

## نقش سرمایه‌ی اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی

موسی مهدوی\*، حمیدرضا تقی‌پور\*\*

حمید طریفی حسینی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۱۷

### چکیده

دانش به‌عنوان جزء اصلی سرمایه‌ی فکری سازمان‌ها مطرح است. سرمایه‌ی اجتماعی، یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم هر سازمان است که می‌تواند به آن سازمان در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کند و در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار به‌وجود آورد. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه‌ی اجتماعی در تسهیم دانش در بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی است. نوع پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش، از نوع توصیفی و به‌لحاظ اجرا پیمایشی بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کلیه‌ی مدیران ستادی و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی است که تعداد ۲۰۰ نفر شامل ۵۸ نفر مدیر ستادی و ۱۴۲ نفر کارشناس ستادی به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق، دو پرسش‌نامه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مسیر از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار Lisrel و Spss صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد مدل اولیه، با داده‌های این پژوهش برازش مناسبی دارد. همچنین سرمایه‌ی اجتماعی در تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی تأثیر معناداری دارد.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه‌ی اجتماعی؛ تسهیم دانش؛ جهاد دانشگاهی.

drmmahdavi@yahoo.com

hrtaghipour@gmail.com

hamidhoseyni20@yahoo.com

\*. دکترای تخصصی، استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

\*\* . نویسنده‌ی مسئول: کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران

\*\*\*. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی دانشگاه شهید چمران

## مقدمه

سرمایه‌ی اجتماعی در حوزه‌های وسیعی همچون اقتصاد، رفتار سازمانی، علوم سیاسی و جامعه‌شناسی کاربرد دارد. سرمایه‌ی فکری، سرمایه‌ی انسانی، توسعه‌ی سازمان، بهره‌وری، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و ارتباط با مشتری، از جمله زمینه‌های کاربرد سرمایه‌ی اجتماعی در علم مدیریت است. تعاریف متنوع، ابعاد مختلف سرمایه و ارتباطات بین آنها از یک سو قابلیت‌ها و کاربردهای سرمایه‌ی اجتماعی را گسترش داده و از سوی دیگر، اندازه‌گیری و کنترل آن را مشکل می‌سازد. ضرورت سرمایه‌ی اجتماعی به‌واسطه‌ی داشتن ظرفیت گسترده‌ی خود، امکانات بسیاری را برای مدیریت دانش فراهم می‌آورد (هافمن و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۷۰-۱۸۲؛ مک‌الروی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۲۴-۱۳۶؛ مو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸: ۸۶-۱۰۱). از این رو، شناخت نحوه‌ی تأثیر ابعاد مختلف سرمایه‌ی اجتماعی بر روند به‌اشتراک‌گذاری دانش برای استفاده از ظرفیت‌های سرمایه‌ی اجتماعی اهمیت دارد. سازمان جهاد دانشگاهی، به‌عنوان یکی از سازمان‌ها و نهادهای علمی و پژوهشی برخاسته از انقلاب اسلامی، دارای اهداف و رسالت‌های خاصی است که می‌تواند با تکیه بر فرایندهای مدیریت دانش در تحقق اهداف و رسالت‌های خود توفیق بیشتری داشته باشد. در این پژوهش تلاش شده است با بررسی میزان ارتباط سرمایه‌ی اجتماعی با تسهیم دانش در بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی، نگرش دقیق‌تری نسبت به ارتباط این دو مفهوم به‌دست آید. با استفاده از نتایج این پژوهش، امکان تصمیم‌گیری دقیق‌تری برای مدیران در خصوص به‌کارگیری سرمایه‌ی اجتماعی به‌عنوان ابزاری در جهت تسهیل فرایند انتقال دانش در چرخه‌ی مدیریت دانش در این نهاد فراهم خواهد آمد.

## مرور ادبیات و مدل مفهومی پژوهش

### سرمایه‌ی اجتماعی

سرمایه‌ی اجتماعی بنا به ماهیت خود، دارای تعریف و ابعاد گسترده‌ای است. اعتماد، اعتقادات، هنجارها، قوانین، و شبکه‌ها می‌توانند به‌عنوان این ابعاد شناسایی شوند (مک‌الروی و

1. McElroy, M. W.  
2. Mu, J., Peng, G.

همکاران، ۲۰۰۶: ۱۲۶-۱۳۰). سرمایه اجتماعی، از طریق روابط میان فردی بین افراد به وجود می آید و در روابط بین افراد و ارتباطات آنها با جوامع شان جاسازی شده است (سین<sup>۱</sup> و چونگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۱۰). کلمن<sup>۳</sup> (۱۳۷۷) سرمایه اجتماعی را بخشی از ساختار اجتماعی می داند که به کنشگر اجازه می دهد تا با استفاده از آن به منافع خود دست یابد. پاتنام (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی را خصوصیتی از سازمان اجتماعی نظیر شبکه ها، هنجارها و اعتماد می داند که همکاری و هماهنگی برای منافع متقابل را تسهیل می نماید. پاتنام، سرمایه اجتماعی را با سه مؤلفه ی: شبکه ها، هنجارهای همیاری و اعتماد به عنوان ویژگی سازمان اجتماعی تعریف می نماید. وی روابط اجتماعی افراد و تعاملات آنان را با یکدیگر بنیادی ترین جزء سرمایه اجتماعی معرفی می کند و شبکه ها را به عنوان خاستگاه دو مؤلفه ی دیگر سرمایه اجتماعی یعنی هنجارهای اعتماد و همیاری مطرح می سازد (پاتنام و گاس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲: ۲۳-۴۰). ناهاپیت<sup>۵</sup> و گوشال<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) با در نظر گرفتن رویکردی که بر سرمایه ذهنی در محیط های سازمانی متمرکز بود، از سه بعد ساختاری، رابطه ای و شناختی سرمایه اجتماعی نام می برند. ناهاپیت و گوشال با وجود جداسازی این سه بعد، اعتقاد دارند که بسیاری از خصوصیات شناسایی شده در اجزای مدل آنها، به شدت به یکدیگر وابسته هستند. بُعد ساختاری در بردارنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است. آنها در بعد ساختاری به خصوصیات سامانه ای اجتماعی و شبکه ای روابط به صورت کلی توجه می کنند. این امر، به معنای خصوصیات ارتباطات غیرشخصی بین افراد یا واحدها است. بعد رابطه ای، به آن دسته از روابط بین شخصی افراد می پردازد که در گذر زمان و تعامل با یکدیگر به وجود می آید. از طریق این روابط شخصی است که انگیزش های اجتماعی افراد همچون اجتماعی بودن، تأیید از سوی جمع و حیثیت تأمین می شود. بعد رابطه ای (هنجاری) با ماهیت روابط بین افراد در یک سازمان سروکار دارد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۸۸) در این بعد، به اعتماد، هنجارها، الزامها و هویت اشاره می کنند. پاره ای از پژوهشگران، اعتماد را با سرمایه ی

1. Hsin Hsin Chang
2. Shuang-Shii Chuang
3. Coleman, J. S.
4. Cox, E.
5. Nahapiet, J.
6. Ghoshal, S.

اجتماعی یکسان در نظر می‌گیرند. پاتنام و همکاران (۱۹۹۳) اعتماد را به‌عنوان یک منبع سرمایه‌ی اجتماعی می‌بینند، برخی آن را به‌عنوان شکلی از سرمایه‌ی اجتماعی (کلمن، ۱۹۸۸) و برخی آن را به یک دارایی جمعی برآمده از سرمایه‌ی اجتماعی می‌بینند (لین، ۱۹۹۹). و برخی دیگر بعد شناختی سرمایه‌ی اجتماعی را حدودی می‌دانند که افراد در یک شبکه‌ی اجتماعی یک تجسم یا درک عمومی را تسهیم می‌کنند. منابع حیاتی این بعد، زبان و شناسه‌های مشترک می‌باشند (سین و چونگ، ۲۰۱۱: ۱۰).

### تسهیم دانش

ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ارایه‌ی مدلی برای بررسی اثر سرمایه‌ی اجتماعی بر سرمایه‌ی فکری، در واقع به بررسی اثر سرمایه‌ی اجتماعی بر مبادله و خلق دانش پرداختند. در مطالعه‌ی آنها، دانش به‌عنوان جزء اصلی سرمایه‌ی فکری شناسایی گردیده و با توجه به این امر، مدلی برای خلق و مبادله‌ی سرمایه‌ی فکری ارائه کردند. این پژوهشگران، سرمایه‌ی اجتماعی را یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمان می‌دانند که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار به‌وجود آورد.

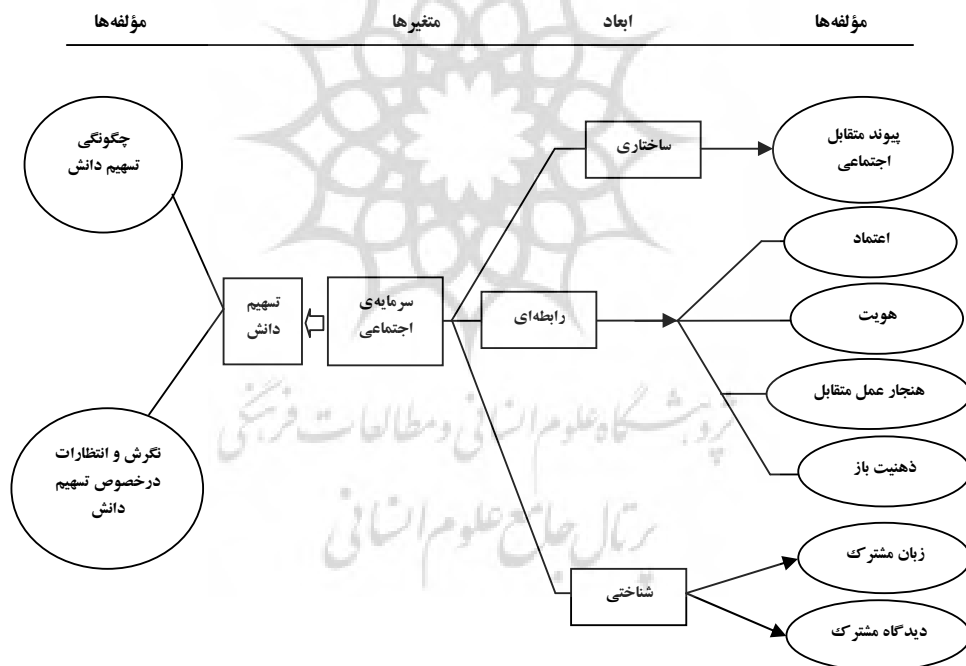
تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی سامان‌مند به‌منظور انتقال و مبادله‌ی دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود. به‌عبارت دیگر، تسهیم دانش، به‌عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به‌منظور حل مطلوب‌تر مسایل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (هولدت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷: ۳۸-۴۰). تسهیم دانش می‌تواند به‌عنوان بخش تأمینی مدیریت دانش نیز وصف می‌شود؛ زیرا افراد می‌توانند دانش برآمده از طریق سامانه‌های به اشتراک گذاری دانش را جذب کنند (فایراستون<sup>۲</sup> و مک‌الروی، ۲۰۰۳: ۶۵). تسهیم دانش تنها به‌عنوان انتقال دانش به گیرندگان مورد نظر تعریف نشده است، بلکه به‌معنای جذب دانش و مورد استفاده قرار گرفتن آن توسط دیگران نیز تعبیر می‌شود. به اشتراک گذاری دانش را می‌توان با استفاده از معادله‌ی زیر به نمایش درآورد (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸: ۱۰۱).

1. Holdt, C. P.  
2. Firestone, J. M.

به اشتراک‌گذاری (انتقال) دانش = انتقال + جذب (برای استفاده)  
تاکنون دیدگاه‌های متفاوتی درخصوص ارتباط سرمایه‌ی اجتماعی و ارتباط آن با تسهیم دانش مطرح شده است. لذا، بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش، نیازمند بررسی و جستجو در پژوهش‌هایی است که تاکنون در این حوزه‌ها انجام شده است.  
رادمنش (۱۳۸۹) نشان داد که با تغییر سرمایه‌ی اجتماعی در اجزای سه بعد ساختاری (پیوند متقابل اجتماعی)، بعد رابطه‌ای (اعتماد، هنجار عمل متقابل) و بعد شناختی (زیان و دیدگاه مشترک) میزان به اشتراک‌گذاری دانش تغییر می‌یابد. همچنین نگرش و انتظارات درخصوص به اشتراک‌گذاری دانش بر کیفیت به اشتراک‌گذاری دانش اثر مثبت دارد.  
قلیچ‌خانی و شقاقی (۱۳۸۹) در پژوهشی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر توسعه، فرایند به اشتراک‌گذاری دانش را تأیید نموده‌اند. در این پژوهش، رابطه و اثر سرمایه‌ی اجتماعی در سه بعد رابطه‌ای، ساختاری و شناختی در فرایند به اشتراک‌گذاری دانش ارزیابی و تجزیه و تحلیل شده است که نتایج نشان از وجود رابطه‌ای معنادار بین سرمایه‌ی اجتماعی و به اشتراک‌گذاری دانش دارد.  
زمردیان و رستمی (۱۳۸۹) بیان می‌دارند که بین سرمایه‌ی اجتماعی در سه بعد شناختی، ساختاری و ارتباطی با عوامل: فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیرساخت و عامل محتوایی تغییر - که از متغیرهای آمادگی مدیریت دانش هستند - رابطه‌ای معنادار وجود دارد. نتایج برآمده از پژوهش نعمتی و جمشیدی (۱۳۸۶) حاکی از آن است که گسترش فرایند تسهیم دانش و تجربه در میان اعضا، موجب توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در میان آنان می‌شود.  
نتایج مطالعات آلدرا<sup>۱</sup> و نون<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) مبنی بر وجود رابطه میان سرمایه‌ی اجتماعی و انتقال دانش و کوگات<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در زمینه‌ی رابطه و تأثیر متقابل سرمایه‌ی اجتماعی با خلق و به کارگیری دانش را مورد تأیید قرار می‌دهد. همچنین، این نتیجه‌گیری با یافته‌های برآمده از مطالعات هانت<sup>۴</sup> (۱۹۹۹)، کوهن<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) و هافمن (۲۰۰۵) مبنی بر وجود رابطه میان سرمایه‌ی اجتماعی و مدیریت دانش، هماهنگ است.

1. Adler, P. S.  
2. Seok-Woo Known  
3. Kogut  
4. Hunt  
5. Cohen

با مرور ادبیات تحقیق، مشخص می‌شود که در داخل کشور و به‌ویژه در حوزه‌ی سازمان‌های بزرگ علمی و پژوهشی همچون دانشگاه‌ها یا سازمانی مانند جهاد دانشگاهی، پژوهش‌های جامعی که به‌صورت همزمان به ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد تسهیم دانش پرداخته شده باشد، صورت نگرفته است؛ لذا با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش و با توجه به جامع‌تر بودن دیدگاه ناهاپیت و گوشال در حوزه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و نیز شرایط و موقعیت زمینه‌ای و سازمانی جهاد دانشگاهی و لزوم ایجاد راه‌های تسهیل تسهیم دانش در این سازمان، پژوهشگر با تلفیق دیدگاه ناهاپیت و گوشال در حوزه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی با ابعاد کیفیت تسهیم دانش و نگرش و انتظارات درخصوص تسهیم دانش به‌عنوان دو بعد مهم از فرایند تسهیم دانش، مدل مفهومی پژوهش حاضر را در شکل (۱) ارائه داده است. گفتنی است که تسهیم دانش دارای ابعاد دیگری نیز بوده که به‌دلیل محدودیت‌های پژوهش، فقط به این دو بعد پرداخته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## فرضیه‌های پژوهش

### فرضیه‌ی اصلی

سرمایه‌ی اجتماعی بر تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی اثر معناداری دارد.

### فرضیه‌های فرعی

فرضیه‌های فرعی براساس تأثیر ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی (متغیرهای پیوند متقابل اجتماعی، اعتماد، هویت، هنجار عمل متقابل، ذهنیت باز، زبان مشترک، دیدگاه مشترک) بر ابعاد تسهیم دانش (نگرش و انتظارات و نیز چگونگی تسهیم دانش) در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی، تدوین شده‌اند؛ بدین صورت که کلیه‌ی ابعاد یا مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی مؤثرند.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، به‌لحاظ هدف، کاربردی و به‌لحاظ روش، توصیفی و به‌لحاظ اجرا، پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، تمامی مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی را دربر گرفته است (۴۰۰ نفر) که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۲۰۰ نفر شامل ۵۸ نفر مدیر ستادی و ۱۴۲ نفر کارشناس ستادی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند.

برای اندازه‌گیری تسهیم دانش، از پرسش‌نامه‌ای با ۱۷ پرسش استفاده گردید. این پرسش‌ها براساس ادبیات پژوهش و با توجه به پرسش‌نامه‌های مورد استفاده چیپو و همکارانش (۲۰۰۶) و چو و چان (۲۰۰۸) برای اندازه‌گیری سه متغیر: انتظارات از تسهیم دانش، نگرش نسبت تسهیم‌گذاری دانش و کیفیت تسهیم دانش طراحی گردید. ضریب پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به‌دست آمد.

برای اندازه‌گیری سرمایه‌ی اجتماعی، از پرسش‌نامه‌ای با ۲۵ پرسش استفاده گردید. این

پرسش‌ها براساس ادبیات پژوهش و با توجه به پرسش‌نامه‌های مورد استفاده چیسو و همکارانش (۲۰۰۶) و واه و همکارانش (۲۰۰۷) برای اندازه‌گیری سه بعد: ساختاری (پیوند متقابل اجتماعی)، رابطه‌ای (اعتماد، هویت، هنجار عمل متقابل و ذهنیت باز) و بعد شناختی (زبان مشترک و دیدگاه مشترک) طراحی گردید. برای اطمینان از صحت و دسته‌بندی پرسش‌های پرسش‌نامه‌ی طراحی شده، پس از گردآوری پاسخ‌نامه‌ها، از آزمون‌های تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل اعتبار استفاده شد. ضریب پایایی این ابزار، با استفاده از آلفای کرونباخ بیش از ۹۰٪ در هر کدام از ابعاد و مؤلفه‌های مختلف سرمایه‌ی اجتماعی به‌دست آمد.

### روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و استخراج پاسخ‌ها برای تبدیل داده‌های اولیه‌ی به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌ها به حالت قابل استفاده، با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS و نرم‌افزار Lisrel، مدل‌های مسیر ترسیم شد و با استفاده از تحلیل مسیر، فرضیه‌ها مورد آزمون قرار گرفتند.

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، نخست نرمال بودن یا نرمال نبودن داده‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است و سپس با توجه به نرمال نبودن داده‌های پژوهش، به‌منظور بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی و به اشتراک گذاشتن دانش، از آزمون باینومیال استفاده شد. لذا در نتایج تحلیل‌ها، اگر سطح معناداری کمتر از ۵٪ باشد این نتیجه به‌دست می‌آید که مؤلفه‌های مورد بررسی در پرسش‌نامه، برای سنجش ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی و به اشتراک گذاشتن دانش در بین کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی مؤلفه‌های مناسبی بوده‌اند. در ادامه، تمامی فرضیه‌های پژوهش با توجه به مدل معادلات ساختاری ترسیم شده و از طریق تحلیل مسیر مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته‌اند. در پایان، اولویت هر یک از مؤلفه‌ها از طریق آزمون فریدمن مشخص شده است.

بررسی نرمال بودن نمونه‌ی آماری و نحوه‌ی محاسبه‌ی امتیاز یا نمرات عامل‌های استخراج شده در پژوهش به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) استفاده شده است. همچنین، از روش میانگین ساده برای آزمون فرضیه‌های



پژوهش استفاده شده است. نتایج آزمون آماری بررسی توزیع نرمال بودن مؤلفه‌ها و سؤال‌های پرسش‌نامه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش، نشان داد که سطح معناداری این آزمون از ۰.۰۵ کمتر است، بنابراین، نرمال نبودن مؤلفه‌های پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

### آزمون توزیع دوجمله‌ای (باینومیال) مؤلفه‌های تحقیق

در این پژوهش به منظور بررسی تناسب وضعیت هر یک از مؤلفه‌های پژوهش درخصوص رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد آن با تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی، از آزمون باینومیال استفاده گردیده است. جدول (۱) موارد مطرح شده را به صورت خلاصه نشان می‌دهد:

جدول ۱. آزمون توزیع دو جمله‌ای (باینومیال) به منظور بررسی تناسب مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش

متغیر	مؤلفه	فرضیه‌ها	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	عدد معناداری (sig)
سرمایه‌ی اجتماعی	پیوند متقابل اجتماعی	$p \leq 3$	۴۶	۰.۲	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۵۰	۰.۸		
	اعتماد	$p \leq 3$	۶۵	۰.۴	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۳۰	۰.۶		
	هویت	$p \leq 3$	۴۰	۰.۴	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۵۶	۰.۶		
	هنجار عمل متقابل	$p \leq 3$	۶۵	۰.۴	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۳۰	۰.۶		
	ذهنیت باز	$p \leq 3$	۸۴	۰.۴	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۱۲	۰.۶		
	زبان مشترک	$p \leq 3$	۵۴	۰.۳	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۴۲	۰.۷		

(ادامه) جدول ۱. آزمون توزیع دو جمله‌ای (باینومیال) به منظور بررسی مناسب بودن

مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش

متغیر	مؤلفه	فرضیه‌ها	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	عدد معناداری (sig)
سرمایه‌ی اجتماعی	دیدگاه مشترک	$p \leq 3$	۷۴	۰.۴	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۲۲	۰.۶		
تسهیم دانش	نگرش و انتظارات	$p \leq 2$	۶۲	۰.۴	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 2$	۱۳۴	۰.۶		
	چگونگی	$p \leq 3$	۵۲	۰.۳	۰.۵۰	کمتر از ۰.۰۱
		$p > 3$	۱۴۴	۰.۷		

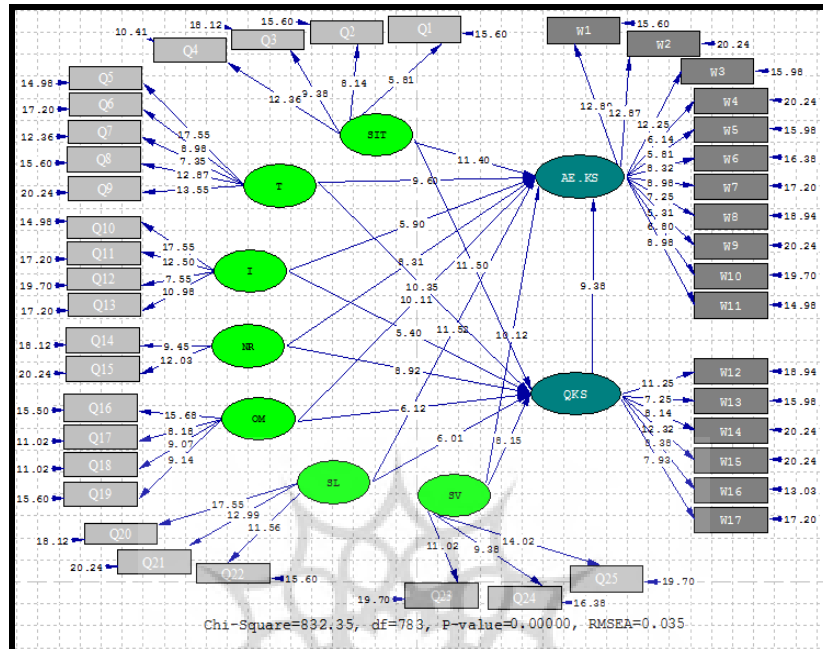
همان‌طور که از جدول (۱) بر می‌آید، با توجه به خروجی Spss و کوچک‌تر بودن عدد معناداری آزمون از عدد معناداری (۰.۰۵)، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، پرسش‌های مورد بررسی، برای سنجش مؤلفه‌های پژوهش در میان کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی پرسش‌های مناسبی‌اند.

### تحلیل عاملی تأییدی مدل رابطه‌ی بین ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش

بعد از بحث درباره‌ی نحوه‌ی محاسبه نمرات عامل‌ها و قبل از ورود به مرحله‌ی آزمون فرضیه‌ها، لازم است از صحت مدل اندازه‌گیری رابطه‌ی بین ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی با تسهیم دانش، مطمئن شویم.

#### جدول ۲. عناوین کامل حروف اختصاری استفاده شده

عناوین اختصاری	عناوین کامل	عناوین اختصاری	عناوین کامل
SIT	پیوند متقابل اجتماعی	SV	دیدگاه مشترک
T	اعتماد	SC	سرمایه‌ی اجتماعی
I	هویت	AE.KS	دیدگاه تسهیم دانش
NR	هنجار عمل متقابل	Q.KS	چگونگی تسهیم دانش
OM	ذهنیت باز	KS	به اشتراک‌گذاری تسهیم دانش
SL	زبان مشترک		

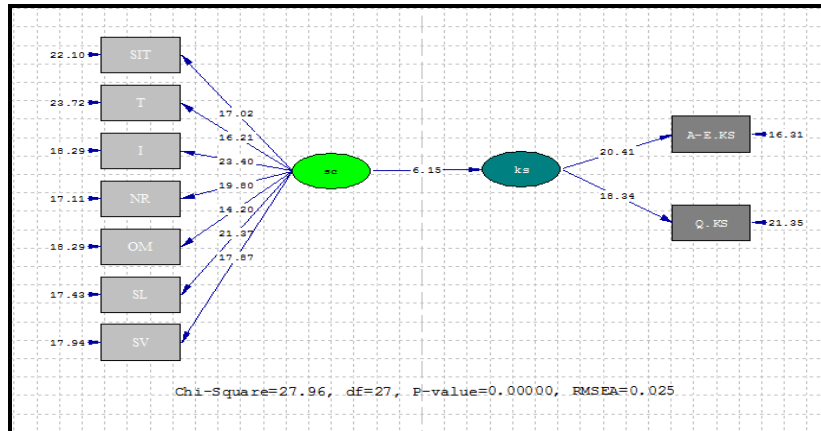


شکل ۲. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه‌گیری رابطه‌ی بین ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی با ابعاد تسهیم دانش

با توجه به شکل (۲)، پرسش اساسی این است که آیا این مدل اندازه‌گیری مناسب است؟ برای پاسخ به این پرسش، بایستی آماره‌ی مجذور کای و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل، مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به خروجی لیزرل آماره‌ی مجذور کای محاسبه‌شده برابر با ۸۳۲/۳۵ است، وجود آماره‌ی مجذور کای پایین، نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب مدل است؛ زیرا، هرچه مقدار آماره‌ی مجذور کای کمتر باشد، مدل ارایه‌شده، مدل مناسب‌تری است. همچنین، با توجه به مقدار RMSEA که برابر است با ۰/۰۳۵، مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

به‌منظور بررسی رابطه‌ی بین ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی با تسهیم دانش، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل از روش تحلیل مسیر استفاده شد.

در جدول (۳) مقادیر مدل را ملاحظه فرمایید:



شکل ۳. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه‌گیری رابطه‌ی بین ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی با ابعاد تسهیم دانش

جدول ۳. جدول مقادیر مدل مسیر نهایی

معناداری	سطح معناداری	مقدار t	مقدار استاندارد شده	روابط مستقیم متغیرها در مدل	
+	$P < 0.01$	۱۱.۴	۰.۸۰	پیوند متقابل اجتماعی	دیدگاه و انتظارات در خصوص تسهیم دانش
+	$P < 0.01$	۹.۶۰	۰.۷۱	اعتماد	
+	$P < 0.01$	۵.۹۰	۰.۵۷	هویت	
+	$P < 0.01$	۸.۳۱	۰.۶۶	هنجار عمل متقابل	
+	$P < 0.01$	۱۰.۱۱	۰.۷۴	ذهنیت باز	
+	$P < 0.01$	۶.۱۲	۰.۶۹	زبان مشترک	
+	$P < 0.01$	۱۰.۱۲	۰.۷۶	دیدگاه مشترک	
+	$P < 0.01$	۱۱.۵۰	۰.۸۱	پیوند متقابل اجتماعی	چگونگی تسهیم دانش
+	$P < 0.01$	۱۰.۳۵	۰.۷۷	اعتماد	
+	$P < 0.01$	۵.۴۰	۰.۵۲	هویت	
+	$P < 0.01$	۸.۹۲	۰.۶۹	هنجار عمل متقابل	
+	$P < 0.01$	۶.۱۲	۰.۵۸	ذهنیت باز	
+	$P < 0.01$	۶.۰۱	۰.۵۴	زبان مشترک	
+	$P < 0.01$	۸.۱۵	۰.۶۵	دیدگاه مشترک	
+	$P < 0.01$	۱۷.۰۲	۰.۶۸	پیوند متقابل اجتماعی	سرمایه‌ی اجتماعی
+	$P < 0.01$	۱۶.۲۱	۰.۶۳	اعتماد	

(۱۵۱) جدول ۳. جدول مقادیر مدل مسیر نهایی

+	$P < 0.01$	۲۳.۴۰	۰.۹۷	هویت	سرمایه‌ی اجتماعی
+	$P < 0.01$	۱۹.۸۰	۰.۸۰	هنجار عمل متقابل	
+	$P < 0.01$	۱۴.۲۰	۰.۵۴	ذهنیت باز	
+	$P < 0.01$	۲۱.۳۷	۰.۸۸	زبان مشترک	
+	$P < 0.01$	۱۷.۸۷	۰.۷۰	دیدگاه مشترک	
+	$P < 0.01$	۲۰.۴۱	۰.۸۱	نگرش و انتظارات	تسهیم دانش
+	$P < 0.01$	۱۸.۳۴	۰.۷۴	چگونگی	
+	$P < 0.01$	۹.۳۸	۰.۶۵	چگونگی	نگرش و انتظارات
+	$P < 0.01$	۶.۱۵	۰.۵۳	سرمایه‌ی اجتماعی	تسهیم دانش

### آزمون فرضیه

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر و جدول مقادیر مسیر مدل نهایی، نسبت به تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش اقدام شده و نتایج آن در جدول (۴) ارایه شده است.

جدول ۴. وضعیت کلیه‌ی فرضیه‌ها

نتیجه	مقدار $t$	سطح معناداری	مقدار استاندارد شده	جهت رابطه	فرضیه
				مستقیم	
تأیید	۱۱.۴	$P < 0.01$	۰.۸۰	*	تأثیر پیوند متقابل اجتماعی بر نگرش و انتظارات در تسهیم دانش
تأیید	۹.۶۰	$P < 0.01$	۰.۷۱	*	تأثیر اعتماد بر نگرش و انتظارات در تسهیم دانش
تأیید	۵.۹۰	$P < 0.01$	۰.۵۷	*	تأثیر هویت بر نگرش و انتظارات در تسهیم دانش
تأیید	۸.۳۱	$P < 0.01$	۰.۶۶	*	تأثیر هنجار عمل متقابل بر نگرش و انتظارات در تسهیم دانش
تأیید	۱۰.۱۱	$P < 0.01$	۰.۷۴	*	تأثیر دیدگاه باز بر نگرش و انتظارات در تسهیم دانش
تأیید	۶.۱۲	$P < 0.01$	۰.۶۹	*	تأثیر زبان مشترک بر نگرش و انتظارات در تسهیم دانش

**جدول ۴. وضعیت کلیه‌ی فرضیه‌ها (۱۵۱مه)**

تأیید	۱۰.۱۲	$P < 0.01$	۰.۷۶	*	تأثیر دیدگاه مشترک بر نگرش و انتظارات در تسهیم دانش
تأیید	۱۱.۵۰	$P < 0.01$	۰.۸۱	*	تأثیر پیوند متقابل اجتماعی بر کیفیت در تسهیم دانش
تأیید	۱۰.۳۵	$P < 0.01$	۰.۷۷	*	تأثیر اعتماد بر کیفیت در تسهیم دانش
تأیید	۵.۴۰	$P < 0.01$	۰.۵۲	*	تأثیر هویت بر کیفیت در تسهیم دانش
تأیید	۸.۹۲	$P < 0.01$	۰.۶۹	*	تأثیر هنجار عمل متقابل بر کیفیت در تسهیم دانش
تأیید	۶.۱۲	$P < 0.01$	۰.۵۸	*	تأثیر ذهنیت باز بر کیفیت در تسهیم دانش
تأیید	۶.۰۱	$P < 0.01$	۰.۵۴	*	تأثیر زبان مشترک بر کیفیت در تسهیم دانش
تأیید	۸.۱۵	$P < 0.01$	۰.۶۵	*	تأثیر دیدگاه مشترک بر کیفیت در تسهیم دانش
تأیید	۹.۳۸	$P < 0.01$	۰.۶۵	*	رابطه‌ی بین نگرش و انتظارات با کیفیت تسهیم دانش
تأیید	۶.۱۵	$P < 0.01$	۰.۵۳	*	تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر تسهیم دانش

با توجه به مدل معادلات ساختاری و بر اساس جدول (۴)، می‌توان دریافت که تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

**آزمون تحلیل واریانس فریدمن**

در ادامه‌ی پژوهش، برای رتبه‌بندی هر یک از مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش، از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به خروجی Spss می‌توان گفت عوامل مربوط به سرمایه‌ی اجتماعی، رتبه‌های یکسانی ندارند. در ذیل، جدول‌های مربوطه ارائه می‌گردد:

۱۹۶	تعداد
۲۰۶.۴۳	آماره‌ی خی دو
۶	درجه‌ی آزادی
۰.۰۰۱	سطح معناداری

جدول ۵. میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی

ردیف	متغیر	رتبه
۱	هویت	۶.۱۷
۲	زبان مشترک	۵.۹۳
۳	هنجار عمل متقابل	۵.۵۸
۴	دیدگاه مشترک	۴.۸۹
۵	پیوند متقابل اجتماعی	۴.۲۳
۶	اعتماد	۳.۷۵
۷	ذهنیت باز	۳.۱۰

همان‌طور که از نتایج جدول (۵) می‌توان دریافت، مؤلفه‌ی هویت دارای بیشترین اولویت بوده و مؤلفه‌ی ذهنیت باز، دارای کمترین اولویت است.

۱۹۶	تعداد
۱۲۴.۱۶۳	آماره‌ی خی دو
۱	درجه‌ی آزادی
۰.۰۰۱	سطح معناداری

جدول ۶. میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی مؤلفه‌های تسهیم دانش

ردیف	متغیر	رتبه
۱	دیدگاه و انتظارات در خصوص تسهیم دانش	۲.۹۰
۲	چگونگی تسهیم دانش	۲.۱۰

همان‌گونه که از جدول (۶) می‌توان دریافت، اولویت نخست، با مؤلفه‌ی دیدگاه و انتظارات در خصوص تسهیم دانش است و کم‌اهمیت‌ترین مؤلفه از جهت اولویت‌بندی، مؤلفه‌ی چگونگی تسهیم دانش است.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج برآمده از این پژوهش، نشان داد که در سازمان مورد بررسی، بین سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش رابطه‌ای معنادار وجود دارد و با تغییر سرمایه‌ی اجتماعی، در اجزای سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی میزان تسهیم دانش تغییر می‌یابد. در این بخش، با توجه به ماهیت متفاوت دو متغیر مورد سنجش «نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش» و «چگونگی تسهیم دانش» برای بررسی نحوه‌ی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر تسهیم دانش، فرضیه‌های پژوهش در دو بخش مستقل مورد بررسی قرار می‌گیرند.

در بررسی فرضیه‌ی «بین پیوند متقابل اجتماعی و نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش رابطه‌ای وجود دارد»، در این پژوهش می‌توان این‌گونه دریافت، که پیوند متقابل اجتماعی، می‌تواند به میزان ۸۰ درصد به بهبود نگرش و انتظارات مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی در خصوص تسهیم دانش منجر شود. این یافته، با نتیجه‌ی پژوهش‌های نیک‌بخش (۱۳۸۸)، ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، چیپو و همکارانش (۲۰۰۶) و چووچان (۲۰۰۸) همسویی دارد. در واقع، این امر در راستای نظریه‌های رفتار سازمانی و جامعه‌شناسی قابل پذیرش است.

در بررسی فرضیه‌ی «بین اعتماد و نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، در این پژوهش می‌توان این‌گونه دریافت که اعتماد، می‌تواند به میزان ۷۱ درصد به بهبود نگرش و انتظارات مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی در خصوص تسهیم دانش منجر شود. این نتیجه، با نتایج پژوهش‌های چیپو و همکاران (۲۰۰۶) و نیک‌بخش (۱۳۸۸) که یک رابطه‌ی منفی، بین اعتماد و حجم به اشتراک‌گذاری دانش را مشاهده نموده‌اند، همسو نیست. با توجه به تأکید بسیار بر مسئله‌ی اعتماد در مباحث سرمایه‌ی اجتماعی، وجود رابطه بین اعتماد و نگرش و انتظارات در خصوص به اشتراک‌گذاری دانش مورد انتظار بود اهمیت بررسی بیشتر در خصوص چگونگی بروز نتیجه را نمایان می‌سازد.

در بررسی فرضیه «بین هویت و نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که هویت، می‌تواند به میزان ۵۷ درصد به بهبود نگرش و انتظارات مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی در خصوص تسهیم دانش منجر شود که این نتیجه با نتایج پژوهش ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) که هویت را به‌عنوان یک محرک بر روی انگیزش برای



ترکیب و مبادله دانش تعریف کرده‌اند، هماهنگ است. این نتیجه می‌تواند ناشی از نحوه‌ی تأثیر دیگر اجزای سرمایه‌ی اجتماعی بر روی هویت (تأثیر نسبتاً قوی اعتماد و ذهنیت باز بر آن) و چگونگی تأثیر ترکیبی این اجزا بر نگرش انتظارات در خصوص تسهیم دانش باشد.

در بررسی فرضیه‌ی «بین هنجار عمل متقابل و نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان گفت هنجار عمل متقابل می‌تواند به میزان ۶۶ درصد موجب بهبود نگرش و انتظارات مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی در خصوص تسهیم دانش شود. این نتیجه، تأییدکننده‌ی تحقیق نیک‌بخش (۱۳۸۹) و ایده‌ی بازار دانش داوینورت و پروساک (۱۹۹۸) است، که در آن، عمل متقابل به‌عنوان یکی از عامل‌های به‌جریان‌درآورنده‌ی به‌اشتراک‌گذاری دانش مطرح می‌گردد.

در بررسی فرضیه‌ی «بین ذهنیت باز و نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که ذهنیت باز، می‌تواند به میزان ۷۴ درصد به‌بهبود نگرش و انتظارات مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی در خصوص تسهیم دانش منجر شود. این در حالی است که این نتیجه با پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸) و واه و همکارانش (۲۰۰۷)، مطابقت ندارد.

در بررسی فرضیه‌های «بین زبان مشترک و دیدگاه مشترک و نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که زبان و دیدگاه مشترک، می‌تواند به‌ترتیب به میزان ۶۹ و ۷۶ درصد به‌بهبود نگرش و انتظارات مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی در خصوص تسهیم دانش منجر شود. این نتیجه، با یافته‌های پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸)، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و یافته‌ی کار چو و چان (۲۰۰۸) هماهنگ است.

در پژوهش چیبو و همکارانش (۲۰۰۶)، همبستگی مشاهده‌شده بین نتایج شخصی برآمده از به‌اشتراک‌گذاری دانش با زبان مشترک و دیدگاه مشترک است، که نشان‌دهنده‌ی اهمیت این دو عامل در شکل‌دهی نحوه‌ی نگرش افراد در خصوص به‌اشتراک‌گذاری دانش است. هوف و هایسمن (۲۰۰۹) نیز همبستگی بین زبان مشترک و به‌اشتراک‌گذاری دانش را در پژوهش خود مشاهده نمودند.

در بررسی فرضیه‌ی «بین پیوند متقابل اجتماعی و کیفیت تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که پیوند متقابل اجتماعی، می‌تواند به میزان ۸۱ درصد به‌بهبود کیفیت تسهیم دانش در

میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی منجر شود. این یافته، با نتیجه‌ی پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸) مبنی بر عدم تأثیر پیوند متقابل اجتماعی بر چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین با پژوهش چیپو و همکارانش (۲۰۰۶) همسو نیست.

در بررسی فرضیه‌ی «بین اعتماد و چگونگی تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که اعتماد، می‌تواند به میزان ۷۷ درصد به بهبود کیفیت تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی منجر شود. در پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸) اعتماد به‌عنوان یکی از پنج متغیر فاقد تأثیر بر کیفیت به اشتراک‌گذاری دانش شناسایی شد که با یافته‌ی این پژوهش هماهنگ نیست؛ اما همین یافته با پژوهش چیپو و همکارانش (۲۰۰۶) مطابقت دارد.

در بررسی فرضیه‌ی «بین هویت و چگونگی تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که هویت، می‌تواند به میزان ۵۲ درصد به بهبود کیفیت تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی منجر شود. این یافته، با تحقیق نیک‌بخش (۱۳۸۸) مبنی بر عدم تأثیر هویت بر چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین با پژوهش چیپو و همکارانش (۲۰۰۶) مطابقت ندارد.

در بررسی فرضیه‌ی «بین هنجار عمل متقابل و کیفیت تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که هنجار عمل متقابل، می‌تواند به بهبود کیفیت تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی منجر شود. به‌عبارت دیگر، هنجار عمل متقابل می‌تواند به میزان ۶۹ درصد موجب کیفیت تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی شود. این نتیجه، با یافته‌ی چیپو و همکارانش (۲۰۰۶) و پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۹) مطابقت دارد.

در بررسی فرضیه‌ی «بین ذهنیت باز و چگونگی تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که ذهنیت باز، می‌تواند به میزان ۵۸ درصد به بهبود چگونگی تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی منجر شود. این نتیجه، با پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸) مبنی بر عدم تأثیر ذهنیت باز بر چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش همسویی ندارد.

در بررسی فرضیه‌های «بین زبان مشترک و دیدگاه مشترک با چگونگی تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که زبان و دیدگاه مشترک، می‌توانند به‌ترتیب به میزان ۵۴ و ۶۵ درصد به بهبود کیفیت تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی منجر شود. در

پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸) زبان و دیدگاه مشترک تنها متغیر سرمایه‌ی اجتماعی است که دارای اثرگذاری بر چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش مؤثر است و چیبو و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهش خود وجود رابطه‌ای مثبت بین زبان مشترک و دیدگاه مشترک با چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش را شناسایی نموده‌اند، که نتایج پژوهش‌های یادشده نیز با نتیجه‌ی این پژوهش مطابقت دارد. این امر، با توجه به توان تأثیر مشاهده‌شده‌ی زبان و دیدگاه مشترک بر نگرش و انتظارات درخصوص تسهیم دانش، لزوم توجه بیشتر به زبان و دیدگاه مشترک را درخصوص مباحث تسهیم دانش و در نتیجه مدیریت دانش آشکار می‌سازد.

در بررسی فرضیه‌ی «بین نگرش و انتظارات درخصوص تسهیم دانش و چگونگی تسهیم دانش رابطه وجود دارد»، می‌توان این‌گونه دریافت که بین نگرش و انتظارات درخصوص تسهیم دانش با کیفیت تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی رابطه‌ای معنادار به میزان ۶۵ درصد وجود دارد.

در پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸) زبان و دیدگاه مشترک به عنوان متغیر مؤثر بر چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش شناسایی شد. چیبو و همکارانش (۲۰۰۶) نیز در پژوهش خود، هرچند بین انتظارات شخصی و چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش رابطه‌ای نیافتند، اما تأثیر انتظارات جامعه از تسهیم بر چگونگی تسهیم دانش را تأیید کردند. همچنین چو و چان (۲۰۰۸) نیز تأثیر نگرش درخصوص تسهیم دانش بر تمایل برای تسهیم دانش را شناسایی نمودند که نتایج تمام پژوهش‌های یادشده دلالت بر مطابقت و هماهنگی با نتیجه‌ی این پژوهش دارد. با توجه به اینکه نگرش و انتظارات افراد در یک گروه یا جامعه، تحت تأثیر مجموعه‌ی گسترده‌ای از عوامل قرار می‌گیرد، قضاوت در مورد نحوه‌ی تأثیر نگرش و انتظارات درخصوص تسهیم دانش بر چگونگی تسهیم باید با احتیاط صورت پذیرد.

با بررسی نمودار تحلیل مسیر متغیرهای این پژوهش، مشخص می‌شود که سرمایه‌ی اجتماعی از طریق پاره‌ای از اجزای سه بعد: ساختاری (پیوند متقابل اجتماعی)، رابطه‌ای (اعتماد، هویت، هنجار عمل متقابل، ذهنیت باز) و شناختی (زبان و دیدگاه مشترک) امکان تأثیر بر تسهیم دانش (دو مفهوم نگرش و انتظارات درخصوص تسهیم دانش چگونگی تسهیم دانش در این پژوهش) را دارد؛ اما در پژوهش نیک‌بخش (۱۳۸۸) عدم شناسایی رابطه‌ای معنادار بین دو جزء هویت و

ذهنیت باز (بعد رابطه‌ای) با متغیرهای به اشتراک گذاری دانش در آن پژوهش به معنای عدم امکان تأثیر قطعی این دو نیست. زمردیان و رستمی (۱۳۸۹) در پژوهش خود، سرمایه‌ی اجتماعی را موجب به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایفای دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری، روح تعاون، کمک به آموزش، افزایش فعالیت‌های مربوط با ثبات سازمانی و درک مشترک می‌دانند و معتقدند در جهت افزایش آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش استفاده می‌گردد.

نتایج برآمده از بررسی فرضیه‌ی اساسی پژوهش نعمتی و جمشیدی (۱۳۸۶) حاکی از آن است که بین فرایند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، گسترش فرایند تسهیم دانش و تجربه، موجب توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در میان آنان می‌شود. همچنین در پژوهش قلیچ‌خانی و شقاقی (۱۳۸۹) فرضیه‌ی معرفی شده در این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه‌ای معنادار بین سرمایه‌ی اجتماعی و به اشتراک گذاری دانش وجود دارد. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که بعد رابطه‌ای سرمایه‌ی اجتماعی، بیشترین تأثیر را در انتقال دانش و به اشتراک گذاشتن دارد. نتایج مطالعات آلدرد و نون (۲۰۰۲) مبنی بر وجود رابطه میان سرمایه‌ی اجتماعی و انتقال دانش و کوگات (۲۰۰۴) در زمینه‌ی رابطه و تأثیر متقابل سرمایه‌ی اجتماعی با خلق و به کارگیری دانش، یافته‌های مربوط به این فرضیه را مورد تأیید قرار می‌دهد. همچنین این نتیجه‌گیری با یافته‌های برآمده از مطالعات هانت (۱۹۹۹)، کوهن (۱۹۹۹) و هافمن (۲۰۰۵) مبنی بر رابطه‌ی میان سرمایه‌ی اجتماعی و مدیریت دانش هماهنگ است. در مجموع، می‌توان گفت رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی در تسهیم دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی رابطه‌ای معنادار است. با تغییر سرمایه‌ی اجتماعی در اجزای سه بعد ساختاری (پیوند متقابل اجتماعی)، رابطه‌ای (اعتماد، هویت، هنجار عمل متقابل، ذهنیت باز) و بعد شناختی (زبان و دیدگاه مشترک)، میزان تسهیم دانش تغییر می‌یابد. همچنین نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش بر چگونگی تسهیم دانش اثر مثبت دارد.

## فهرست منابع

- بوردیو، پیر (۱۳۸۱). *نظریه‌ی کنش*، ترجمه‌ی مرتضی مردیپها، تهران: نقش و نگار.
- زمردیان، غلام رضا؛ رستمی، علی (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه‌ی اجتماعی (مطالعه‌ی موردی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه‌ی ۸)، *مجله‌ی حسابداری مدیریت*، سال ۳، ش ۵، ۱۴ (۲۰) ۴۵-۶۳.
- کلمن، جیمز (۱۳۷۷). *بنیادهای نظریه‌ی اجتماعی*. ترجمه‌ی منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- قلیچ‌خانی، بهروز؛ شقاقی، زهرا (۱۳۸۹). رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و تسهیم دانش (مطالعه‌ی موردی بین اعضای شرکت پارس و شل)، *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه‌ی فکری*، ص ۱-۱۴.
- نعمتی، محمد علی؛ جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی. *اولین کنفرانس مدیریت دانش*، ص ۱-۱۶.
- Adler, P. S. & Seok-Woo Known (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept, *Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 1, pp. 17-40.
- Brown, L. D., & Ashman, D. (1996). Participation, Social Capital, and Intersectoral Problem Solving: African and Asian Cases. *World Development*, 24, 1467-1479.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Cohen, J. L. (1999). *American Civil Society Talk*. In R.K. Fullinwider (Ed.), *Civil Society, Democracy, and Civic Renewal* (pp. 55-58). New York: Rowman & Littlefield publishers.
- Firestone, J. M. & McElroy, M. W. (2003). *Key Issues in the New Knowledge Management*. Woburn, MA: Butterworth-Heinemann.
- Fox, J. (1994). Democratic Rural Development: Leadership Accountability in Rural Peasant Organizations. *Development Change*, 23 (1-36), 1.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton.
- Fukuyama, F. (1997). Social Capital and the Modern Capitalist Economy: Creating a High Trust Wokplace. *Stern Business Magazine*, 4(1).
- Hansen, M. T.; Nohria, N. & Tierney, T. (1999). Whats your Strategy for Managing Knowledge. *Harvard Business Review*, 77(2), 106-116.
- Hoffman, J. J.; Hoelscher, M. L. & Sherif, K. (2005). Social Capital, Knowledge Management and Sustained Superior Performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 170-182.
- Holdt, C. P. (2007) Knowledge Sharing: Moving away from the Obsession with Best Practices. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11, No. 1, pp. 36-47
- Hsin Hsinchang & Shuang-Shii Chuang. (2011). Social Capital and Individual Motivations on Knowledge Sharing: Participant Involvement as a Moderator. *Journal of Information & Management*, 48(11), 9-18
- Jo, S. J. (2008). Toward a Coceptual Model for Social Mechanisms Enabling Knowledge Sharing: Dynamic Relationships among Three Dimensions of Social Capital. Paper

Presented at the **Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas.**

- McElroy, M. W.; Jorna, R. J. & Engelen, J. V. (2006). Rethinking Social Capital Theory: A Knowledge Management Perspective. **Journal of Knowledge Management**, 10(5), 124-136.
- Mu, J.; Peng, G. & Love, E. (2008). Interfirm Networks, Social Capital, and Knowledge flow. **Journal of Knowledge Management**, 12(4), 86-101.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. **Academy of Management Review**, 23(2), 242-266.
- Newell, A., & Simon, H. A. (1972). **Human Problem Solving**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Putnam, R. D., Leonardi, R. ., & Nanetti, R. Y. (1993). **MaKing Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy**. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (1999). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. **The American Prospect** 13(Spring), 35-42.
- Putnam, R. D., & Goss, K. A. (2002). **Introduction. In R. D. Putnam (Ed.), Democracies in Flux, The Evolution of Social Capital in Contemporary Society**. New York: Oxford University Press.

