

## Studying the Effect of Social Capital on Knowledge Management in the Agriculture Jihad Organization in Alborz Province

NAFISEHSALAHIMOGHADAM<sup>1\*</sup>, ROHOLLAHREZAEI<sup>2</sup>,  
HOSSEIN SHABANALIFAMI<sup>3</sup>

1, MSc Graduate, Faculty of Agriculture, University of Zanjan, Zanjan, Iran

2, Associate professor, Faculty of Agriculture, University of Zanjan, Zanjan, Iran

3, Associate professor, Faculty of Economic and Agriculture Development,  
University of Tehran, Karaj, Iran

(Received: Aug. 28, 2017- Accepted: Dec. 17, 2018)

### ABSTRACT

The main purpose of this descriptive- correlative research was to study the effect of social capital on knowledge management using Structural Equations Modeling (SEM). The statistical population of the study consisted of 272 experts of the Agriculture Jihad organization in Alborz province. According to the Krejcie & Morgan table, a sample size of 213 was selected using a stratified random sampling method. The standard questionnaires were used to collect the data. The content validity of the questionnaire was confirmed by a panel of experts. The construct validity and the composite reliability of the research instrument were tested by estimating the measurement model and they were satisfied after making necessary corrections. The data were analyzed using Structural Equation Modeling multivariate technique. The results showed that social capital had a positive and significant effect on dependent variable. All in all, social capital explained about 61 percent of the variances of knowledge management in the Agriculture Jihad organization of Alborz province. Based on the findings, it could be concluded that improving social capital directly results in reinforcing knowledge management in the Agriculture Jihad organization.

**Keywords:** Knowledge management, Social capital, Agriculture Jihad organization, Experts.

## بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز

نفسه صلاحی مقدم\*، ارواح‌اله رضائی<sup>۱</sup> و حسین شعبانعلی<sup>۲</sup> فمی<sup>۳</sup>

۱، کارشناس ارشد، گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

۲، دانشیار، گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

۳، دانشیار، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، کرج، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۶ - تاریخ تصویب: ۹۷/۹/۲۶)

### چکیده

هدف از این پژوهش توصیفی - همبستگی، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۷۲ نفر از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز بود که با توجه به جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۱۳ نفر از آنان از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب برای انجام پژوهش انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. روایی صوری پرسشنامه با نظر پانلی از متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و روایی سازه و پایایی ترکیبی ابزار پژوهش نیز از طریق برآورد مدل اندازه‌گیری و پس از انجام اصلاحات لازم به دست آمد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش چند متغیره مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی، اثر مثبت و معنی‌داری بر متغیر وابسته پژوهش داشته و در مجموع ۶۱ درصد از واریانس مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز را تبیین کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که تقویت سرمایه اجتماعی به طور مستقیم منجر به بهبود مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، سازمان جهاد کشاورزی، کارشناسان.

### مقدمه

نیروافزا جای خود را به دانش‌افزا می‌دهند. از این رو، ضروری است تا سازمان‌ها به طور مداوم دانش جدید را ایجاد، اعتباربخشی و در نهایت برای بهبود کیفیت محصولات و خدمات خود به کار گیرند (Yousefi & Gholami, 2006). از سوی دیگر، با توجه به تغییرات گسترده در عملیات و فرآیندهای سازمانی، شکل‌های سنتی سرمایه‌ای مانند ساختمان‌ها، تجهیزات و منابع مالی دگرگون شده و سرمایه‌های جدیدی از جمله سرمایه اجتماعی مطرح شده است (Mahdian Rad & Fazli, 2011)، به نحوی که در عصر حاضر مدیران برای

اکنون بسیاری از سازمان‌ها دانش را به‌سان مفهوم ثروت می‌انگارند (Zhao et al., & Zaied et al., 2012). در حقیقت، آن‌ها از این موضوع آگاهی یافته‌اند که افزون بر زمین، کار و سرمایه، اهمیت دانش به عنوان یک عامل تولیدی روز به روز در حال افزایش است (Qharah Biglo et al., 2013)؛ به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به دقت ارزیابی شود، این نتیجه حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز، جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های

۳- ثبت دانش که در برگیرنده مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور ثبت و مستندسازی دانش موجود در سازمان صورت می‌پذیرد (Yang et al., 2010)؛ ۴- انتقال دانش که به تبادل دانش کارکنان و همچنین مهارت‌ها و تجارب آنان در تمامی واحدها و بخش‌های مختلف سازمانی اشاره دارد (Lin, 2007)؛ و ۵- کاربرد دانش که به طور ساده به عنوان استفاده از دانش در راستای دستیابی به اهداف سازمانی تعریف می‌شود (Aosh et al., 2007)، است.

به هر حال، آنچه مسلم است انتقال اطلاعات و دانش در سطح خرد یا کلان بین افراد و سازمان‌ها، تا حدود زیادی بستگی به افرادی دارد که این فرآیند را سرعت می‌بخشد. در نتیجه، تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند، بر تبادل اطلاعاتی میان افراد نیز تأثیرگذار خواهند بود (Mahdian Rad & Fazli, 2011). به همین دلیل، اهمیت ارتباطات و تعامل مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش، مورد تأکید قرار گرفته است. چنانچه، سازمانی بتواند تعامل اثربخش در بین کارکنان خود را افزایش دهد، به همان نسبت بیشتر می‌تواند در خصوص اثربخشی تبادل اطلاعاتی میان کارکنان خود و در نتیجه، مدیریت اثربخش سازمانی اطمینان حاصل نماید (Bhatt, 2001). از این‌رو، ایجاد و توسعه فرهنگ و جوئی که این نوع ارتباطات و تعاملات یعنی سرمایه اجتماعی را ترغیب و تسهیل نماید، از پیش‌شرط‌های اصلی توسعه مدیریت دانش به شمار می‌رود (Mahdian Rad & Fazli, 2011).

به طور کلی، سرمایه اجتماعی را می‌توان به منزله مجموعه‌ای از هنجارهای غیررسمی (Basargekar, 2010) و شبکه‌های تسهیل اقدامات جمعی برای منافع متقابل تعریف کرد (Ali et al., 2011) که گروه‌ها و افراد را قادر می‌سازد تا فضاهای فیزیکی را بهره‌ور و فضاهای فرهنگی و اجتماعی را مساعد نمایند (Yadollahi Farsi et al., 2013; Amir Khani & Pour-Ezzat, 2008). همانند مدیریت دانش، در مورد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی نیز دیدگاه‌های گوناگونی ارائه شده است (Ahmadi et al., 2012). یکی از مهم‌ترین این دیدگاه‌ها، نظریه Nahapiet & Ghoshal (1998) است که در این پژوهش نیز به این نظریه استناد شده

توسعه، بیشتر از آن که نیازمند سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی باشند، نیازمند سرمایه اجتماعی هستند (Ahmadvand & Abolhasani Ranjbar, 2013)؛ زیرا در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل سازمان‌ها به ویژه پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در آن‌ها دشوار و ناهموار می‌گردد (Honary, 2011). سرمایه اجتماعی می‌تواند توانایی سازمان برای اداره دانش را افزایش داده و فرآیندهای مدیریت دانش اعم از جذب دانش، تهیه و تدوین دانش و انتقال آن را به واسطه ترکیب و تبادل منابع، تشویق رفتارهای تعاونی و توسعه فعالیت‌های جمعی اثربخش‌تر، تسهیل و تسریع نماید. در واقع، سرمایه اجتماعی، پایه‌ای برای کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها به شمار می‌رود (Abili & Zare Khalili, 2012).

در خصوص مفهوم مدیریت دانش، بسیاری از پژوهشگران بر این موضوع توافق دارند که مدیریت دانش دارای مراحل نظام‌مندی است که دانش مورد نیاز برای موفقیت یک سازمان را از طریق خلق، سازماندهی، ذخیره‌سازی، تسهیم و بهره‌برداری از دانش فراهم می‌سازد (Allameh et al., 2011; Ramachandran, 2010; Yang et al., 2010; Asoh et al., 2007; Lin, 2007). البته، مدیریت دانش به منزله یک سازه چند بعدی، دارای ابعاد و مؤلفه‌های گوناگونی است و پژوهشگران مختلف، هر یک از زاویه خاصی به آن نگریسته‌اند (Abtahi & Aghaz, 2011). با توجه به گستردگی این دیدگاه‌ها و با در نظر گرفتن این که در این پژوهش برای بررسی مؤلفه‌های مدیریت دانش از نظریه Bhatt (2001) استفاده شده، در این بخش تنها به تبیین این نظریه پرداخته شده است. از دیدگاه Bhatt (2001)، مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت شامل مواردی چون: ۱- خلق دانش که به عنوان توانایی سازمانی برای ایجاد و اشاعه دانش جدید در تمامی سطوح سازمانی و تجلی دانش در دستاوردهای سازمان است (Yang et al., 2010)؛ ۲- کسب دانش که به معنای به دست آوردن دانش جدید از منابع مختلف به ویژه شرکای خارجی بوده و در بسیاری از سازمان‌ها به مثابه یک اهرم رقابتی به شمار می‌رود (Lin, 2007)؛

سازمان افزایش می‌یابد. Mahdian Rad & Fazli (2011) در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش در سازمان امور مالیاتی دریافتند که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش سازمان امور مالیاتی تأثیر مستقیم و معنی‌داری داشته و می‌تواند به فرآیندهای مدیریت دانش کمک نماید. Ziaei *et al.* (2011) در مطالعه‌ای رابطه سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش را بررسی کرده و نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. Zhao *et al.* (2015) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرایند خلق دانش در مراکز بهداشتی ایالات متحده پرداخته‌اند. بر اساس نتایج پژوهش، سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر خلق دانش هستند. همچنین، در بین سه مؤلفه سرمایه اجتماعی، مؤلفه شبکه‌سازی نقش مهم‌تری در ایجاد و خلق دانش در مراکز مورد مطالعه دارد. Monavarian *et al.* (2013) در مطالعه‌ای پیرامون توسعه سرمایه اجتماعی برای تسهیل شیوه‌های مدیریت دانش مشخص کردند که بین تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی و شیوه‌های مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرمایه اجتماعی باعث تسهیل شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان می‌شود. به همین منوال، Reijssen & Helms (2011) در پژوهش دیگری نشان دادند که بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرمایه اجتماعی یک عامل تقویت کننده اصلی برای پایداری مدیریت دانش در سازمان محسوب می‌شود. Jiang *et al.* (2011) در مطالعه خود مشخص نمودند، افزون بر تأثیر مثبت و معنی‌دار هر سه مؤلفه ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش، بین سه مؤلفه سرمایه اجتماعی نیز روابط معنی‌داری وجود دارد، به نحوی که مؤلفه ساختاری بر مؤلفه‌های رابطه‌ای و شناختی و مؤلفه رابطه‌ای بر مؤلفه شناختی تأثیر مثبت و معنی‌دار داشتند.

است. Nahapiet & Ghoshal (1998) سرمایه اجتماعی را به عنوان یک سازه چند بعدی، شامل سه مؤلفه اساسی زیر در نظر گرفته‌اند:

۱- مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی که مربوط به ماهیت ارتباط بین افراد در سازمان بوده (Zare, 2012) و در برگزیده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است (Ahmadi *et al.*, 2012)؛

۲- مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی که مربوط به کیفیت و ماهیت ارتباط بین افراد در سازمان (Zare, 2012) و نشان دهنده ریشه‌های روابط مانند اعتماد، احترام و حسن نیت می‌باشد (Matthews & Marzec, 2011)؛

۳- مؤلفه ساختاری که با الگوی کلی از روابط موجود در سازمان مرتبط است و شامل میزان ارتباطی می‌شود که افراد در یک سازمان با یکدیگر دارند (Zare, 2012). همانطور که اشاره شد با توجه به ماهیت سرمایه اجتماعی که به کمیّت و کیفیت روابط بین افراد اشاره دارد، این شکل از سرمایه‌های نامشهود سازمانی به طور قابل ملاحظه‌ای می‌توانند بر فرایند مدیریت دانش اثرگذار بوده و آن را در سازمان‌های مختلف تسریع و یا با کندی و تاخیر مواجه نمایند (Zhao *et al.*, 2015).

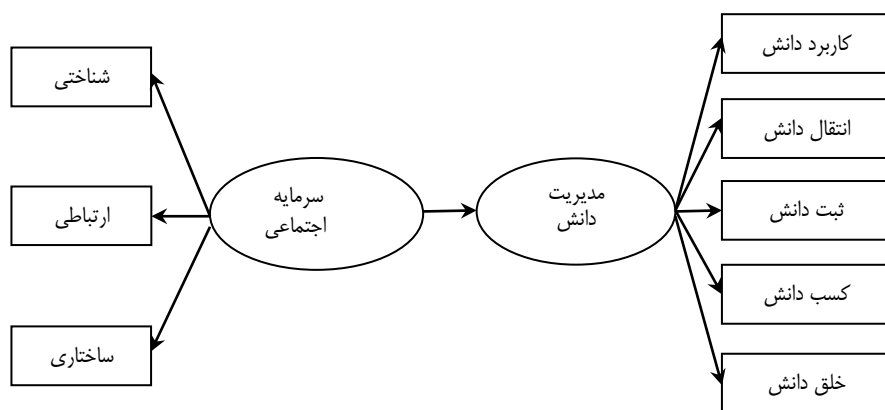
از این‌رو، این موضوع در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و پژوهش‌های مختلفی در خصوص بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام داده‌اند که در ادامه به نتایج برخی از آنها اشاره شده است.

Bordbar & Zarei (2014) در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ارتقای سطح مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی وجود دارد. در مطالعه دیگری، Abili & Zare Khalili (2012) نشان دادند که سرمایه اجتماعی دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مدیریت دانش در شرکت‌های بیمه دولتی است و با افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمانی، فرآیندهای مدیریت دانش نیز در آن

ریزی شده‌ای در آن برای ثبت و مستندسازی دانش و اطلاعات صورت نمی‌پذیرد. افزون بر این، جنبه کاربردی دانش اندک خلق یا کسب شده در سازمان نیز کمتر مورد توجه بوده و از آن به طور مؤثر در راستای دستیابی به اهداف سازمانی استفاده نمی‌شود. با توجه به پایین بودن شاخص‌های مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی و در نظر گرفتن این موضوع که مدیریت دانش به عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده است (Zaied et al., 2012). از این رو، مدیران سازمان‌ها همواره در جستجوی دلایل و عوامل اصلی و تأثیرگذار بر طراحی و پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز سیستم مدیریت دانش در سازمان بوده‌اند (Heydari et al., 2013).

در این رابطه، همانطور که اشاره شد سرمایه اجتماعی یکی از اصلی‌ترین متغیرهای تأثیرگذار به شمار می‌رود (Zhao et al., 2015; Monavarian et al., 2012; Abili & Zare Khalili, 2013) که موجب تسهیل در تضارب آراء و انتقال دانش می‌گردد و خلق و به کارگیری دانش در سازمان را مسیر می‌سازد (Alvani et al., 2007). در این رابطه، پژوهش حاضر با هدف اصلی بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز انجام پذیرفت. در قالب هدف اصلی اشاره شده و بر اساس مرور ادبیات نظری و مطالعات تجربی مرتبط، در این بخش مدل مفهومی پژوهش ترسیم شده است (شکل ۱).

نتایج بررسی‌ها حاکی از آن است که سازمان جهاد کشاورزی نیز، مشابه بیشتر سازمان‌های دولتی در ایران، با مسائل درون‌سازمانی متعددی به‌ویژه پایین بودن سطح فرآیندهای مدیریت دانش مواجه است که این مساله تأثیر منفی زیادی بر کیفیت خدمات ارائه شده توسط این سازمان گذاشته است. نتایج پژوهش Ahmadi et al. (2013) نشان داد که راهبردهای مدیریت دانش شامل شخصی‌سازی و مستندسازی دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال بختیاری در سطح پایینی قرار دارند. به همین ترتیب، Heydari et al. (2013) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شاخص‌های مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان قم از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند. در چنین شرایطی، فعالیت و برنامه منسجمی در سازمان برای ایجاد و خلق دانش، ثبت و مستندسازی و در نهایت کاربرد دانش وجود نداشته و در حقیقت، دانش به طور خودبه‌خودی و مدیریت نشده و با دشواری در بین اعضای سازمان، انتقال و به کار گرفته می‌شود. همچنین، بخش قابل توجهی از دانش و تجارب افراد در سازمان به شکل دانش پنهان بوده و ممکن است هیچ‌گاه به شکل دانش صریح و کاربردی برای تمامی اعضای سازمان در نیاید (Heydari et al., 2013). چنین مسائلی تا حدود زیادی در مورد سازمان جهاد کشاورزی استان البرز نیز صدق می‌نماید؛ به نحوی که بر اساس نتایج ارزیابی‌های به عمل آمده، روند خلق و کسب دانش جدید در این سازمان به کندی انجام گرفته و اقدام مشخص و برنامه-



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش: تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش

### مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی، با توجه به هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، از جمله پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است که از بین روش‌های همبستگی، از روش تحلیل کوواریانس- واریانس بهره برده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز بودند که تعداد آنها بر اساس آمار سازمان جهاد کشاورزی استان البرز (۱۳۹۲)، در حدود ۲۷۲ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه، از جدول Krejcie & Morgan (1970) استفاده شد که با توجه به آن، حجم نمونه ۲۱۳ نفر به دست آمد. برای دستیابی به نمونه‌ها و تکمیل پرسشنامه‌ها از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده گردید که پس از محاسبه، تعداد نمونه‌های زیر به شرح جدول (۲) به هر یک از شهرستان‌ها اختصاص یافت.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بود که از سه بخش مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای پاسخ‌گویان و پرسش‌های مرتبط با سنجش ابعاد مدیریت دانش شامل پنج بعد خلق دانش (KC)، کسب دانش (KA)، ثبت دانش (KR)، انتقال دانش (KT) و کاربرد دانش (KU)<sup>۱</sup> و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری (SS)، ارتباطی (SR) و شناختی

(SC)<sup>۲</sup> تشکیل شده بود (جدول ۲). برای سنجش ابعاد مدیریت دانش از مقیاس استاندارد Bhatt (2001) و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از مقیاس توسعه داده شده توسط Nahapiet & Ghoshal (1998) استفاده شد. مقیاس سنجش هر دو بخش اشاره شده، طیف لیکرت پنج سطحی از خیلی کم= ۱ تا خیلی زیاد= ۵ بود.

جدول ۲- تعداد کل کارشناسان مورد مطالعه و نمونه‌های اختصاص یافته به هر یک از طبقات

شماره	اسامی شهرستان‌ها	تعداد کل کارشناسان در هر یک از شهرستان‌ها	تعداد نمونه اختصاص یافته
۱	سازمان مرکزی	۱۰۹	۸۵
۲	کرج	۵۲	۴۰
۳	نظر آباد	۳۴	۲۷
۴	ساوجبلاغ	۵۷	۴۵
۵	طالقان	۱۰	۸
۶	اشتهارد	۱۰	۸
	جمع کل	۲۷۲	۲۱۳

2- Structural (SS), Relational (SR) and Cognitive (SC)

<sup>1</sup> 1- Knowledge Creation (KC), Knowledge Acquisition (KA), Knowledge Recording (KR), Knowledge Transfer (KT) and Knowledge Using (KU)

جدول ۳- بخش‌های اصلی پرسشنامه به همراه زیربخش‌ها و گویه‌های مربوط به آنها

بخش	زیربخش	گویه‌ها (نمادها)
سرمایه اجتماعی	ساختاری (SS)	انتخاب کارکنان برای انجام امور مختلف در سازمان متناسب با تحصیلات (تخصص) و تجارب کاری افراد است (SS1)، دسترسی یا ملاقات با همکاران و مدیر سازمان به سهولت انجام می‌گیرد (SS2)، حیطة- های کاری و شغلی کارکنان در سازمان به خوبی شفاف و روشن است (SS3)، مبنای تصمیم‌گیری در سازمان به صورت شورایی است (SS4)، کارکنان سازمان از آزادی عمل مناسبی برای انجام وظایف خود برخوردارند (SS5)
	ارتباطی (SR)	در سازمان، گروه‌های کاری مختلفی برای انجام وظایف متناسب شکل گرفته است (SR1)، همکاری و روابط بین کارکنان در سازمان مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل است (SR2)، مدیر و کارکنان سازمان در روابط کاری و غیرکاری (رسمی و غیررسمی) احترام زیادی برای یکدیگر قائل هستند (SR3)، همکاری بین کارکنان و بخش‌های مختلف، به عنوان یک ضرورت مهم در سازمان تلقی می‌شود (SR4)، کارکنان سازمان در فعالیت‌های گروهی و کارهای تیمی مشارکت فعالی دارند (SR5)، کارکنان سازمان دارای روحیه انتقادپذیری و آستانه تحمل مناسبی هستند (SR6)، کارکنان برای تحقق اهداف سازمان، از حس تعهد و مسولیت‌پذیری مناسبی برخوردارند (SR7)، کارکنان سازمان دارای احساس هم‌دلی بالایی بوده و خود را متعلق به یک خانواده مشترک می‌دانند (SR8)، سازمان از ارتباط و تعامل مناسبی با نهادها و ارگان‌های دولتی و غیردولتی برخوردار است (SR9)
مدیریت دانش	شناختی (SC)	مدیر و کارکنان سازمان دارای چشم انداز و اهداف سازمانی مشترکی هستند (SC1)، مدیر و کارکنان سازمان از ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی مشترکی برخوردارند (SC2)، کارکنان سازمان به اندازه کافی با هدف‌ها و مأموریت‌های شرکت آشنایی دارند (SC3)، کارکنان سازمان وظایف کاری/ شغلی خود را به درستی انجام می‌دهند (SC4)، کارکنان سازمان منافع جمعی و تحقق اهداف سازمانی را بر منافع و اهداف فردی ترجیح می‌دهند (SC5)، کارکنان و مدیر سازمان از زبان و مفاهیم مشترکی برای ارتباط و تعامل با یکدیگر برخوردار هستند (SC6)
	خلق دانش (KC)	در سازمان، مشکلات، شکست‌ها و نگرانی‌ها به طور علنی مورد بحث قرار می‌گیرند (KC1)، ایده‌ها، پیشنه‌ها و دانش جدید در سازمان مورد استقبال قرار می‌گیرند و چنانچه لازم باشد برای طراحی مجدد فرآیندها و روش‌های کاری شرکت به کار برده می‌شوند (KC2)، کارکنان سازمان برای توسعه دانش جدید و ارائه ایده‌های نو، پاداش می‌گیرند (KC3)، در سازمان گروه‌های یادگیری تشکیل می‌گردد، جایی که کارکنان می‌توانند در مورد تجارب کاری موفق خویش با یکدیگر بحث کنند (KC4)، در سازمان موضوعات مهم، مشکلات و راه‌حل‌های مناسب آنها به شیوه‌های گوناگون، جستجو و پایش می‌گردند (KC5)
مدیریت دانش	کسب دانش (KA)	سازمان به طور فعالانه اطلاعات مربوط به نیازها و خواسته‌های مشتریان را جمع‌آوری می‌کند (KA1)، در صورت عدم وجود اطلاعات مورد نیاز و مهم در سازمان، مدیران آن‌ها را برای کارکنان فراهم می‌سازد (KA2)، در صورت نیاز، سازمان کارکنان جدید را که اطلاعات مورد نیاز سازمان را دارا می‌باشند، استخدام می‌کند (KA3)، کارکنان سازمان برای ارتقاء دانش و آگاهی خود در دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی به طور فعالانه حضور می‌یابند (KA4)، کارکنان و مدیران سازمان به رقبا به عنوان یک منبع اطلاعاتی دانش می‌نگرند (KA5)
	ثبت دانش (KR)	در سازمان، موفقیت‌ها و شکست‌ها به طور مستمر ارزیابی شده و از آن‌ها برای اقدامات آتی درس گرفته می‌شود (KR1)، در سازمان، منابع اطلاعاتی به‌روز در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد تا به طور مداوم از آن‌ها استفاده نمایند (KR2)، سازمان کارکنان خود را به صورت برنامه‌ریزی شده از دانش جدید در بیرون و داخل سازمان آگاه می‌سازد (KR3)، سازمان دانش‌ها و مهارت‌های فردی کارکنان را ثبت و مستند می‌نماید (KR4)، کارکنان، دانش جدید به کار گرفته در سازمان را به صورت گام به گام تشریح و مکتوب می‌نمایند (KR5)
کاربرد دانش (KU)	انتقال دانش (KT)	در سازمان، دانش و اطلاعات بین کارکنان به صورت غیر رسمی (در جلسات دوستانه و صحبت‌های خودمانی) توزیع و منتشر می‌شود (KT1)، در سازمان، جلسات و ملاقات‌های مداومی سازماندهی می‌شود تا در آن‌ها موضوعات تخصصی مورد بحث قرار گیرند (KT2)، کارکنان سازمان به طور دائم یکدیگر را از تجارب مثبت و پروژه‌های موفق خود مطلع می‌سازند (KT3)، جلساتی در سازمان ترتیب داده می‌شود که در آن‌ها کارکنان شیوه‌های کاری خویش را به بحث می‌گذارند (KT4)
		ایده‌ها و نظرات مشتریان برای توسعه محصولات و خدمات سازمان به کار برده می‌شود (KU1)، دانش و مهارت‌های کارکنان به صورتی خلاقانه برای کاربردهای جدید مورد استفاده قرار می‌گیرد (KU2)، سازمان تخصص‌ها و مهارت‌های گوناگون را در تیم‌ها یا گروه‌های چند رشته‌ای ترکیب نموده است (KU3)، در سازمان تلاش می‌شود تا بر عقاید بازدارنده و غیر خلاقانه غلبه شود (KU4)

درصد) بود. در خصوص وضعیت رشته تحصیلی، یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که ۹۲ درصد از پاسخگویان مورد مطالعه از مدرک تحصیلی در رشته کشاورزی و ۸ درصد در سایر رشته‌ها برخوردار بودند. افزون بر موارد اشاره شده، نتایج حاصل از بررسی وضعیت تعلق اجتماعی نشان داد که ۶۰/۱ درصد از کارشناسان بومی و ۳۹/۹ درصد غیربومی بودند.

#### مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

به منظور برآورد مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی)، مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار AMOS<sup>20</sup> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که یافته‌های به دست آمده از آنها در جداول (۴) و (۵) آمده است. با توجه به نتایج به دست آمده، در مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی به غیر از متغیرهای SR1 و SR9 (مربوط به متغیر مکنون ارتباطی) که به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵ از مدل اندازه‌گیری کنار گذاشته شدند، سایر متغیرها دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۵ بودند. به همین منوال، در مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش نیز متغیرهای KA3 (مربوط به متغیر مکنون کسب دانش)، KC1 و KC4 (مربوط به متغیر مکنون خلق دانش) و KU4 (مربوط به متغیر مکنون کاربرد دانش) به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵ از مدل حذف شدند. همچنین نتایج مربوط به مقادیر میانگین واریانس استخراج شده نشان داد که مقدار این شاخص برای تمامی متغیرهای مکنون مورد مطالعه شامل ساختاری، ارتباطی و شناختی در مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و متغیرهای مکنون خلق دانش، کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش در مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش بیشتر از ۰/۵ بود (جدول ۴). افزون بر این دو شاخص، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مقادیر پایایی ترکیبی محاسبه شده برای متغیرهای مکنون اشاره شده در قالب دو مدل اندازه‌گیری مورد مطالعه، بزرگتر از ۰/۷ بودند (جدول ۴). از این رو، می‌توان بیان داشت که ابزار پژوهش از روایی هم‌گرای مناسبی برخوردار بود. در خصوص روایی تشخیصی، نتایج پژوهش نشان داد که مربع ضریب همبستگی متغیرهای مکنون مورد مطالعه به صورت دوجه‌دو کوچکتر از میانگین واریانس استخراج شده برای

برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و روایی سازه (شامل روایی هم‌گرا، تشخیصی و منطقی) استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه با نظر کارشناسان و متخصصان در زمینه موضوع مورد پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. در خصوص روایی سازه، برای ارزیابی روایی هم‌گرا از سه معیار مختلف شامل بارهای عاملی استاندارد مساوی و بزرگتر از ۰/۵، میانگین واریانس استخراج شده مساوی و بزرگتر از ۰/۵ و پایایی ترکیبی مساوی و بزرگتر از ۰/۷ استفاده شد (Hair et al., 2010). همچنین، برای بررسی روایی تشخیصی، دو شاخص میانگین واریانس استخراج شده و همبستگی متغیرهای مکنون با یکدیگر مدنظر قرار گرفت، به نحوی که بایستی مربع همبستگی بین دو متغیر مکنون از میانگین واریانس استخراج شده هر دو متغیر مکنون مورد بررسی کوچکتر باشد تا سازه از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار گردد (Hair et al., 2010). برای بررسی روایی منطقی، از ضرایب همبستگی بین متغیرهای مکنون در مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود، به نحوی که این ضرایب باید معنی‌دار باشند (Paswan, 2009). افزون بر بررسی روایی ابزار پژوهش در قالب موارد اشاره شده، به منظور بررسی پایایی ابزار پژوهش نیز از پایایی ترکیبی استفاده شد که مقدار آن برای هر یک از متغیرهای مکنون باید بزرگتر از ۰/۷ باشد (Hair et al., 2010). همچنین، به منظور بررسی و آزمون درست بودن مدل و برازش آن با داده‌های میدانی، از شاخص‌های برازندگی استفاده شد.

#### نتایج و بحث

##### مشخصه‌های فردی - حرفه‌ای پاسخگویان

نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که میانگین سن و سابقه فعالیت کارشناسان مورد مطالعه به ترتیب ۳۷ و ۱۴ سال بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۷۰/۹ درصد از کارشناسان مورد مطالعه مرد و ۲۹/۱ درصد زن بودند. از لحاظ وضعیت تأهل، نتایج نشان داد که ۸۰/۸ درصد از کارشناسان مورد مطالعه متأهل و ۱۹/۲ درصد مجرد بودند. از نظر سطح تحصیلات، بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که بیشترین فراوانی مربوط به پاسخگویان با مدرک کارشناسی (۶۳/۴)



پایایی پرسشنامه نیز از آنجا که مقادیر پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای مکنون مختلف بالاتر از ۰/۷ بودند، بنابراین، ابزار پژوهش پایایی مناسبی داشته و نشانگرهای مربوطه به خوبی قادر به تبیین متغیرهای مکنون بودند.

تک تک متغیرهای مکنون بود. از این رو، ابزار پژوهش دارای اعتبار تشخیصی مناسبی بود. در مورد روایی منطقی نیز با توجه به نتایج مندرج در جدول (۴)، ضرایب همبستگی بین تمامی متغیرهای مکنون مورد مطالعه در قالب مدل‌های اندازه‌گیری معنی‌دار شده و در نتیجه ابزار پژوهش دارای روایی منطقی بود. در مورد

جدول ۴- خلاصه نتایج به دست آمده از مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

متغیرهای مکنون		مؤلفه‌های مرتبط	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌ها		
		ساختاری	ارتباطی	شناختی	ارتباطی	ساختاری	شناختی
سرمایه اجتماعی	ساختاری	۰/۵۲۳	۰/۸۲۷	۱	---	---	---
	ارتباطی	۰/۵۷۷	۰/۹۰۵	۰/۵۶۱*	۱	---	---
	شناختی	۰/۶۸۲	۰/۹۲۷	۰/۶۸۸*	۰/۵۵۸*	۱	---

ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌ها		کسب دانش	خلق دانش	انتقال دانش	ثبات دانش	کاربرد دانش
خلق دانش	۰/۶۴۴	۰/۸۴۲	۱	---	---	---
کسب دانش	۰/۵۰۱	۰/۷۷۶	۰/۶۷۴*	۱	---	---
ثبات دانش	۰/۵۶۶	۰/۸۳۶	۰/۶۰۶*	۰/۵۷۰*	۱	---
انتقال دانش	۰/۵۳۶	۰/۸۱۸	۰/۵۳۵*	۰/۶۰۰*	۰/۵۵۴*	۱
کاربرد دانش	۰/۵۳۳	۰/۷۹۸	۰/۵۵۲*	۰/۶۷۰*	۰/۵۷۰*	۰/۶۳۱*

\*: معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

پژوهش شامل مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، بر اساس معیارهای علمی در سطح مطلوبی قرار دارد و در مجموع، حاکی از قابل قبول بودن مدل‌های مورد مطالعه داشتند.

بر اساس نتایج کسب شده از پژوهش در جدول (۵) در خصوص آزمون برازش مدل و شاخص‌های مختلف برازندگی، برازش مدل‌های اندازه‌گیری (پس از اعمال اصلاحات در مرحله قبلی) در سطح قابل قبولی بود. به این معنا که برازش داده‌ها به مدل‌های اندازه‌گیری

جدول ۵- نتایج میزان انطباق مدل اندازه‌گیری با شاخص‌های برازندگی

شاخص	$\frac{\chi^2}{df}$	IFI	RMR	CFI	GFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	$\leq 3$	$\geq 0.90$	$\leq 0.08$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\leq 0.08$
مقادیر مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی	۲/۴۶۴	۰/۹۲۶	۰/۰۴۶	۰/۹۲۵	۰/۸۶۸	۰/۰۸۳
مقادیر مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش	۲/۴۶۲	۰/۹۱۴	۰/۰۴۳	۰/۹۱۲	۰/۸۶۰	۰/۰۷۹

است. البته، لازم به ذکر است که برای وارد کردن هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در مدل ساختاری، ابتدا میانگین هر یک از این مؤلفه‌ها

#### مدل ساختاری پژوهش

نتایج به دست آمده از اجرای مدل ساختاری پژوهش در جداول (۶) و (۷) و شکل (۲) قابل مشاهده

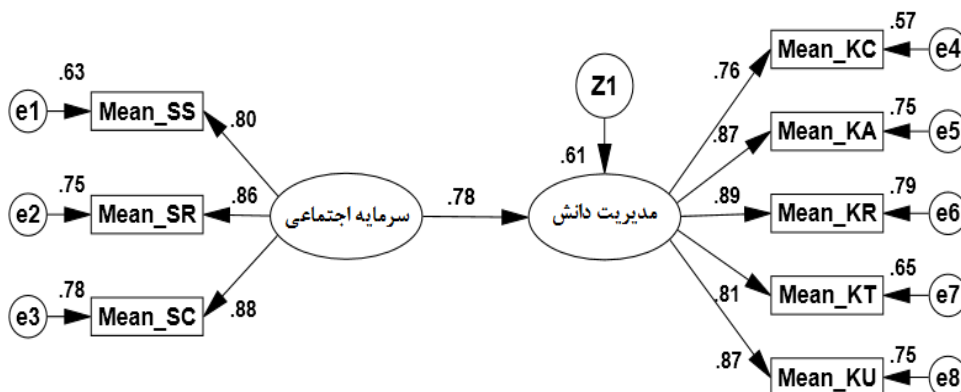
محاسبه شده و از مقادیر این میانگین‌ها برای برآورد مدل ساختاری استفاده شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، مدل برآورد شده دارای برازش قابل قبول و در نتیجه ساختار مناسب بود (جدول ۶).

جدول ۶- نتایج میزان انطباق مدل ساختاری پژوهش با شاخص‌های برازندگی

شاخص	$\frac{x^2}{df}$	IFI	CFI	GFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	$\leq 3$	$0.90 \leq$	$0.90 \leq$	$0.90 \leq$	$\leq 0.08$
مقدار گزارش شده	۲/۸۰۸	۰/۹۷۳	۰/۹۳۷	۰/۹۴۳	۰/۰۸۳

دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز را تبیین کرده‌اند.

همچنین، همان‌طور که از شکل (۲) پیداست در قالب مدل ساختاری پژوهش، سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در حدود ۶۱ درصد از واریانس مدیریت



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش با مقادیر ضرایب استاندارد شده

ضریب رگرسیونی استاندارد شده ( $p\text{-value}=0/000$ )،  $\beta=0/783$  که نشان دهنده شدت روابط بین متغیرها است، میزان این تأثیر در سطح قوی است (Hinkle et al., 2003).

افزون بر نتایج اشاره شده در بالا، خلاصه سایر نتایج به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول (۷) ارائه شده است. همان‌طور که از نتایج پیداست متغیر سرمایه اجتماعی از اثر مثبت و معنی‌داری بر متغیر مدیریت دانش برخوردار است که با توجه به مقدار

جدول ۷- خلاصه نتایج به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری

رابطه	ضریب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضریب رگرسیونی استاندارد شده	مقدار t	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
سرمایه اجتماعی <--> مدیریت دانش	۰/۳۳۶	۰/۰۳۵	۰/۷۸۳	۹/۶۷۳	۰/۰۰۱	پذیرش

Helms (2011)، Jiang et al. (2011)، Monavarian et al. (2013) و Zhao et al. (2015) هم‌خوانی دارد. این زمینه، Hoffman et al. (2005) و Alvani et al. (2007) تأکید دارند که سرمایه اجتماعی، فرآیندهای مدیریت دانش اعم از خلق، کسب، انتقال و کاربرد دانش

در خصوص نتیجه پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت و معنی‌دار مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی، مرور نتایج سایر پژوهش‌ها حاکی از آن است که این یافته با نتایج پژوهش‌های متعددی همچون Abili & Zare Khalili (2012)، Bordbar & Zarei (2014)، Reijssen &

و در نتیجه تسهیل دسترسی افراد به منابع دانشی، می‌تواند زمینه‌ساز توسعه مدیریت دانش در سازمان باشد.

افزون بر موارد اشاره شده، سرمایه اجتماعی به شیوه‌های زیر می‌تواند مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن را تحت تأثیر قرار دهد:

۱- ایجاد گروه‌های تبادل تجربه؛

۲- طرح‌ریزی و استقرار نظام ارتباطات داخلی در حوزه‌های ارتباطات میان فردی؛

۳- ارتباطات بین واحدهای سازمانی و ارتباطات بین مدیران و کارکنان سازمان ( Abbas Pour Esfeden *et al.*, 2011)؛

۴- استقرار ساختار سازمانی مناسب جهت تسهیل دسترسی اعضا به منابع دانشی و اطلاعاتی ( Damury *et al.*, 2009)؛

۵- ایجاد و تقویت سرمایه فکری؛

۶- بخشیدن هویت گروهی به افراد سازمان و افزایش همکاری و یادگیری میان آنها ( Zhao *et al.*, 2015)؛

۷- توسعه تیم‌های بین واحدی؛

۸- افزایش انگیزه اعضای سازمان برای تعامل و انتقال دانش و تجارب به یکدیگر (Jiang *et al.*, 2011)؛

۹- ایجاد هنجارها و ارزش‌های مشترک بین کارکنان و کاهش ریسک در فرایند تبادل اطلاعات و دانش (Coleman, 1988; McFadyen *et al.*, 2009).

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج این پژوهش نشان داد که بر اساس معیارهای سه‌گانه، بارهای عاملی استاندارد مساوی و بزرگتر از ۰/۵، میانگین واریانس استخراج شده مساوی و بزرگتر از ۰/۵ و پایایی ترکیبی مساوی و بزرگتر از ۰/۷، مدل‌های اندازه‌گیری مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی (پس از انجام اصلاحات لازم) دارای اعتبار هم‌گرای مناسبی بودند. در خصوص اعتبار تشخیصی نیز با توجه به کوچک‌تر بودن مقادیر مربع ضرایب همبستگی بین متغیرهای مکنون مورد مطالعه به صورت دوجه‌دو از میانگین واریانس استخراج شده برای تک‌تک متغیرهای مکنون، مدل‌های اشاره شده دارای اعتبار تشخیصی مناسبی بودند. در مورد اعتبار منطقی و پایایی ترکیبی،

در سازمان را افزایش داده و تسهیل می‌نماید؛ زیرا به سازمان‌ها در ترکیب و تبادل منابع، شکل‌گیری ارتباطات سازمانی اثربخش‌تر، ایجاد فرهنگ و جوّی آکنده از همکاری و اعتماد متقابل، ترغیب رفتارهای تیمی و مشارکتی و انجام فعالیت‌های گروهی یاری می‌کند. این اقدامات خود پایه‌ای برای به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها به شمار می‌روند. حتی در این زمینه، برخی پژوهشگران مانند Ratten & Suseno (2006) و Bordbar & Zarei (2014) بر این باورند که اکتساب، خلق و به کارگیری دانش در سازمان، اساساً فرآیندهای اجتماعی هستند. از این‌رو، به شدت تحت تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی قرار دارند. به همین منوال، Abili & Zare Khalili (2012) معتقدند که سرمایه اجتماعی از طریق تبادل بین‌واحدی منابع در سازمان، تشکیل و تقویت فعالیت تیم‌های میان‌وظیفه‌ای، افزایش ارتباطات و پیوندهای اثربخش و به ویژه ایجاد فضای صمیمانه و مبتنی بر اعتماد متقابل، شرایط لازم برای استقرار فرآیندهای مدیریت دانش را فراهم می‌سازد. در همین خصوص، Ashena *et al.* (2008) بر این نکته تصریح دارند که برای خلق، انتقال و تسهیم دانش که جزو مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش به شمار می‌روند، باید سطح بالایی از اعتماد و خوش‌بینی در روابط اعضای سازمان با یکدیگر وجود داشته باشد که این موضوع از طریق سرمایه اجتماعی میسر می‌شود. به عبارت دیگر، وجود اعتماد متقابل بین اعضای سازمان، فرایند تبادل اطلاعات و تجارب بین افراد را تسهیل می‌کند و سبب می‌شود که افراد با اعتماد به طرف مقابل و انتظار از این که افراد از این اطلاعات سوء استفاده نمی‌کنند، به آسانی اطلاعات را در اختیار طرف مقابل قرار دهند (Sharepour, 2007). در پژوهش‌های دیگر، Azam Mahdian Rad & Fazli (2010) و Vaziri *et al.* (2011) نشان دادند که سرمایه اجتماعی به واسطه ایجاد زبان و بینش مشترک میان اعضای سازمان و نزدیک‌تر کردن افکار و دیدگاه‌های آنها به یکدیگر، پی‌ریزی هنجارهای سازمانی مطلوب مانند صداقت و کار تیمی، ایجاد الزام و تقویت تعهد در افراد برای خلق و کسب دانش و تسهیم و به کارگیری آن در سازمان و ایجاد پیکربندی و تقویت روابط شبکه‌ای/ اجتماعی در سازمان

را افزایش دهد، به همان اندازه می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان کارکنان و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان بیشتری داشته باشد؛ از این‌رو، پیشنهاد می‌شود از طریق توجه به سازوکارهایی مانند برگزاری جلسات و نشست‌های رو در رو با کارکنان به صورت منظم و مستمر و ایجاد یک فضای دوستانه مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل در بین اعضای سازمان، ایجاد و توسعه شبکه‌های غیررسمی در سازمان، تسهیل مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (توسعه مدیریت مشارکتی)، تشویق و حمایت مدیران از فعالیت‌های تیمی و انجام گروهی کارها و وظایف در سازمان، آموزش کارکنان با تأکید بر بهبود مهارت‌های ارتباطی آنان و سایر موارد، موانع ارتباط فردی و سازمانی برطرف گردیده و ارتباطات و تعاملات مطلوب‌تر و اثربخش‌تری به منظور تسهیل جریان‌های اطلاعاتی و دانشی بین کارکنان ایجاد شود؛

۲- پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان البرز همه‌گونه و در تمامی موارد، حمایت خود را از کارکنان در عمل و گفتار خود نشان دهند و در مواردی پذیرای اشتباهات کارکنان نیز باشند. این امر سبب افزایش اعتماد کارکنان نسبت به مدیریت سازمان شده و سبب افزایش انگیزه و روحیه آنان و در نتیجه تلاش بیشتر جهت یادگیری و به کارگیری مدیریت دانش می‌گردد؛

۳- پیشنهاد می‌شود در سطح کلان، برای سازمان مدیرانی انتخاب شوند که به اهمیت و ارزش سرمایه اجتماعی واقف باشند و به کارگیری سیستم مدیریت دانش را سرلوحه کار خود قرار داده تا به این وسیله با تأکید بر تعاملات اثربخش در میان کارکنان، از مزایای حاصل از آن در جهت بهبود و ارتقاء مدیریت دانش و در نتیجه دستیابی به اهداف سازمان بهره‌مند شوند.

نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که هر دو مدل اندازه‌گیری مورد مطالعه دارای اعتبار منطقی مناسبی بوده و مقادیر پایایی ترکیبی به دست آمده برای تمامی متغیرهای مکنون بزرگتر از ۰/۷ بودند. نتایج کسب شده در خصوص مقادیر شاخص‌های برازش به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول نشان داد که هر دو مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی از برازش مناسبی برخوردار بودند. یافته‌های پژوهش در خصوص مدل ساختاری پژوهش حاکی از آن بود که بر اساس مقادیر شاخص‌های برازش، ساختار کلی مدل پژوهش مورد تأیید است. به عبارت دیگر، مدل تدوین شده بر مبنای ادبیات نظری و پیشینه تجربی (مدل مفهومی پژوهش) با واقعیت انطباق داشته و از طریق داده‌های میدانی گردآوری شده تحکیم شد. همچنین، بر اساس نتایج مشخص شد که سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر مدیریت دانش بوده و در مجموع ۶۱ درصد از واریانس آن را در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز تبیین نمود. بدین ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی بر مدیریت دانش داشته و انتظار می‌رود که بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز به طور قابل توجهی موجب ارتقاء مدیریت دانش در فرآیندهای خلق دانش، کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش گردد. به بیان دیگر، یکی از پیش‌شرط‌های اساسی در راستای بهبود مدیریت دانش، توجه به سرمایه اجتماعی و فراهم نمودن شرایط لازم برای تقویت مؤلفه‌های آن است، موضوعی که ضروری است به طور جدی از سوی مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان البرز مد نظر قرار گیرد.

با در نظر گرفتن نتایج کسب شده از پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱- هر چه سازمانی بتواند تعاملات اثربخش در میان کارکنان خود در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمان

## REFERENCES

1. Abbas Pour Esfeden, Q., Moshabake, A. & Hadiyan, M. (2011). The impact of social capital in the implementation of knowledge management (Case study: Islamic Republic of Iran Railway Company). *Journal of Economics and Business Research*, 2 (1), 23-39. (In Farsi).

2. Abili, K. & Zare Khalili, M. (2012). The relationship between organizational social capital and knowledge management in an insurance governmental company. *Journal of Insurance*, 28 (2), 129-152. (In Farsi).
3. Abtahi, H. & Aghaz, E. (2011). Effect of organizational culture on knowledge management (Case study: Industries and Mines Ministry). *Journal of Commercial Strategies*, 18 (47), 265-276. (In Farsi).
4. Ahmadi, A., Farahani, A., Bahmani, A. & Shahbazi, M. (2012). The role of social capital on improving management talents in physical education organization. *Journal of Sport Management Studies*, 4 (13), 237-260. (In Farsi).
5. Ahmadi, A., Koraheimoghadam, S. & Rahimi, F. (2013). The effect of knowledge management strategies on organizational innovation & performance in Jihad-e- Agriculture organization of Chahar- Mahal & Bakhtiari Province. National Conference on Knowledge Management: Present and Future, Shahid Chamran University, 24-25 April 2013, pp. 1-16. (In Farsi).
6. Ahmadvand, M.R. & Abolhasani Ranjbar, A. (2013). Knowledge management and its role in the promotion of social capital. Proceeding of International Conference on Management, Strategy and Challenges, 5 December 2012, Shiraz. (In Farsi).
7. Ali, S., Davis, W. & Lee, J. (2011). Multi-stakeholder dispute resolution: Building social capital through access to justice at the community level. *Pepperdine Dispute Resolution Law Journal*, 11 (2), 181-206.
8. Allameh, S. M., Zare, S. M. & Davodi, S. M. R. (2011). Examining the impact of km enablers on knowledge management processes. *Proscenia Computer Science*, 3, 1211-1223.
9. Alvani, M., Nategh, T. & Farahi, M. (2007). The Role of Social Capital in Knowledge Management Development. *Journal of Iranian Management Sciences*, 2 (5), 35-70. (In Farsi).
10. AmirKhani, T. & Pour-Ezzat, A.A. (2008). A look on the possibility of the development of social capital in light of organizational justice in government agencies. *Journal of Public Administration*, 1 (1), 19-32. (In Farsi).
11. Ashena, M., Asgari, N. & Monavarian, A. (2008). Structural and content dimensions for knowledge-based organizations. Proceeding of First Conference on Knowledge Management, 2-3 February 2008, Tehran (In Farsi).
12. Asoh, D. A., Belardo, S. & Crnkovic, J. (2007). Assessing knowledge management: Refining and cross validating the knowledge management index using SEM Techniques. *International Journal of Knowledge Management*, 3 (2), 1- 30.
13. Azam Vaziri, S., Mansouri, H. & Amrollahi, N. (2010). Improve knowledge management: The effect of social capital. *Journal of Informology*, 7 (28), 78-96. (In Farsi).
14. Basargekar, P. (2010). Measuring effectiveness of social capital in microfinance: A case study of urban microfinance program in India. *International Journal of Social Inquiry*, 3 (2), 25-43.
15. Bhatt, G. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques and people. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1), 68- 75.
16. Bordbar, G. & Zarei, M. (2014). A study of the Impact of organizational social Capital on the improvement of knowledge management in Yazd's Welfare organization. *Journal of Applied Sociology*, 24 (4), 227-244. (In Farsi).
17. Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *Am J Social*, 94, 95-120.
18. Damury, D., Mansouri, H., & Taheri, M. (2009). The relationship between knowledge management and social capital in the Islamic University (From the opinion of faculty members of Yazd University). *Journal of Management*, 13 (1), 44-64. (In Farsi).
19. Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2010). Multivariate data analysis. New York: Prentice Hall.
20. Heydari, M., Moghimi, M. & Khanifar, H. (2013). Review of the effects of factors which are vital in the implementation of knowledge management. *Organizational Culture Management*, 11 (1), 149-184. (In Farsi).
21. Hinkle, D., Wiersma, W. & Jurs, S. (2003). Applied Statistics for the Behavioral Sciences. USA: Houghton Mifflin Publisher.
22. Hoffman, J., Hoelscher, M. & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 9 (3), 93- 100.
23. Honary, H. (2011). Design of structural equation modeling social capital and knowledge management in sports organizations. *Journal of Management Sport and Movement Sciences*, 1(1), 85- 105. (In Farsi).
24. Jiang, L. (2011). The research on how social capital facilitates knowledge sharing between individuals. Proceeding of International Conference on ICCE2011, AISC 110, 15 May 2011, pp. 261-270.
25. Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

26. Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332.
27. Mahdian Rad, A. & Fazli, S. (2011). The impact of social capital on knowledge management development (case study: tax affairs organization in the country). *Journal of Tax Research*, 19 (12), 291-321. (In Farsi).
28. Matthews, R. & Marzec, P. (2011). Social capital, a theory for operations management: A systematic review of the evidence. *International Journal of Production Research*, 50 (24), 1-34.
29. McFadyen, M., Semadeni, M. & Cannella J. (2009). Value of strong ties to disconnect others: examining knowledge creation in biomedicine. *Organ Sci*, 20 (3), 552- 564.
30. Monavarian, A., Asgari, N., Akhavan, P. & Ashena, M. (2013). Developing social capital for facilitating knowledge management practices. *International Journal of Social Capital Economics*, 40 (9), 826- 844.
31. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
32. Paswan, A. (2009). Confirmatory factor analysis and structural equations modeling: An introduction. Technical Report, University of North Texas.
33. Qarah Biglo, H., Amir Kabiri, A.R. & Shadi Dizaji, B. (2013). The relationship between knowledge management dimensions and organizational performance. Proceeding of 6th Conference on Knowledge Management, 6-7 March 2013, Shahid Beheshti University. (In Farsi).
34. Ramachandran, S.D. (2010). Knowledge management in higher education: A case study in Malaysia. Printed and Published in Malaysia by University of Teknikal Malaysia Melaka.
35. Ratten, V. & Suseno, Y. (2006). Knowledge development, social capital and alliance learning. *International Journal of Educational Management*, 20 (1), 60-72.
36. Reijssen, J. & Helms, R. (2011). Social capital as enabler for sustainable knowledge management. ECIS Proceedings, pp. 1-7.
37. Sharepour, M. (2007). Social capital and its role in social and economic life. *Journal of Growth of Social Science Education*, 29, 10-16. (In Farsi).
38. Yadollahi Farsi, J. & Rezazadeh, A. (2013). Social capital and organizational innovation: The mediating effect of entrepreneurial orientation. *Journal of Community Positive Practices*, 13 (2), 22-40.
39. Yang, H., Phelps, C. & Steensma, H. K. (2010). Learning from what others have learned from you: The positive effects of technological spillovers on originating firms. *Academy of Management Journal*, 53(2), 371-389.
40. Yousefi, A.R. & Gholami, B. (2006). The Isfahan female high school teachers' perspectives on the establishment of knowledge management in education department. *Journal of Knowledge and Research in Educational Sciences*, 20 (10), 29-48. (In Farsi).
41. Zaied, A., Soliman Hussein, G. & Hassan, M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 4 (5), 27- 35.
42. Zare, H. (2012). Organizational citizenship behaviors and their relationship to social capital in the public organizations of Qom province. *Journal of Management Studies*, 5 (1), 79-96. (In Farsi).
43. Zhao, J., Ha, S. & Widdows, R. (2015). The influence of social capital on knowledge creation in online health communities. *Information Technology and Management*, DOI 10.1007/s10799-014-0211-3.
44. Ziaei, M.S., Monavarian, A. & Kazemi, A. (2011). The relationship between social capital and organizational preparation for the establishment of knowledge management (Case study: Iranian Steel Company). *Journal of Public Administration*, 3 (8), 179-198. (In Farsi).