



دانشگاه پیام نور
مرکز تهران

دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی

گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

بررسی انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی در ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

نگارش:

رحیم باداشی راد

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر رسولی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر امیرخانی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت دولتی گرایش تحول

ماه سال:

۱۳۸۹/۰۶

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به:

روح بلند و پاک مادرم که روشنگر اولین
چراغها در راه زندگیم بود.

با تشکر از:

1. اساتید محترم دوران تحصیل، به خصوص اساتید محترم
راهنما و مشاور

2. همسر و فرزندم که به طور مستمر از کمک و حمایت
آنها برخوردار بودم

3. دوستان و بستگان که به طور مستقیم و غیر مستقیم
همراهی و تشویق نمودند.

فصل اول: کلیات تحقیق

- 4 -1-1 مقدمه
- 6 -1-2 بیان مسئله و اهمیت تحقیق
- 7 -1-3 ضرورت و اهمیت تحقیق
- 8 -1-4 اهداف انجام تحقیق
- 9 -1-5 کاربردهای تحقیق
- 9 -1-6 فرضیه‌های تحقیق
- 9 -1-7 روش‌های انجام تحقیق
- 10 -1-8 قلمرو تحقیق
- 10 -1-9 جامعه و نمونه آماری
- 11 -1-10 نمونه آماری
- 11 -1-11 روش یا روش‌های نمونه‌گیری

فصل دوم: ادبیات نظری تحقیق

- 13 -2-1 مقدمه
- 14 -2-2 ساختار سازمانی
- 15 -2-2-1 ساختار رسمی
- 15 -2-2-2 ویژگی‌های ساختار رسمی
- 15 -2-2-3 ساختار غیررسمی
- 15 -2-2-4 ویژگی‌های ساختار غیررسمی
- 16 -2-2-4-1 عامل محتوای یا شرایطی که سازمان در آن فعالیت می‌کند
- 16 -2-2-4-1-1 اندازه یا بزرگی سازمان
- 16 -2-2-4-2-2 ظرفیت فیزیکی
- 16 -2-2-4-3-1 تعداد کارکنان
- 17 -2-2-4-4-1 مقدار داده‌ها یا ستاده‌ها
- 17 -2-2-4-5-1 دارایی‌ها یا منابع موجود
- 17 -2-2-4-2-2 فناوری
- 18 -2-2-4-3-2 فرهنگ داخلی سازمان
- 18 -2-2-4-4-2 محیط
- 19 -2-2-5 طرح‌ریزی سازمانی

21	6-2-2 ابعاد ساختار سازمانی
22	7-2-2 تعریف پیچیدگی
28	8-2-2 تعریف رسمیت
29	1-8-2-2 رسمی سازی درون سازمانی یا رسمی سازی برون سازمانی
30	9-2-2 تمرکز
32	3-2 تعریف داده ، اطلاعات و دانش
32	1-3-2 داده
33	2-3-2 اطلاعات
33	3-3-2 دانش
35	4-2 انواع دانش
35	1-4-2 دانش آشکار
35	2-4-2 دانش ضمنی
37	3-4-2 دانش انسانی اجتماعی
38	4-4-2 پایگاه دانش
39	5-2 چرخه مدیریت دانش از نظر ویگ
46	6-2 انتقال دانش ، سازمان های یادگیرنده و افزایش سرمایه اجتماعی
51	7-2 مدیریت دانش و سازمان های یادگیرنده
52	1-7-2 اهمیت مدیریت دانش و سازمان های یادگیرنده
55	8-2 رهبری در سازمان های دانشی و یادگیرنده
57	9-2 دانش و راهبردهای انتقال دانش
57	10-2 راهبردهای انتقال دانش
58	11-2 فواید به کارگیری مدیریت دانش
58	12-2 موانع موجود بر سر راه مدیران جهت انتقال دانش
58	13-2 مدیران چگونه می توانند ایده های خلاق را در کارکنان پرورش دهند
60	1-13-2 توفان فکری
61	14-2 روشهای اجرای مدیریت دانش در سازمان ها
63	15-2 نقش مدیریت در پرورش خلاقیت و نوآوری در سازمان
64	16-2 تکنیک های تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان
65	17-2 سرمایه اجتماعی و توانمندسازی
66	18-2 انواع سرمایه های یک سازمان
69	19-2 سرمایه اجتماعی
69	1-19-2 سرمایه اجتماعی مفاهیم و نظریه ها
73	2-19-2 عوامل پیدایش سرمایه اجتماعی
73	3-19-2 سرمایه اجتماعی، یکی از اجزای ثروت ملت ها و توسعه پایدار

74	4-19-2 برتری سرمایه اجتماع
76	20-2 تئوری سرمایه اجتماعی
78	21-2 سرمایه اجتماعی در نظام اقتصادی
80	22-2 مشکل سنجش سرمایه اجتماعی
81	23-2 تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری
84	24-2 تفاوت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسان
84	25-2 سرمایه اجتماعی ارتباطات و اینترنت
85	25-2-1 نقش و تاثیر ویژگی‌های خاص اینترنت
86	26-2 تاثیر ارتباطات بر سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها
87	27-2 عوامل موثر در سرمایه اجتماعی
88	28-2 بقای سازمان‌ها و سرمایه اجتماعی
88	29-2 نظام ارتباطی و گروه‌های اجتماعی
89	30-2 اهمیت و لزوم پرداختن به سرمایه اجتماعی
90	31-2 سرمایه اجتماعی، تسهیل و به‌اشتراک‌گذاری دانش در وزارت علوم
91	نتیجه‌گیری

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

93	1-3 مقدمه
93	2-3 روش تحقیق
94	3-3 قلمرو تحقیق
95	4-3 جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری
96	5-3 ابزارهای جمع‌آوری داده‌های تحقیق
97	6-3 مقیاس ابزار اندازه‌گیری تحقیق و نمره‌گذاری
98	7-3 فرآیند تنظیم پرسشنامه و نتایج مطالعه اولیه
99	8-3 سنجش اعتبار پرسشنامه با توجه به نمونه نهایی
100	9-3 سنجش روایی پرسشنامه با توجه به پاسخ‌های نمونه نهایی
103	10-3 روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون‌های آماری
103	1-10-3 آزمون شکل توزیع متغیرهای مورد مطالعه
103	2-10-3 آزمون مقایسه میانگین یک متغیری (t یک نمونه)
104	3-10-3 آزمون مقایسه میانگین یک متغیری (آزمون نشانه)
105	4-10-3 آزمون رتبه‌بندی فریدمن
105	5-10-3 آزمون ویل کاکسون
105	6-10-3 آزمون کروسکال والیس

- 106 3-10-7 آزمون و مان ویتنی
 106 2-11 قاعده رد فرضیه‌های صفر و تصمیم‌گیری

فصل چهار : تجزیه و تحلیل داده‌ها

- 108 4-1 مقدمه
 108 4-2 تجزیه و تحلیل و توصیف داده‌های گردآوری‌شده
 109 4-2-1 توصیف مشخصات و ویژگی‌های اعضای نمونه
 112 4-2-2 توصیف پاسخ سوال‌های اصلی مربوط به متغیرهای تحقیق
 119 4-3 تحلیل ماهیت و ویژگی متغیرهای تحقیق
 120 4-4 آزمون و تحلیل‌های مرتبط با فرضیه‌های پژوهش
 128 4-5 سایر یافته‌های تحقیق
 132 4-6 خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فصل پنجم : خلاصه، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

- 135 5-1 مقدمه
 136 5-2 مرور موضوع تحقیق و روش اجرایی
 137 5-3 نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق
 141 5-4 نتایج حاصل از سایر یافته‌های تحقیق
 142 5-5 نتیجه‌گیری کلی
 143 5-6 محدودیت‌های تحقیق
 143 5-7 پیشنهاد‌های کاربردی حاصل از نتایج تحقیق
 146 5-8 پیشنهاد به محققان برای تحقیقات آینده
 147 منابع
 152 پرسشنامه
 156 پیوست شماره یک
 180 چکیده انگلیسی

فهرست اشکال

- 26 شکل 1-2 مقایسه حیطه کنترل
 37 شکل 2-2 مقایسه دانش ضمنی و آشکار
 41 شکل 3-2 کام‌های اصلی چرخه مدیریت دانش
 45 شکل 4-2 خاصه فعالیت‌های کلیدی چرخه مدیریت دانش

فهرست جداول

96	جدول 1-3 ابزار جمع آوری اطلاعات و داده های پژوهش
97	جدول 2-3 مقیاس اندازه گیری و شیوه نمره گذاری پاسخهای انتخاب شده
99	جدول 3-3 نتایج اعتبار پرسشنامه تحقیق
99	جدول 3-3 نتایج اعتبار پرسشنامه تحقیق
110	جدول 1-4 فراوانی و درصد فراوانی ویژگی های فردی و جمعیت شناختی
113	جدول 2-4 شاخص های فراوانی ، درصد فراوانی، ساختار سازمانی
114	جدول 3-4 شاخص های فراوانی ، درصد فراوانی، اعتماد سازی
114	جدول 4-4 شاخص های فراوانی ، درصد فراوانی، انعطاف پذیری مدیران
115	جدول 5-4 شاخص های فراوانی ، درصد فراوانی پاداش
117	جدول 6-4 شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی
120	جدول 7-4 نتایج آزمون توزیع متغیرهای تحقیق با آزمون کالموگرف - اسمیرنف
121	جدول 8-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین ساختار سازمانی
121	جدول 9-4 نتیجه آزمون مقایسه میانه ساختار سازمانی
123	جدول 10-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین اعتماد سازی
123	جدول 11-4 نتیجه آزمون مقایسه میانه اعتماد سازی
125	جدول 12-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین انعطاف پذیری مدیران
125	جدول 13-4 نتیجه آزمون مقایسه میانه انعطاف پذیری مدیران
127	جدول 14-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین پاداش
127	جدول 15-4 نتیجه آزمون مقایسه میانه پاداش
129	جدول 16-4 نتیجه آزمون رتبه بندی فریدمن
129	جدول 17-4 نتیجه آزمون رتبه بندی ویل کاکسون
129	جدول 18-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین رتبه متغیرهای مورد مطالعه در بین زنان و مردان
130	جدول 19-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین رتبه متغیرهای مورد مطالعه در بین مجردها و متاهل ها
131	جدول 20-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین رتبه متغیرهای مورد مطالعه تحقیق در سه سطح تحصیلی
132	جدول 21-4 نتیجه آزمون مقایسه میانگین رتبه متغیرهای مورد مطالعه تحقیق در بین 3 وضعیت استخدامی
133	جدول 22-4 نتایج آزمون فرضیه های اصلی و فرعی با آزمون پارامتریک و ناپارامتریک

فهرست نمودارها

101	نمودار 1-3 شاخص آماره t نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه تحقیق
102	نمودار 2-3 شاخص آماره بار عاملی نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه تحقیق

- 110 نمودار 1-4 توزیع درصد فراوانی اعضای نمونه آماری با توجه به جنسیت
- 111 نمودار 2-4 درصد فراوانی اعضای نمونه آماری با توجه به وضعیت تاهل
- 111 نمودار 3-4 درصد فراوانی اعضای نمونه آماری با توجه به سطح تحصیلات
- 112 نمودار 4-4 درصد فراوانی اعضای نمونه آماری با توجه به وضعیت استخدامی
- 117 نمودار 5-4 نمودار توزیع فراوانی بدست آمده متغیر ساختار سازمانی
- 118 نمودار 6-4 نمودار توزیع فراوانی بدست آمده متغیر اعتماد سازی
- 118 نمودار 7-4 نمودار توزیع فراوانی بدست آمده متغیر انعطاف پذیری مدیران
- 119 نمودار 8-4 نمودار توزیع فراوانی بدست آمده متغیر پاداش

« به نام خدا »

چکیده

زمانی نه چندان دور، سازمانها در محیطی با ثبات به سر می بردند پیش بینی وقایع تقریباً برای سازمانها امکان پذیر بود. اما به تدریج تغییرات مربوط به علم و تکنولوژی - اقتصاد - سیاست و فرهنگ به سرعت سازمانها را تحت تاثیر قرار داد. سازمانها در محیط های پویا برای حفظ و بقای خود تلاش گسترده ای را برای تغییرات عمیق در ساختار و اساس خود آغاز کردند و به سمت سازمانهای یاد گیرنده متحول شدند. مدیران سازمانها دریافتند که به یادگیری و انتقال دانش به عنوان پدیده ای ارزشمند بنگرند.

پردازش اطلاعات و پیگیری آن پس از یادگیری توسط کارگزار چگونگی نگرش های فردی در مورد یادگیری، تسهیم و ذخیره دانش از موارد مهم موضوع انتقال دانش می باشد. محیط کسب کار مبتنی بر دانش و شایستگیهای افراد شامل: نوآوری، رابطه بامشتری (مراجعه کننده) ساختار سازمانی، سیستمها و فرایندها، فرهنگ سازمانی و غیره را در بر می گیرند. بهره برداری بهتر از این منابع ناملموس و حیاتی در سازمانها به حفظ و کسب موفقیت آنها کمک می کند. تنها روش خلق ارزش در اقتصاد دانش محور، پذیرش نوآوری به عنوان یک فرآیند کسب کار است.

توانایی سازمانها برای خلق دانش به فرآیند نوآوری، خلاقیت منابع فکری، منابع انسانی (داراییهای فکری)¹ آن وابسته است. سرمایه فکری می تواند در خلق و کاربرد دانش برای افزایش ارزش سازمانی و سرمایه اجتماعی مورد استفاده واقع شود و موفقیت سازمان به توانایی آن در مدیریت این منابع کمیاب بستگی دارد.

سرمایه اجتماعی راماده خام جامعه مدنی دانسته اند این سرمایه از تعامل های هر روزه بین افراد بوجود می آید. این سرمایه به تنهایی در فرد یا ساختار اجتماعی در سازمانها نهفته نیست بلکه در فضای تعامل و ارتباط بین افراد وجود دارد. سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از شبکه ها، هنجارها، ارزشها و درکی دانسته اند که همکاری درون گروهها و بین گروهها را جهت کسب منافع

¹ Intellectual assets

متقابل در سازمانها را تسهیل می کند. این سرمایه در سازمانها بانرخ مشارکت افراد و وجود عامل اعتماد در بین آنان بوجود می آید و ضروریست جهت افزایش سرمایه اجتماعی در سازمانها از تکنولوژی نوین ارتباطی و اطلاعاتی (ICTS)² برای دستیابی به ارتباطات مستمر و موفقیت آمیز استفاده شود.

کلیدواژه: انتقال دانش، سرمایه فکری، خلاقیت، مشارکت، سرمایه اجتماعی، انعطاف پذیری، ارتباطات، اعتماد و اطمینان، تمرکززدایی، ساختار و پاداش.

² Information and communication technologies

فصل اول

کلیات تحقیق

1- مقدمه

سازمانها برای کسب موفقیت در محیط های کاری پر رقابت و پویا مجبورند سریعاً دانش، محصولات و خدمات جدید به همراه نوآوری ایجاد کنند. در دهه اخیر تحقیقات انجام شده نشان می دهد که شرکتها به مدیریت دانش و انتقال دانش روز به روز نیاز بیشتری دارند. اما امروزه دانش سازمانی در میان سازمانهایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثر بخشی علاقه مندند، بطور فزایندهای مورد توجه ویژه قرار گرفته است. آرجریس و شون، که دو تن از پژوهشگران پیشتاز در این زمینه هستند، یادگیری سازمانی را به عنوان « کشف و اصلاح خطا » تعریف می کنند. در تعریف دیگری توسط جورج هوپر ارائه شده است، یادگیری به گونه ای تعریف شده است که می تواند در هر سطح از تجزیه و تحلیل برای فرد، گروه و یا سازمان به کار رود.

صاحب نظران برای مفهوم سازمانهای یاد گیرنده نیز تعاریف متعددی ارائه کرده اند به نظر داجسون سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژی ها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می کند و دارای ایجاد توانایی ایجاد کسب و انتقال دانش است و رفتار خودش را طوری تعدیل می کند که منعکس کننده دانش و دیدگاه های جدید باشد. جهت انتقال دانش ضروریست بستر یا زمینه این انتقال آماده شود این آمادگی شامل:

1. ایجاد محیط مناسب جهت یاد گیری
 2. تشویق کارکنان جهت یادگیری منظم و جدی
 3. استفاده از محرکهای تقویتی به منظور رشد دانش
 4. ترکیب دانش با تولید عملیات و خدمات
 5. داشتن شبکه های ارتباطی مناسب.
- مایکل جی مارکوارت در کتاب «ساختن سازمانهای یادگیرنده» تعریف ذیل ارائه کرده است.

(در تعریف سیستماتیک یک سازمان یادگیرنده سازمانی است با قدرت بصورت جمعی یاد می گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع آوری، مدیریت و استفاده می کند)

سازمانها جهت انجام وظایف محوله خود به اطلاعات صحیح و به موقع نیاز بیشتری دارند. عصر اطلاعات از دهه 1990 با همگانی شدن استفاده از اینترنت وارد نقطه عطف خود شد. اطلاعات توانسته شیوه عملکرد سازمانها و بطور کلی تمامی جامعه را متحول کند. اینترنت و اطلاعات مرزهای سنتی و فرضی جغرافیای وزمانی را درهم شکسته و انسان را از بند مرزها رها کرده است. تبادل اطلاعات و ارتباطات وسیع سازمانی و مرکزیت در شبکه های سازمانی و نمایاندن استعدادها و مهارت های انسانی و اجتماعی هیچ گاه غیرپسندیده محسوب نمی شود بلکه حتی از توانمندی های افراد سرچشمه می گیرد. تمرکز بر مقوله سرمایه اجتماعی مبتنی بر نقشی است که سرمایه اجتماعی در تولید و افزایش سرمایه های انسانی، اقتصادی و محیطی ایفای کند. سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی برای موفقیت در برنامه های سازمانی رفاه اجتماعی و سلامت اجتماعی مورد بحث قرار می گیرد. انسان بطور ذاتی در تعامل و تقابل با دیگران نیازهای خود را بر طرف می سازد و گذران امور می کند اثرات این کنشها و نقش آنها تا حدی است که حذف آن، زندگی را غیر ممکن می سازد. اما در این میان دانشمندان علوم اجتماعی با نگرشی کنجکاوانه در جوامع به شناسایی این کنشها پرداخته و به مجموعه عواملی، پی برده اند که آنرا سرمایه اجتماعی نامیده اند.

عصر ما، عصر دانایی است، اگر می خواهیم در این زمان زندگی کنیم باید بر رویکردی علمی متکی باشیم که بیش ذهن های روشن و قطعی دارد (الوانی، 1383: 34)

امروزه در کنار سرمایه انسانی، مالی، اقتصادی، سرمایه دیگر به نام سرمایه اجتماعی مورد بهره برداری قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع یا ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود.

سرمایه اجتماعی به عنوان یک اهرم توفیق آفرین مطرح و مورد اقبال فراوان نیز واقع شده است. سرمایه اجتماعی دارای ابعاد و مولفه های فراوان است که متناسب با فرهنگ جامعه می باشد. مولفه هایی چون اعتماد³ مشارکت⁴ در نهادهای مدنی ارتباطات⁵ مناسب با دیگران، تعهد و مسولیت، همکاری و روحیه کار گروهی، احساس هویت جمعی در این زمینه مد نظر می باشد. مهمترین مولفه سرمایه اجتماعی اعتماد و قابلیت اعتماد است که خود دارای ارکانی می باشد (جان فیلد، 1385: 55). سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره وری، سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای

³ Confidence

⁴ Cooperation

⁵ Communication

نیل به موقعیت و بهبود عملکرد سازمانی قلمداد می شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند. از سوی دیگر سرمایه اجتماعی به زندگی فرد معنی و مفهوم می بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می سازد.

از آنجاییکه سرمایه اجتماعی مفهوم نسبتاً جدیدی در علوم اجتماعی و مدیریت می باشد ولی نقش آن در برنامه های تحول و توسعه کشور و به ویژه جایگاه رفاه اجتماعی و بهبود سازمانها پوشیده نیست. این مفهوم به رغم عمر کوتاهش کاربردهای مختلفی در حوزه های علوم انسانی پیدا کرده است، از اقتصاد گرفته تا جامعه شناسی و روانشناسی. این واژه در چند سال اخیر از مشهورترین مفاهیم جامعه شناسی است. سرمایه ای که زیربنای توسعه فرهنگی، اقتصادی و سیاسی یک کشور است. به میزانی که از آن به عنوان ثروت نامریی یک کشور یاد می شود (رضایی، 1379).

1-2 بیان مسئله و اهمیت تحقیق

برای همه ما پیش آمده که برخی از سازمانهای دولتی نسبت به سازمانهای مشابه عملکرد بهتری دارند و یا برخی از افراد در سازمانها به مراجعین خود بهتر پاسخ داده و عملکرد و عکس العمل سریعتری دارند و در پاسخهای خود به مراجعین از تجربه و دانش کافی برخوردار بوده و لو اینکه پاسخهای آنها منفی است. گاهی اوقات به افرادی در سازمانها برخورد می کنیم که نمی توانند پاسخ آری یا خیر بدهند در واقع این افراد با اینکه از نظر شخصیتی آدمهای خوبی هستند در پاسخ به مشتری ناتوان بوده و کار را به فرد دیگری و یا به مقامات بالاتر و حتی به شوار و کمیسیون ارجاع می دهند. اگر این کارمندی عضو نیروی کار دانش و تجربه سازمانی کافی داشته باشد در زمان و هزینه های مشتری و همچنین در زمان هزینه های سازمان صرفه جویی چشم گیری به عمل خواهد آمد.

در صورتیکه سازمانی از کارکنان با تجربه و آموزش دیده بهره مند باشد در واقع این سازمان دانش سازمانی خود به مدیریت نموده و در انتقال دانش نیز موفق بوده است. از آنجایی که خلاقیت با تجربه، دانش، و آموزش رابطه مستقیم دارد. سازمانی که افراد آموزش دیده و با تجربه و خلاق دارد در واقع سرمایه انسانی و اجتماعی این سازمان بالا است. این سازمانها در برابر محیط خود بهتر می توانند واکنش نشان داده و خود را با تغییرات محیطی منطبق کنند.

امروزه توفیق سازمانها را نمی توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوریها ارزیابی کرد زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه انسانی و اجتماعی فاقد کارایی است. به عبارت دیگر استفاده بهینه از سرمایه های مالی و فیزیکی و انسانی در سازمان بدون شبکه روابط متقابل بین اعضا سازمان که توأم با اعتماد، محبت و دوستی و در جهت حفظ ارزشها و هنجارهای سازمانی است، امکان پذیر نخواهد بود. (باقری زاده : 1384)

به دلیل اینکه دانش سازمانی و سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه ها بصورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است. بنابراین هدف از این تحقیق بررسی چهار عامل ذکر شده (ساختار سازمانی، اعتمادسازی، انعطاف پذیری مدیران، لختصاص پاداش) در وزارت علوم تحقیقات و فناوری می باشد، با توجه به پاسخهایی که کارشناسان، مدیران عملیاتی و مدیران میانی به پرسشها داده اند می توان بررسی نمود که این عوامل تا چه حد موثر در انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی در وزارت علوم می باشد.

3-1 ضرورت و اهمیت انجام تحقیق

نظر به اینکه سازمانهای دولتی در ایران چندان با مسئله رقابت مواجه نیستند لذا الویت سازمانهای دولتی و وزارتخانه ها منجمله وزارت علوم تحقیقات و فناوری ارائه خدمات به مراجعین و مشتریان خود می باشد. وزارت علوم تحقیقات و فناوری با دیدگاه دولت الکترونیک این مطلب را بایستی مدنظر داشته باشد که مراجعه کنندگان از برصف بودن به برخط بودن تبدیل شود. و رضایت حال مراجعین خود را فراهم سازد و از مراجعات مکرر و حضوری جلوگیری به عمل آید. لازم است مدیران عالی در سازمان به اهمیت تجربه نهفته در مغز کارکنان خود پی برده و نسبت به مدیریت این دانش ضمنی و تبدیل شدن آن به دانش آشکار با ایجاد بستروزمینه انتقال آن اقدامات لازم را بعمل آورند و نسبت اصلاح ساختار سازمانی و ارتباطات مناسب در تمامی سطوح سازمان پیشبینیهای لازمه را بعمل آورند. چراکه امروزه درکنار سرمایه های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد بهره برداری قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و

اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود. سرمایه اجتماعی، بسترناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود سازمان قلمداد می شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند راه کامیابی شغلی و بهبود عملکرد سازمانی را هموار می سازند. از سوی دیگر سرمایه اجتماعی به زندگی فرد معنی و مفهوم می بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می سازد (الوانی، سید تقوی، 1383) از آنجاییکه سرمایه اجتماعی بسترناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می شود با انجام این تحقیق در نظر داریم تاثیر انتقال دانش و سرمایه اجتماعی را بر بهبود عملکرد سازمان بررسی کنیم. علت موفقیت بعضی از سازمانها در چیست؟

آیا موفقیت آنها در اعتماد متقابل است؟

آیا انعطاف مدیران باعث عملکرد بهتر سازمان می گردد؟

آیا سطوح سازمانی در این سازمانها بلند و یا مسطح می باشد.

آیا مدیریت در این سازمانها بصورت مشاکی است؟

آیا اطلاعات در این سازمانها در همه سطوح جریان دارد و دسترسی به اطلاعات سریع و آسان میباشد؟

آیا تصمیم گیری در این سازمانها بامشارکت افراد در سازمان میباشد؟

آیا آموزش ضمن خدمت و مدیریت و انتقال دانش در این سازمانها بیشتر است؟

آیا دانش و سرمایه اجتماعی این سازمانها بالاست؟

آیا کار در این سازمانهای بصورت تیمی (1) انجام میشود؟

1- 4 اهداف انجام تحقیق

هدف از این تحقیق این است، بتوانیم دانش و تجربه ایی که در طی سالها کار کارکنان در پستهای مختلف کسب گردیده و این دانش و تجربه در افراد همان دانش پنهان و ضمنی است، بتوانیم با راهکارهایی این دانش و تجربه را از حالت ضمنی به حالت آشکار تبدیل کرده و به افراد تازه وارد و کم تجربه که شرایط و اشتیاق آموزش را دارند منتقل کرد. این انتقال از طریق ارتباطات عمودی افقی و تمام سطوح و ارتباطات چهره به چهره امکان پذیر خواهد شد و باعث صرفه جویی در وقت و انرژی کارکنان و مدیران می گردد؛ و از اتلاف سرمایه وزارت علوم جلوگیری می کند چرا که کارکنان با تجربه و دانشی باعث افزایش سرمایه های اجتماعی گردند.

1-5 کاربرد های تحقیق

به دلیل آنکه تحقیقات بنیادی پیرامون انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی در سازمانها به خصوص وزارت علوم کمتر انجام شده، محقق برای تحقیق خود وزارت علوم را انتخاب کرده است تا مسایل و مشکلات و نقاط ضعف و قوت این وزارت را که نقش مهمی در زمینه رضایت شهروندان و مراجعین و بهبود سازمان و در نهایت جامعه دانشناسایی کند و با خلق پیوندها، ارتباطات میان اعضای شبکه یا کارکنان و ایجاد اعتماد متقابل و برنامه ریزی لازم جهت رفع مسایل و مشکلات و بهبود کیفیت زندگی کاری افراد وزارت و بستر مناسبی برای انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی و انسانی و راهی برای نیل به اهداف عالی سازمان و موفقیت و بهبود عملکرد سازمان فراهم شود. انتقال دانش باعث توانمند شدن کارکنان گردیده و سرمایه اجتماعی باعث معنا و مفهوم بخشی پرسنل وزارت می گردد.

1-6 فرضیه های تحقیق

- 1- بین عوامل ساختاری با انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی در وزارت علوم تحقیقات و فناوری رابطه معناداری وجود دارد.
- 2- اعتماد سازی با انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی در وزات علوم تحقیقات و فناوری رابطه موثر دارد.
- 3- نقش مدیران و انعطاف پذیری آنها رابطه معناداری با انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی در وزارت علوم تحقیقات و فناوری دارد.
- 4- اختصاص پاداش یا تشویق با انتقال دانش و افزایش سرمایه اجتماعی در وزارت علوم تحقیقات و فناوری رابطه موثر دارد.

1.7 روشهای انجام تحقیق

این تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر اجرا از نوع تحلیلی - توصیفی و مبتنی بر استراتژی همبستگی است که با استفاده از نمونه منطقی سعی در تعمیم و یافته ها به کل جامعه آماری دارد. کاربردی است زیرا می کوشد تا نظریه ها و ادعاهای مربوط به موضوعی به نام انتقال

دانش و افزایش سرمایه اجتماعی را در صحنه وزارت علوم بیازماید. توصیفی و از نوع پیمایش وهمبستگی است زیرا قصد دارد تا با استفاده از نظریات افراد نسبت به یکسری شاخص ها، روابط میان چند متغیر را در صحنه خاص محک بزند.

گردآوری اطلاعات در تحقیقات به دو صورت مطالعات کتابخانه ای و میدانی صورت می پذیرد که هریک از این دسته ها داری اجزای خاص هستند. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات مرتبط با متغیرها، پیشینه و ابزار تحقیق از مطالعات کتابخانه ای استفاده شد و در خصوص مطالعات میدانی هم از پرسشنامه و هم از ابزار مصاحبه (برای چک کردن محتویات ابزار تحقیق) استفاده گردید. پرسشنامه به عنوان یکی از متداولترین ابزارهای گردآوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی می باشد. ضمن داشتن سوالات هدف دار و بهره گیری از مقیاس های گوناگون می کوشد. تا نظر، دیدگاه و بینش یک فرد پاسخگو را مورد سنجش قرار دهد (خاکی، 1382 : 242)

ابزار بکار رفته در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته می باشد که با مطالعه و در نظر گرفتن پرسشنامه های استاندارد و با کمک اساتید راهنما و مشاور تهیه شده است.

8.1 قلمرو تحقیق

حوزه نگرش این تحقیق تشریح چگونگی انتقال دانش و افزایش نا مشهود سرمایه های اجتماعی در وزارت علوم تحقیقات و فناوری می باشد که در نتیجه اگر انتقال دانش به درستی در وزارت علوم انجام پذیرد باعث افزایش اعتماد و سرمایه اجتماعی در وزارت علوم و در نهایت عملکرد آن بهبود خواهد یافت. قلمرو تحقیق وزارت علوم می باشد و از نظر زمانی مربوط به دی ماه سال 88 تا مرداد ماه 1389 می باشد.

9.1 جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق مشتمل بر مدیران کل، معاونین مدیران کل، روسای ادارت، معاونین ادارت، کارشناسان ارشد، کارشناسان در وزارت علوم می باشد.