱۲	بررسی پایایی پرسشنامه.....	۱۷۳
۱۱۲	روش نمونه گیری.....	۸۳

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۱۴	مقدمه..... ۱ ۴
۱۱۴	آمار توصیفی..... ۲ ۴
۱۲۸	آمار استنباطی..... ۲ ۴
۱۳۰	بررسی نرمال بودن داده ها..... ۳ ۴
۱۳۰	بررسی فرضیه های تحقیق..... ۴ ۴
۱۳۰	بررسی فرضیه اصلی..... ۱ ۵ ۴
۱۳۱	بررسی فرضیه فرعی اول..... ۲ ۵ ۴
۱۳۲	بررسی فرضیه فرعی دوم..... ۳ ۵ ۴
۱۳۳	بررسی مدل رگرسیونی..... ۴ ۴
۱۳۳	بررسی مدل رگرسیونی متغیر وابسته به تسهیم دانش..... ۱ ۴ ۴
۱۳۵	بررسی مدل رگرسیونی متغیر وابسته به خلق دانش..... ۲ ۴ ۴
۱۳۶	رتبه بندی شاخص ها..... ۷ ۴

فصل پنجم : جمع بندی و پیشنهادات

۱۳۹	مقدمه..... ۱ ۵
۱۳۹	مرور موضوع تحقیق و روش اجرای آن..... ۲ ۵
۱۳۹	نتایج آمار توصیفی..... ۱ ۲ ۵
۱۴۰	نتایج آمار استنباطی..... ۲ ۲ ۵
۱۴۱	سایر یافته های تحقیق..... ۳ ۲ ۵
۱۴۱	بحث و تفسیر یافته های تحقیق..... ۳ ۵
۱۴۸	پیشنهادات..... ۴ ۵
۱۵۱	محدودیت های تحقیق..... ۵ ۵
۱۵۲	پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی..... ۶ ۵
۱۵۳	منابع و ماخذ.....
۱۵۹	ضمائم و پیوست ها.....

فهرست جداول

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۴۸.....	جدول تعاریف، اهداف، تحلیل منافع حاصل از سرمایه اجتماعی.....
۸۴.....	جدول مرور ایده های اصلی در مقال فیشر و استالد.....
۱۰۸.....	جدول نحوه امتیازدهی طیف پنج گزینه ای لیکرت در پرسشنامه.....
۱۰۹.....	جدول خلاصه مراحل جمع آوری اطلاعات.....
۱۱۱.....	جدول ترکیب سئوالات پرسشنامه.....
۱۱۲.....	جدول مقدار آلفای کرونباخ برای بخش های مختلف پرسشنامه.....
۱۱۵.....	جدول توزیع متغیر جنسیت.....
۱۱۶.....	جدول توزیع متغیر سن.....
۱۱۷.....	جدول توزیع متغیر سابقه خدمت.....
۱۱۸.....	جدول توزیع متغیر سمت سازمانی.....
۱۱۹.....	جدول توزیع متغیر میزان تحصیلات.....
۱۲۰.....	جدول توزیع سئوالات بعد ساختاری.....
۱۲۲.....	جدول توزیع سئوالات بعد شناختی.....
۱۲۳.....	جدول توزیع سئوالات بعد رابطه ای.....
۱۲۴.....	جدول توزیع سئوالات خلق دانش.....
۱۲۶.....	جدول توزیع سئوالات تسهیم دانش.....
۱۳۰.....	جدول بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها.....
۱۳۱.....	جدول بررسی آزمون همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش.....
۱۳۲.....	جدول بررسی آزمون همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و خلق دانش.....
۱۳۳.....	جدول بررسی آزمون همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش.....
۱۳۳.....	جدول خلاصه مدل رگرسیونی متغیر وابسته به تسهیم دانش.....
۱۳۴.....	جدول تحلیل رگرسیونی متغیرهای مستقل بر تسهیم دانش.....
۱۳۵.....	جدول خلاصه مدل رگرسیونی متغیر وابسته به خلق دانش.....
۱۳۵.....	جدول تحلیل رگرسیونی متغیرهای مستقل بر خلق دانش.....
۱۳۶.....	جدول آزمون فریدمن.....

فهرست جداول

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۳۷	جدول رتبه بندی شاخص ها.....
۱۴۰	جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه های اصلی و فرعی.....

فهرست نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۳۰.....	نمودار مقایسه ارزش دانش – اطلاعات و دادم..... ۱ ۲
۳۲.....	نمودار تجزیه و تحلیل و به اشتراک گذاری دانش..... ۲ ۲
۵۷.....	مدل DIKT GEARNING..... ۳ ۲
۶۳.....	مدل پنج مرحله ای خلق دانش..... ۴ ۲
۷۰.....	مدل مبتنی بر فرهنگ لدهی..... ۵ ۲
۷۱.....	مدل زاویا محمد یوسف و محمد بخاری اسماعیل..... ۶ ۲
۸۵.....	نمودار فرآیند چرخه ای مدیریت دانش در مقاله فیشر و استالد..... ۷ ۲
۹۰.....	مدل چرخه حیات مدیریت دانش..... ۸ ۲
۹۲.....	مدل سرمایه اجتماعی و به اشتراک گذاشتن دانش..... ۹ ۲
۹۵.....	ارتباط سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش (ابعاد خلق و انتقال / تسهیم دانش)..... ۱۰ ۲
۱۰۰.....	نمودار سازمانی وزارت امور اقتصادی و دارایی..... ۱۱ ۲
۱۰۱.....	نمودار سازمانی معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور..... ۱۲ ۲
۱۱۵.....	نمودار توزیع فراوانی متغییر جنسیت..... ۱ ۴
۱۱۶.....	نمودار توزیع فراوانی متغییر سن..... ۲ ۴
۱۱۷.....	نمودار توزیع فراوانی متغییر سابقه خدمت..... ۳ ۴
۱۱۸.....	نمودار توزیع فراوانی متغییر سمت سازمانی..... ۴ ۴
۱۱۹.....	نمودار توزیع فراوانی متغییر میزان تحصیلات..... ۵ ۴

فصل اول

طرح تحقیق

توفیق سازمان ها را نمی توان تنها در انباشت دارایی های مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. سرمایه های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند. اگر چه وجه اجتماعی سازمان سالهاست که از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است اما اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان مقوله جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت و اثربخشی سازمان ها با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی قرین شده است. سرمایه اجتماعی احساس انسجام را از طریق اتحاد و همکاری ایجاد می کند. از سوی دیگر تحولاتی چون جهانی شدن اقتصاد و شدت گرفتن رقابت درون صنعت و تغییرات سریع تکنولوژی و افزایش سطح انتظارات مشتریان و ورود رقبای جدید به بازار و رسیدن بنگاه های اقتصادی بزرگ به دوره ثبات و بلوغ موجب شکل گیری رقبای جدیدی در اقتصاد جهانی شده است. نظریه پردازان مختلف از این دوره با عناوینی چون موج سوم- عصر اطلاعات- عصر اقتصاد الکترونیک و عصر اقتصاد دانش محور یاد کرده اند. صاحب نظران بر این باورند که با توجه به شرایط موجود در این دوره اقتصاد جهانی بیش از هر دوره دیگر نیازمند تولید و انتشار و بهره گیری از دانش است. (هوسل و بل ۲۰۰۱، ۲۰-۲۲)

از طرف دیگر یکی از قابلیت های مهم سازمانی که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند سرمایه اجتماعی است (ناهاییت و گوشال ، ۱۹۹۸). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است (علوی، ۱۳۸۰). اهمیت سرمایه اجتماعی در این است که سبب اجتماع افراد، گروه ها ، تیم ها و سازمان هایی می شود که با همدیگر و به طور موفقیت آمیزی کارها را به پایان می رسانند (کلمن ، جاکوبز، پاتنام و آدلر، ۱۹۹۹) به بیان دیگر با همه مشکلات مبتلا به سازمان های امروزی اعم از رقابت جهانی، پیشرفت های سریع فناوری و تغییر ویژگی های جمعیت شناختی جامعه، مهمترین مسئله ای که سازمان ها با آن مواجهند مدیریت ذخیره عظیم و فزاینده داده و اطلاعاتی است که خود مولد آن هستند و مدیریت دانش عامل نجات بخشی است که می تواند موفقیت سازمان ها را تضمین نماید. با توجه به اهمیت و نقش سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان این پژوهش می کوشد تا رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان ها را مورد مطالعه قرار دهد. به این منظور پس از بررسی ادبیات موضوع و بیان دیدگاه صاحب نظران و پژوهشگران در خصوص سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، وزارت امور اقتصادی و دارایی به عنوان متولی سیاست های اقتصادی کشور برای مطالعه در نظر گرفته شد.

۱-۲- بیان مسئله

صاحب نظران سرمایه اجتماعی را جنبه هایی از سازمان اجتماعی از قبیل هنجارها، شبکه های اجتماعی و اعتماد متقابل می دانند که همکاری و همیاری افراد را برای دست یابی به منافع مشترک آسان می کند (پاتنام^۲، ۱۹۹۵). از دیدگاه سازمانی گوشال و ناهاپیت سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون سازمان قابل دسترس از طریق و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. از دیدگاه آنان سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کند و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد نماید (ناهاپیت و گوشال^۳، ۱۹۹۸). ایده توجه به سرمایه اجتماعی در سازمان ها همان طور که کاهن و پروساک مطرح می کنند ایده نسبتاً جدیدی است. با وجود این طبق نظر (آدلر و کان^۴) با توجه به دوران طفولیت کاربرد سرمایه اجتماعی در زندگی سازمانی، تحقیقات نشان می دهد که سرمایه اجتماعی سازمان می تواند از دانش ذهنی افراد حمایت کند. به طور کلی می توان گفت سرمایه اجتماعی بر ارتباطات میان افراد، شبکه های اجتماعی و اعتمادی که میان آنها به وجود می آید اشاره دارد (پاتنام ۲۰۰۰).

به اعتقاد دراکر^۵ جهان در حال ورود به یک جامعه دانشی است که در آن منابع اصلی اقتصاد، سرمایه، منابع طبیعی و نیروی کار بیشتر نیست بلکه دانش است و کارکنان دانشی نقش اصلی را ایفا خواهند کرد. مدیریت دانش بطور وسیع در مؤسسات و سازمان های گوناگون بکار گرفته می شود.

اصطلاح مدیریت دانش برای اولین بار در کنفرانس مدیریت اروپائی به عنوان مطلب اصلی معرفی می شود (مرکز بهره وری و کیفیت آمریکا) که این اصطلاح بلافاصله در حد وسیعی مورد توجه قرار گرفت (برومند). در متداول ترین نوع تعریف، مدیریت دانش را به عنوان مجموعه ای از فرآیندهای هدایت شده در خلق، کسب، نگهداری، تسهیم، بکارگیری و کاربرد مجدد دانش توصیف می کنند. مدیریت دانش می تواند نشانه اوج و یکپارچگی بسیاری از ایده های تحول و بهبود سازمانی (OD) از جمله کیفیت جامع، مهندسی مجدد، هوش رقابتی، نوآوری و چابکی سازمانی و مدیریت تغییر باشد. هر روش یا مدلی که بتواند ارتقاء دانش را در خود نگهداشته و توزیع آن را شکل دهد به عنوان رمز موفقیت سازمان های امروزی مطرح است.

به اعتقاد لایتنر و واردن^۶ (۲۰۰۳) امروزه جوامع به سمت اقتصاد دانش محور حرکت می کنند که در آن دانش مهم ترین عنصر ایجاد ارزش در سازمان خواهد بود. با وقوع انقلاب فن آوری اطلاعات و پیشرفت

^۲Putnam.R

^۳Nahapit&Ghoshal

^۴Adler&Kwon

^۵Drucker.P.F

^۶Leitner & Warden

سریع تکنولوژی الگوی رشد اقتصاد جهانی تغییر اساسی کرده است. امروزه با توجه به شرایط رقابتی دانش به عنوان با اهمیت ترین سرمایه جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی شده است (چن و دیگران^۷، ۲۰۰۴). بنابراین مدیریت دانش برای بسیاری از کشورهای پیشرفته نماد رقابت و عامل دست یابی به قدرت و توسعه محسوب می شود (دراکر، ۱۹۹۸). مطالعات نشان می دهد شرکت هایی که در زمینه مدیریت دانش اقدامی انجام نداده اند به لحاظ سرعت توسعه محصولات یا کسب مزیت رقابتی ۳۰ تا ۴۰ درصد عقب تر از رقبای خود قرار دارند (گروه گارتنر^۸، ۱۹۹۸) در واقع در چنین شرایطی مدیریت دانش جایگاه ویژه ای در شرکت ها و سازمان ها می یابد و به طور فزاینده ای بر نقش و اهمیت آن افزوده می شود. تحقیقات انجام شده در این زمینه بیان می کند که ۸۰٪ سازمان های بزرگ بریتانیا از مدیریت دانش بهره برده و ۹۶٪ از ۲۰٪ باقیمانده ظرف چند سال آینده مدیریت دانش را اجرا خواهند کرد. مشابه این تحقیقات در آمریکا و در خصوص ۲۰۰ شرکت بزرگ انجام شد که نتایج آن حاکی از آن است که ۸۲٪ این شرکت ها از مدیریت دانش بهره برده و ۵۰٪ بودجه و پرسنل را به آن اختصاص داده و ۲۷٪ دارای سمت مدیریت دانش هستند (شاو^۹، ۲۰۰۱) عده ای از نظریه پردازان معتقدند که عامل پیش برنده اساسی توفیق سازمان ها مدیریت دانش است و در آینده اهمیت بیشتری هم خواهد یافت. عده ای حتی پیشتر هم رفته و بر این باورند که مدیریت دانش کلید توفیق اقتصاد آینده است به این معنی که :

- ❖ دوره اقتصادی جدید، اقتصاد دانش محور خواهد بود.
- ❖ مدیریت دانش پیشرفتی فراتر از مدیریت اطلاعات داشته و در طی زمان فن آوری های اطلاعات تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان داشته است.
- ❖ مدیریت دانش می تواند نشانگر اوج و یکپارچگی بسیاری از ایده های بهبود سازمان (OD) از جمله کیفیت جامع (TQM)، مهندسی مجدد (BPR)، یادگیری سازمانی، هوش رقابتی، مدیریت سرمایه و مدیریت تغییر باشد (برومند، ۱۳۹۱)

در سازمان هایی مثل وزارت امور اقتصادی و دارایی به دلیل فعالیت های تخصصی و عملکرد ویژه، کارکنان با تخصص ها و شرایط خاص می توانند با ارتباط و تعامل بیشتر دانش و تجربه خود را به اشتراک گذارده و عملکردی مطلوب ارائه نمایند. بدلیل نیاز به رعایت استانداردهای مشخص مالی و الزام به بروز بودن اطلاعات و ارائه سرویس های نوین همگام با پیشرفت علم و دانش روز در پیکره این وزارتخانه مشاهده می شود که این نیازها به صورت مختلف و نه به شیوه ای نظام مند مرتفع شده اند. لذا چنین تصور می شود توجه به مدیریت دانش برای بهبود و افزایش کارایی و بهره وری در این وزارتخانه ضروری

^۷ Chen & et al

^۸ Gartner Group

^۹ Shaw . Nancy

است. با توجه به اهمیت مدیریت دانش در سازمان های دولتی این پژوهش به طور خاص وزارت اموراتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) را به عنوان یکی از وزارتخانه های بزرگ دولتی مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش تلاش می شود تا با مطالعه و بررسی ادبیات موجود در خصوص سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان ها رابطه بین این دو تعریف و با تکیه بر نتایج حاصله میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد خلق و انتقال دانش در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) تبیین گردد.

۱-۳- ضرورت تحقیق :

اطلاعات به عامل تعیین کننده ای در موفقیت و قدرت رقابت پذیری سازمان ها بدل شده است. با افزایش تاکیدات دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصاد دانش بنیان در سند چشم انداز و برنامه های توسعه پنج ساله مسئله مهمی که به وجود آمده درک این مطلب است که چگونه از دانش و سرمایه های نامشهود به عنوان یک منبع مهم برای ایجاد مزیت رقابتی استفاده و آن را توسعه دهیم. از مزایای مدیریت دانش برای سازمان ها می توان به بهبود کیفیت کار، بدست آوردن اطلاعات به روز شده، افزایش کارائی، بهبود اثر بخشی، بهبود تصمیم گیری و افزایش توان پاسخ گویی نسبت به نیاز مشتریان و سازمان های دیگر و امکان تغییر و تطبیق پذیری سریع اشاره کرد. (امیری، ۱۳۸۸، ۲۲).

موج ادغام ها و خریدها، مشارکت ها و شکست ها در عرصه کسب و کار، تمرکز روز افزون بر دانش به عنوان سرمایه اصلی، سرعت زیاد عملیات در اقتصاد شبکه ای و آنچه که کاهن و پروساک^{۱۰} (۲۰۰۱) آن را **چالش مجازی کردن** (انجام کارها در یک فاصله زمانی و مکانی) می نامند اهمیت درک بهتر و استفاده از نیروهای موجود در روابط اجتماعی افراد و گروه ها را آشکار ساخته است. سرمایه اجتماعی ویژگی روابط اجتماعی درون سازمان و توانایی اجرای فعالیت های دسته جمعی برای به ثمر رسیدن اهداف سازمان می باشد. (لنا، ون بورن^{۱۱} ۱۹۹۹) همچنین سرمایه اجتماعی پدیده ای است که به شکل ارتباطات و شبکه های کاری اجتماعی بر پایه اعتماد، ارتباطات متقابل و عملکرد میان افراد شکل می گیرد (اینکس، ۱۹۹۸). سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر اشکال سرمایه، شکل فیزیکی ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است که افزایش آن می تواند موجب کاهش جدی سطح هزینه های عملیاتی در سازمان ها شود.

^{۱۰} Cohen & Prusak

^{۱۱} Lena & Fan born

انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان ها بستگی به افرادی دارد که این انتقال را آسان و تسریع نمایند. در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند بر مبادلات اطلاعاتی افراد تاثیرگذار خواهند بود. به همین دلیل اهمیت ارتباطات و تعامل مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش مورد تاکید قرار گرفته است. اگر سازمانی بتواند تعامل اثربخش میان کارکنان خویش را در گروه ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیشتر می تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان حاصل کند. (بات^{۱۲}، ۲۰۰۱). بنابراین ایجاد و گسترش فرهنگ و فضایی که این نوع ارتباطات و تعاملات را ترغیب نماید از ضروریات مدیریت دانش است. بر این اساس پژوهشگران برآن شدند تا ارتباط میان سرمایه اجتماعی و ابعاد، فرآیندها و فعالیت های گوناگون مدیریت دانش را در سازمان آزمون کنند. مطالعات تجربی ای که ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فعالیت های گوناگون مدیریت دانش را بررسی کرده باشند از گستردگی چندانی برخوردار نیستند. (لندری و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۳). با بررسی تحقیقات داخلی و خارجی مشاهده شد هر یک از بعدی خاص به رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش پرداخته و آن را تبیین نموده اند اما هیچیک بطور جامع ابعاد مهم آنها را بررسی نکرده اند لذا لزوم انجام این تحقیق بیش از پیش احساس شد.

وزارت امور اقتصادی و دارائی مجری سیاست های اقتصاد ملی است و با توجه به نقشی که معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور در وصول درآمدها و نظارت بر هزینه کرد دستگاه های دولتی از طریق استقرار ذیحسابان در سازمان های دولتی دارد برای مطالعه برگزیده شده است. در بررسی های ابتدائی انجام شده ضعف فرآیندهای دانشی از مشکلات عمده وزارت مذکور به شمار آمد که این موضوع می تواند بیانگر ضرورت توجه به مدیریت دانش (خلق و انتقال دانش) در این وزارتخانه باشد. از سوی دیگر ساختار سازمانی و قوانین و مقررات مالی و محاسباتی هر کدام به نوعی به بر کارهای تیمی تاکید دارند که باعث شده شبکه روابط و گروه های مختلفی به استناد مفاد قانونی در وزارت مذکور شکل بگیرد. این نوع ساختار و دیگر ویژگی های سازمان های بزرگ، بررسی سرمایه اجتماعی را نیز در این وزارتخانه پراهمیت می سازد. بنابراین نگارنده براین باور است که با توجه به فعالیت های مختلف وزارت امور و اقتصادی و دارائی تاکید بر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش می تواند در انجام هر چه بهتر وظایف مقرر و دست یابی به اهداف آن مؤثر باشد. پژوهش حاضر در وزارت امور و اقتصادی و دارائی انجام می شود که با توجه به بزرگی و وسعت بخشی از آن (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) مورد بررسی قرار گرفته تا بتوان به نتایج بهتری دست یافت .

^{۱۲} Bhatt .G

^{۱۳} Landry .R & Amara . N & Lamari .M

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف اصلی

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) می باشد.

۱-۴-۲- اهداف فرعی:

- ۱- بررسی میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلق دانش در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور).
- ۲- بررسی میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور).

۱-۵- فرضیات تحقیق

۱-۵-۱- فرض اصلی

سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) تاثیر مستقیم دارد.

۱-۵-۲- فرض های فرعی

- ۱- سرمایه اجتماعی بر خلق دانش در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) تاثیر مستقیم دارد.
- ۲- سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) تاثیر مستقیم دارد.

۱-۶- روش انجام تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده ها از مخاطبین توصیفی و از نظر کشف روابط بین متغیرها با توجه به متغیرهای چندگانه - همبستگی و با توجه به نمونه گیری آماری و استفاده از ابزار پرسشنامه پیمایشی است. همچنین از دیدگاه زمانی تحقیق تک مقطعی است.

۷-۱- روش و ابزار گرد آوری اطلاعات

اطلاعات تحقیقات توصیفی معمولاً از طریق پرسشنامه، مصاحبه یا مشاهده جمع آوری می شود (خاکی، ۱۳۸۶). تحقیق پیمایشی برای بررسی توزیع ویژگی های یک جامعه آماری به کار می رود. این نوع تحقیق می تواند برای پاسخ به سوالاتی در خصوص ماهیت شرایط موجود، رابطه میان رویدادها و چگونگی وضعیت موجود مورد استفاده قرار گیرد. (بازرگان، سرمد، حجاری ۱۳۸۰). در این پژوهش از پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات بهره گرفته شده است.

۸-۱- جامعه آماری و تعداد نمونه و روش نمونه گیری

شیوه نمونه گیری "نمونه گیری ساده" است که در آن هر یک از افراد نمونه دارای شانس مساوی خواهند بود. در این روش اعضاء جامعه آماری دارای یک شانس برابر برای انتخاب شدن به عنوان آزمودنی هستند. زمانی که اعضاء را بدین گونه از جامعه آماری انتخاب می کنیم احتمال بسیاری وجود دارد که الگوهای پراکنش ویژگی هایی که در پژوهش بدان علاقه مندیم به همان صورت در عناصری که برای نمونه گیری انتخاب می کنیم توزیع شده باشند، لذا این روش دارای کمترین سوءگیری و بیشترین تعمیم پذیری می باشد. (سکاران، ۳۰، ۱۳۸۱). با عنایت به محدود بودن جامعه آماری به کارکنان شاغل در وزارت امور اقتصادی و دارائی (معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور) در شهر تهران برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده می گردد :

$$n = \frac{NZ^2 1 - \frac{\alpha}{2} Pq}{N \epsilon^2 + Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} Pq} = \frac{210(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{210(0/05)^2 + (1/96)^2 (0/5)(0/5)} = 135$$

۹-۱- قلمرو تحقیق

با توجه به دوره زمانی که پژوهش در آن انجام شده است و گستره انجام این پژوهش، قلمرو موضوعی، زمانی و مکانی این تحقیق به شرح ذیل می باشد:

۱-۹-۱- قلمرو موضوعی