

تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر سعید مرادی^۱*

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۱۰ صص ۲۳۰-۲۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۲۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر بود. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی با تاکید بر حداقل مربعات جزئی بود. جامعه آماری این پژوهش را همه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر به تعداد ۳۱۶ نفر تشکیل می دادند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۱۶۹ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع آوری داده ها بر اساس سه پرسشنامه سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و یادگیری سازمانی صورت گرفت، که ضریب آلفای کرونباخ آن ها به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۹۱ به دست آمد و روایی محتوایی و سازه آن ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. به منظور بررسی توزیع داده ها و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه گیری و مدل ساختاری از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و Smart PLS نسخه ۲/۰ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد: سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و هم چنین تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است و همچنین تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، نقش تعدیل گری دارد و از نوع میانجی جزئی است.

کلید واژه ها: تسهیم دانش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی.

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

مقدمه

امروزه محور اصلی توسعه و پیشرفت در هر سازمانی استفاده از دانش و مدیریت دانش سازمانی است. و تنها در سایه مدیریت دانش سازمانی و استفاده از تجارب است که می‌توان راه‌های توسعه و ترقی را با خطای کمتر طی نمود و از هزینه‌های سرسام‌آوری که گاه صرف آزمایش و خطای تصمیم‌گیری می‌شود پرهیز نمود. یکی از این سازمان‌ها که لازم است بر پایه مدیریت دانش دانشگاهی حرکت کنند دانشگاه‌ها و نهاد‌های آموزش عالی می‌باشند. دانشگاه‌ها همیشه به عنوان عاملی برای ایجاد توسعه از طریق خلق دانش و تسهیم آن و هم‌چنین تربیت نیروی انسانی متخصص مورد توجه بوده‌اند و سعی خود را در مدیریت دانش و تبدیل شدن به یک سازمان دانش‌محور کرده‌اند (Alvani, & Farahi, 2007). امروزه نقش دانشگاه‌ها بعنوان موسسات و سازمان‌های علمی جامعه در پیشبرد و توسعه جنبه‌های مختلف اساسی و محوری است، اهمیت آن، با توجه به بعد فرهنگی دانشگاه‌ها به لحاظ تاثیراتشان در نهادینه کردن و پویایی بخشیدن به ارزش‌های جامعه و نیز بعد اقتصادی به لحاظ ایفای نقش در دنیای اقتصاد دانش‌بنیان و نیز ضرورت تربیت نیروی انسانی خلاق و کارآمد در دنیای رقابتی بیش از پیش مورد توجه است (Amani, & Ahmadinejad, 2017). سازمان‌های امروزی و در راس آن‌ها دانشگاه‌ها با تغییر مداوم رو برو هستند و برای این که بتوانند تغییرات خود را مدیریت کنند و رهبری تغییر داشته باشند باید چگونگی یادگیری و دانایی جدید از دانش‌های پنهان سازمانی را فراگیرند و تبدیل به یک سازمان یادگیرنده شوند.

سازمان یادگیرنده^۱، سازمانی است که در آن به طور مداوم بازسازی سازمانی به وسیله ایجاد مجموعه فرایندهای اصلی ارتقا پیدا کرده و در آن گرایش مثبتی برای یادگیری، سازگاری و تغییر تقویت می‌شود و به افراد به عنوان یک منبع طبیعی و اعتبارحیاتی سازمان نگریسته می‌شود و یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و الگوهای ذهنی اعضاء سازمان حاصل می‌شود. یادگیری سازمانی برپایه دانش و تجربه‌ای که در حافظه سازمان وجود دارد، کارهایی مانند سیاست‌ها، راهبردها و الگوهایی بر روی ذخیره دانش متکی بنا می‌شود، شکل می‌گیرد. در حقیقت افراد و گروه‌ها عواملی هستند که از طریق آن‌ها یادگیری سازمانی محقق می‌شود. هم‌چنین یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم‌ها می‌دانند. مقیاس‌های استفاده شده در این یادگیری تلاش می‌کنند تا ادراک افراد در خصوص ذخیره دانش، فرهنگ، چشم‌انداز و راهبردها و نظام‌های سازمانی را مورد ارزیابی قرار دهند

¹ Lermimg Organization

(Turkina, & Thai, 2013). سیر مفهوم شناسی یادگیری سازمانی از دیدگاه پازوک (Paziuk, 2009) عبارت است از: الف) یادگیری سازمانی به ظرفیت یک سازمان برای شناسایی نیاز به تغییر و انطباق پذیری و اقدام به یک عمل ارادی اشاره می‌کند. ب) یادگیری سازمانی پیامد تعامل فرآیندهای شناختی و اجتماعی نهفته در ساختارها، فرهنگ‌ها و تعامل‌های سازمانی است. ج) یادگیری سازمانی فرآیند تغییر در افراد و دیدگاه‌ها و اعمال مشترک است که تحت تأثیر نهادها و سازمان قرار می‌گیرد و در آن‌ها جایگزین می‌گردد. زمانی که یادگیری فردی و گروهی نهادی می‌شود یادگیری سازمانی رخ می‌دهد و دانش به پدیده‌های غیر انسانی از قبیل روبه‌ها و ساختار، فرهنگ و استراتژی تسری می‌یابد. علاوه بر آن، آلون تافلر گفته است؛ در هزاره سوم بی سواد کسی نیست که نمی‌تواند بخواند و بنویسد بلکه کسی است که نمی‌تواند یاد بگیرد، آموخته‌ی خود را فراموش کند و از تو یاد بگیرد. لذا یادگیری به طور آشکار در رفتار انسان در سازمان تأثیر می‌گذارد. یادگیری سازمانی فرآیندی است که در آن سازمان در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهای خود را بهبود بخشیده و با ایجاد تحول به طور پیوسته با ارتقا و بهبود توانایی خود پیشرفت می‌کند (Kavoosi, & Ahmandi, 2009).

عوامل متعددی بر یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد. یکی از مهم‌ترین این عوامل، سرمایه اجتماعی است که بر رفتار سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد. سرمایه اجتماعی^۱ را جمع منابع بالقوه و بالفعل موجود در درون سازمان، قابل دسترس و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی می‌دانند (Kim, & Lee, 2013). ناهاپیت و گوشال سرمایه اجتماعی سازمانی را دارای سه بُعد یعنی بُعد ساختاری، شناختی و ارتباطی می‌دانند. بعد ساختاری^۲ نشان دهنده شبکه‌ای از روابط به عنوان یک کل است و کلیت پیکربندی‌های غیرشخصی از ارتباطات بین بازیگران را توصیف می‌کند. سرمایه ساختاری وابسته به شدت روابط (حدی که بازیگران از روابطشان برای تعامل استفاده می‌کنند) و عدم تمرکز (الگوی توزیع تعاملات) است. بُعد شناختی^۳ اشاره دارد به منابعی که معنی ضمنی، تفسیری و سیستماتیک را در میان گروه‌ها ایجاد می‌کنند و باعث تسهیل یادگیری و انتقال دانش در میان افراد برای به اشتراک گذاشتن فرایندهای تفکر یکدیگر می‌شوند و بُعد رابطه‌ای^۴ به ماهیت و کیفیت روابط متقابل میان افراد اشاره دارد که از طریق سابقه تعاملاتشان توسعه یافته‌اند. همچنین این بعد به نوع

¹ Social Capital

² Structural Dimension

³ Cognitive Dimension

⁴ Communicative Dimension

ارتباطات بین افراد و سطح اعتماد ایجاد شده اشاره دارد (Kim, & Lee, 2013). از سویی پیتر و همکاران (۲۰۱۳) به نقش سرمایه اجتماعی در انسجام گروهی و تأثیری که بر یادگیری سازمانی می‌گذارد اشاره می‌کنند. آنان بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی در میان اعضای گروه سبب شکل‌گیری شخصیتی گروه می‌گردد و انسجام و یکپارچگی را در میان اعضا ارتقا می‌دهد که سبب ارتقای کمک به یکدیگر و رفتارهای شهروندی سازمانی در میان اعضا می‌گردد. گروهی با سرمایه اجتماعی بالا، داده‌ها و اطلاعات را در میان خود سریع‌تر به جریان در می‌آورد و گردش دانش و تجربیات اعضا در نتیجه ارتباطات مستمر و پایدار مبتنی بر اعتماد سبب تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار و تسهیل و ارتقاء یادگیری سازمانی می‌شود (Petrou, & Daskalopoulou, 2013). فورس و همکاران (Fores, & Camis, 2016)، عبدالکادری و همکاران (Abdoulkadre, & Roseline, 2017)، کوآنگ و همکاران (Quang, & Aubert, 2017) و امانی و همکاران (Amani, & Ahmadinejad, 2017)، علامه و همکاران (Ahmadi, & Hatami, 2016)، احمدی و همکاران (Allameh, & Tavakoli, 2016)، نیز در پژوهش‌های خود پی بردند که سرمایه اجتماعی می‌تواند بر بهبود فرایند یادگیری سازمانی در سازمان‌های دانش‌محور اثر گذار باشد. با این حال، این ارتباط ممکن است تحت تأثیر عامل سازمانی مهمی همچون مدیریت دانش و به ویژه فرایند تسهیم دانش در سازمان باشد.

تسهیم دانش^۱ مستلزم برقراری ارتباطات اثر بخش است و سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در برقراری ارتباطات اثر بخش سازمانی و دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی می‌گردد. سازمانی با سرمایه اجتماعی نیرومند، قادر به دسترسی سریع با زمانبندی مناسب به مجموعه‌ای متنوعی از اطلاعات به منظوره خلق عملکرد نوآورانه است. این سرمایه نوعی از دارایی ناملموس برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و در این میان موفق‌ترین شرکت‌ها آن‌هایی هستند که از این دارایی به نحو مطلوب و در سری‌ترین زمان ممکن استفاده کنند (Karimi, & Rajaeipour, 2013). سرمایه اجتماعی ممکن است از طریق مولفه‌هایی همچون اعتماد، مشارکت و همکاری در میان اعضا سبب تسهیم دانش و تسهیل فرایند ارتقاء یادگیری سازمانی شده و از این طریق ارتقاء و بهبود عملکرد نوآورانه را برای سازمان به همراه داشته باشد. که این فرض نیازمند انجام بررسی و پژوهش است. تسهیم دانش به عنوان

¹ Knowledge Sharing

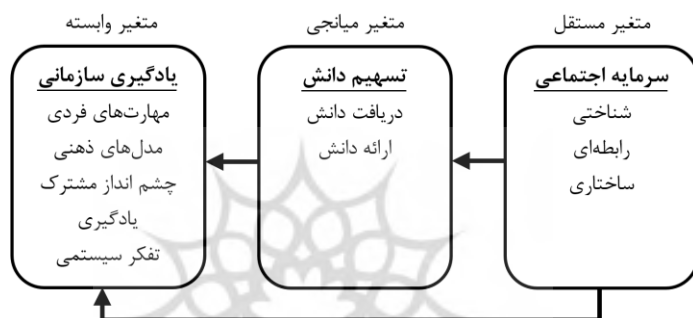
فعالیت‌های پیچیده و ارزش آفرین، بنیان و پایه بسیاری از فعالیت‌های استراتژیک مدیریت دانشی در سازمان‌ها می‌باشد. از سوی دیگر، دستیابی به یک سیستم تسهیم دانش کارآمد و به دنبال آن مدیریت دانش مؤثر در یک سازمان می‌تواند بقاء و پیشرفت آن را تضمین کند. هم‌چنین، یک سیستم تسهیم دانش متناسب با نیازهای سازمان، موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تاخیر در تحویل خدمات و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود. تسهیم دانش، به عنوان ابزاری برای ایجاد مزایای رقابتی، یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریتی سازمان‌هاست. به منظور ایجاد قابلیت‌های تسهیم دانش، سازمان‌ها باید زیرساخت‌های جامعی را تدوین کنند که جریان دانش و ارتباطات را تسهیل کند. با وجود این، سازمان‌ها هنوز تلاشی در راستای ابداع سازو کاری که بتواند به شکلی کارآمد کارکنان را به تسهیم دانش تشویق کند، نداشته‌اند. دانش ارزشمند است و تسهیم دانش یکی از انواع تبادل اجتماعی در محیط کار است (Ahmadi, & Hatami, 2016). از سویی تسهیم دانش عبارت است از فعالیت انتقال و توزیع دانش (آشکار و پنهان) از یک شخص، گروه یا سازمان به شخص، گروه یا سازمان دیگر از طریق تسهیم دانش اثربخش، سازمان‌ها می‌توانند کارایی خود را بهبود بخشیده و هزینه‌های آموزشی و مخاطره‌های ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند. بارتول تسهیم دانش را اینگونه تعریف می‌کند: تسهیم دانش عبارت است از اشتراک اطلاعات مناسب، فکر‌ها، پیشنهادهای و تخصص‌ها با دیگران در یک سازمان. تسهیم دانش مجموعه‌ای از رفتارهاست که مستلزم مبادله‌ی اطلاعات یا کمک به دیگران است. در تعریف دیگری تسهیم دانش را به عنوان یک فرهنگ اجتماعی متقابل، که شامل تبادل دانش کارکنان، تجربیات و مهارت‌های آنها از طریق تمامی بخش‌های سازمان تعریف می‌کنند (Han, & Yoon, 2016).

در همین خصوص نتایج پژوهش امانی و همکاران (Amani, & Ahmadinejad, 2017) با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی سمنان نشان داد که متغیر سرمایه اجتماعی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر مدیریت دانش و ابعاد آن است. متغیر مدیریت دانش نیز دارای رابطه مثبت و معنادار با ابعاد سرمایه اجتماعی است. ابعاد متغیر سرمایه اجتماعی قادر به تبیین واریانس متغیر مدیریت دانش هستند. فرح‌بخش و یوسفوند (Farahbakhsh, & Yosefvand, 2017) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه با میانجی‌گری محبوبیت اجتماعی (مطالعه موردی: دانشگاه لرستان) به این نتیجه رسیده‌اند که بین سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه و کیفیت زندگی آنان رابطه مثبت

وجود دارد؛ این رابطه با تعدیل گری متغیر محبوبیت اجتماعی آنان افزایش می‌یابد. علامه و همکاران (Allameh, & Tavakoli, 2016) پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری را به انجام رساندند. با توجه به نتایج بدست آمده، دو بعد سرمایه اجتماعی، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند، اما تأثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی‌دار نیست. همین طور اثر تسهیم دانش بر سه بعد سرمایه فکری یعنی ابعاد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای نیز مثبت و معنی‌دار است. احمدی و همکاران (Ahmadi, & Hatami, 2016) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان های رسانه‌ای به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار دارد. هم چنین مشخص شد از میان سه بعد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی)، دو بعد ساختاری و ارتباطی از سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر تسهیم دانش دارند. لیو (Liu, 2018) در پژوهشی با عنوان بررسی سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی و انتقال دانش در صنایع فرهنگی اظهار کرد که یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و انتقال دانش اثر گذار است. عبدالکادری و همکاران (Abdoulkadre, & Roseline, 2017) پژوهشی با عنوان یادگیری، انتقال دانش در جوامع آفریقا و چین: تعامل میان عوامل سیاسی، فرهنگی و سرمایه اجتماعی به انجام رساندند. در این پژوهش، پژوهشگران استفاده از روش مطالعه چندمرحله‌ای با مصاحبه نیمه ساختاری دریافتند که شرکای آفریقایی به طور فعال از عوامل متعدد فرهنگی و اجتماعی سرمایه‌ای برای حمایت از یادگیری استفاده می‌کنند. از لحاظ نظری، ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی در بهره برداری از فرصت‌ها از طریق اقدامات غیر رسمی و ایجاد زمینه های غیر رسمی که بیشتر به یادگیری و انتقال دانش کمک می‌کند، اهمیت دارد. یانگ و همکاران (Yang, & James, 2011) در تحقیق خود به بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتار سازمانی بر اشتراک دانش ضمنی و رفتار اشتراک دانش در سازمان ها پرداختند. نتایج تحقیق آن ها نشان داد سرمایه اجتماعی نقش بسزایی در فرایند اشتراک دانش در سازمان‌ها دارد.

شناخت عوامل موثر و سنجش مدل های نظری اثر گذار بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش از مهم ترین نیاز های جامعه علمی و دانشگاهی کشور است تا با تسهیل سازکارهای زیربنایی آن، سطوح یادگیری سازمانی و تسهیم دانش ارتقاء پیدا کرده و سطوح علمی مراکز علمی کشور افزایش پیدا کند. با این حال و به طور کلی ارتقای سطح یادگیری سازمانی مستلزم شناخت عوامل اثر گذار است و اگرچه تاکنون در رابطه با یادگیری سازمانی تحقیق- های فراوانی صورت گرفته است، لیکن تاکنون تحقیقی که تأثیر سرمایه اجتماعی را بر

یادگیری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تسهیم دانش در مراکز علمی و دانشگاهی بررسی کرده باشند، انجام نشده است و این مسأله در ذهن محقق شکل گرفته است که آیا سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تسهیم دانش در مراکز علمی و دانشگاهی تاثیر دارد و مقدار این تاثیر به چه میزان است، علاوه بر موارد ذکر شده تاکنون چنین تحقیقی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها انجام نشده است. لذا هدف کلی پژوهش حاضر تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر بود.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر به تعداد ۳۱۶ نفر تشکیل داده‌اند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود، که با توجه به جدول مورگان ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از سه ابزار بهره‌گرفته شده است:

الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه سرمایه اجتماعی سازمانی ناهاپیت و گوشال (Nahapiet, & Ghoshal, 1998) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال است که در مجموع به ۳ بُعد سرمایه اجتماعی شناختی (سئوال‌های ۱ تا ۴)، رابطه‌ای (سئوال‌های ۵ تا ۷) و ساختاری (سئوال‌های ۸ تا ۱۰) می‌پردازد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت است که روند آن از خیلی موافقم (۵ نمره) تا خیلی مخالفم (۱ نمره) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش عبدالله پور و همکاران

(۲۰۰۷) مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۸۱ به دست آمد.

ب) پرسشنامه تسهیم دانش: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه تسهیم دانش ون دن هوف و هندریکس (Hooff & Hendrix, 2004) استفاده شد. وضعیت تسهیم دانش شامل دریافت و ارائه آن است. سوالات ۱-۶: ارائه دانش. سوالات ۷ تا ۱۰: دریافت دانش. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت است که روند آن از خیلی زیاد (۵ نمره) تا خیلی کم (۱ نمره) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۳) مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۸۶ به دست آمد.

ج) پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (Neefe, 2001): این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و مؤلفه مهارت های فردی (سوالات ۱ تا ۵)، مدل های ذهنی (سوالات ۶ تا ۱۰)، چشم انداز مشترک (سوالات ۱۱ تا ۱۵)، یادگیری تیمی (سوالات ۱۶ تا ۲۰) و تفکر سیستمی (سوالات ۲۱ تا ۲۴) است این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت از خیلی زیاد (۵ نمره) تا خیلی کم (۱ نمره) است و سلیمانی و همکاران (۱۳۹۳) پایایی آن را ۰.۸۴ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۹۱ به دست آمد. این پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد است که بارها در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن به تأیید رسیده است. روایی ابزار اندازه‌گیری به سه صورت روایی ظاهری، روایی محتوا و روایی سازه، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز پس از مطالعه مقدماتی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و تأیید شد.

در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توصیفی برای بیان ویژگی های دموگرافیک و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیر طبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سوالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و Smart PLS نسخه ۲/۰ (به دلیل آن‌که تعداد نمونه‌ها در پژوهش حاضر از ۲۰۰ نفر کمتر است)، از این نرم‌افزار استفاده شد. پایایی و روایی در PLS در دو بخش سنجیده می‌شود: الف) بخش مربوط به مدل های اندازه‌گیری، ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. پایایی مدل اندازه‌گیری به وسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بارعاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود موید این مطلب است که

واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است. همچنین در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار CVR با توجه به تعداد استادان (۱۰ نفر)، ۰/۷۰ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۷۸ به دست آمد (Lawshe, 1975). بنابراین روایی محتوی ابزار ما مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا که مربوط به معادلات ساختاری است، مورد سنجش قرار گرفت.

یافته‌ها

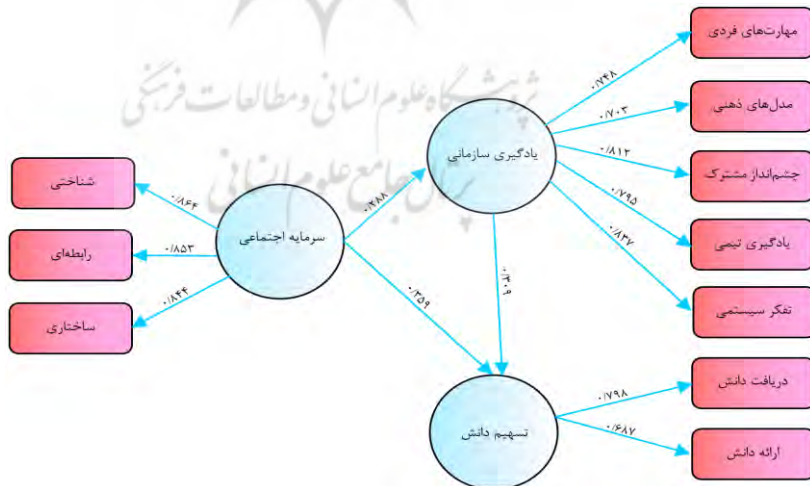
در ابتدا از طریق نرم‌افزار SPSS به تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش و سپس به تحلیل نتایج حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS به سؤال‌های پژوهش پاسخ داده شده است.

نتایج آمار توصیفی در خصوص نمونه آماری نشان می‌دهد که، ۷/۳ درصد از افراد شرکت کننده در تحقیق زیر ۳۵ سال، ۳۵/۳ درصد بین ۳۵ تا ۴۰ سال، ۲۰/۳ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال، ۱۵/۲ درصد بالای ۴۶ تا ۵۰ سال، ۷/۵ درصد بین ۵۰ تا ۵۵ سال، ۱۰/۳ درصد بالای ۵۱ سال سن دارند و ۴/۱ درصد از افراد، سن خود را گزارش نکردند. ۷/۲ درصد از افراد شرکت کننده در تحقیق زیر ۵ سال، ۲۱/۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۷/۷ بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۹/۳ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۲/۱ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۰/۵ درصد بالای ۲۶ سال سابقه فعالیت دارند و ۱/۷ درصد گزارش نکردند. ۷۰/۱ درصد از افراد شرکت کننده در تحقیق مرد و ۲۹/۹ درصد زن هستند.

بنابر گفته هیر و همکاران (۲۰۱۲)، برای تعیین نرمالیت‌ده داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج نشان داد که چولگی بین ۳ و ۳- و کشیدگی بین ۵ و ۵- قرار دارد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. ولی با این وجود به دلیل تعداد کم نمونه‌ها (کمتر از ۲۰۰ نمونه) اجازه استفاده از نرم‌افزارهای کوواریانس محور وجود ندارد و باید از نرم‌افزار واریانس محور SmartPLS استفاده کرد (Hair, & Ringle, 2012).

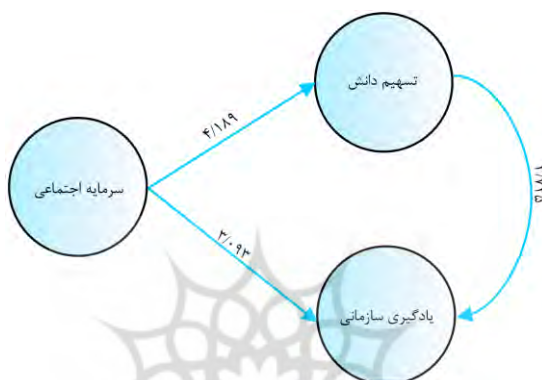
برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود و پایایی خود از سه طریق، بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی صورت می‌پذیرد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۵ می‌باشد. برای تمامی سوال‌ها، ضرایب بارهای عاملی سوالات از ۰/۵ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. در این جا هیچ یک از گویه‌ها حذف نگردید. مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها در همه‌ی متغیرها،

بالتر از ۰/۷ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. در این تحقیق پایایی متغیرها در حد مطلوب قرار دارد. از آن جا که پایایی تایید شده است، می‌توان به بررسی فرضیات توسط معادلات ساختاری پرداخت و نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه مورد نظر **است**. معیار دوم از بررسی مدل های اندازه گیری، روایی همگرا است که به بررسی همبستگی هر متغیر با سوالات (شاخص ها) خود می‌پردازد. با توجه به روش فورنل و لارکر که مقدار مناسب برای AVE را ۰/۴ به بالا معرفی کرده اند. برای تمامی متغیرها، مقدار AVE بیشتر یا مساوی ۰/۴ می‌باشد. روایی واگرا سومین معیار بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که در این پژوهش در هر دو بخش روش اول (سوالات مربوط به هرمتغیر نسبت به خود آن متغیر همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به متغیرهای دیگر) و دوم (معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک متغیر با سوالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سوالات خود دارد تا با متغیرهای دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد) مورد تأیید قرار گرفت. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. همان گونه که قبلا اشاره شد، بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل های اندازه گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن ها بررسی می‌گردد.



شکل ۲- مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری t یا همان مقادیر t -values می‌باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۰/۹۵ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۱/۹۶ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی‌توان با آن سنجید.



شکل ۳- ضرایب معنی‌داری t (مقادیر t -values)

مقدار R^2 برای متغیر وابسته (یادگیری سازمانی و تسهیم دانش)، به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۸۵ به دست آمد که نشان از میزان بالای آن دارد. مقدار Q^2 : این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یکی از متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۲ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای برون‌زای مربوط به آن دارد. این معیار برای متغیر درون‌زای یادگیری سازمانی و تسهیم دانش بیشتر از ۰/۳۲ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیرهای برون‌زا (مستقل) در پیش‌بینی متغیرهای وابسته قوی هستند و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تا حدودی بار دیگر تایید می‌سازد.

برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۵۳۸ برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

جدول ۱- بررسی سؤال‌های پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرب مسیر	مقدار T-VALUE
سرمایه اجتماعی	یادگیری سازمانی	۰/۲۸۸	۳/۰۹۳
سرمایه اجتماعی	تسهیم دانش	۰/۳۵۹	۴/۱۸۹
تسهیم دانش	یادگیری سازمانی	۰/۳۰۹	۳/۷۲۵

با توجه به جدول فوق، مقدار T-Value با توجه به این که همگی بیشتر از ۲/۵۸ می‌باشند بنابراین در سطح ۰/۹۹ سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و هم چنین تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.

جدول ۲- بررسی اثر متغیر تعدیل‌گر در روابط بین متغیرها

متغیر تعدیل‌گر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
تسهیم دانش	سرمایه اجتماعی	یادگیری سازمانی	۰/۲۸۸	۰/۱۴۰	۰/۴۲۸

بنابراین نتایج پژوهش نشان داد که تسهیم دانش برای رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، نقش تعدیل‌گری دارد و از نوع میانجی جزئی است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر بود. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و همچنین تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است و هم چنین تسهیم دانش برای رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، نقش واسطه‌ای داشته و از نوع میانجی جزئی است. در خصوص ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش یافته‌های پژوهش حاضر با مانو و والکر (Manu, & Walker, 2006)، روتمن (Rottman, 2008)، یانگ و همکاران (Yang, & James, 2011)، کیم و همکاران (Kim, & Lee, 2013)، فورس و همکاران (Fores, & Camis, 2016)، عبدالکادری و همکاران (Abdoulkadre, & Roseline, 2017)، کوآنگ و همکاران (Quang, & Aubert, 2017) و امانی و همکاران

(Amani, & Ahmadinejad, 2017)، علامه و همکاران (Allameh, & Tavakoli, 2016)، احمدی و همکاران (Ahmadi, & Hatami, 2016)، هسوست. مانو و والکر (Manu, Walker, 2006) دریافت که سرمایه اجتماعی به واسطه ایجاد شبکه‌ها و گسترش روابط و اعتماد بین اعضای سازمان، تأثیر معناداری بر انتقال دانش دارد. نتایج پژوهش روتمن (Rottman, 2008) نشان داد سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد شبکه‌ها، گسترش اعتماد و روابط بین افراد تأثیر زیادی بر انتقال دانش دارد و گسترش سرمایه اجتماعی موجب تسهیل فرایند انتقال دانش در شرکت‌ها می‌شود. فورس و همکاران (Fores, & Camis, 2016)، عبدالکادری و همکاران (Abdoulkadre, & Roseline, 2017) و لیو (Liu, 2018) نیز در پژوهش‌های خود پی بردند که سرمایه اجتماعی بر فرایند انتقال و اشتراک دانش در سازمان‌ها اثر گذار بوده و آن را ارتقا می‌دهد. برای تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان به اظهارات پترو و همکاران (Petrou, & Daskalopoulou, 2013) استناد کرد، آن‌ها بیان می‌دارند که سرمایه اجتماعی از طریق ارتقای انسجام و همکاری گروهی و شخصیت بخشیدن به گروه سبب ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی و همدلی میان اعضا گردیده و از این رهگذر بر انتقال تجارب و یافته با هدف طراحی سازمانی یادگیرنده مؤثر بوده و در ارتقای عملکرد نوآورانه اعضای تیم مؤثر می‌باشد. از سوی هافمن (۲۰۰۵) معتقد است که سرمایه اجتماعی می‌تواند جذب دانش، تهیه و تدوین دانش و انتقال آن را افزایش دهد، زیرا به سازمان‌ها در ترکیب و تبادل منابع، تشویق رفتارهای تعاونی، فعالیت‌های جمعی اثربخش‌تر کمک می‌کند. راتن و همکاران (Ratten, & suseno, 2006) نیز بیان می‌کنند که انتقال دانش اساساً یک فرایند اجتماعی است. بنابراین وسعت ارتباطاتی که سرمایه اجتماعی یک سازمان را می‌سازد بر فرصت‌های انتقال دانش تأثیرگذار است. هم‌چنین برای تبیین این یافته می‌توان گفت که با افزایش ارتباطات و پیوندهای اثربخش (سرمایه اجتماعی) در سازمان، نوعی تلاقی افکار و هم‌چنین اعتماد همه‌جانبه به وجود می‌آید که استقرار فرایندهای انتقال دانش در سازمان را تسریع می‌کند. بنابراین دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر به منظور بهبود فرایند‌های انتقال دانش می‌بایست بر گسترش سرمایه اجتماعی کارکنان خود همت گمارند.

نتایج این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. این نتیجه با پژوهش لیو (Liu, 2018) همسو است. یانگ و همکاران (Yang, & James, 2011) در تحقیق خود تحت عنوان تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری و اثربخشی سازمانی به بررسی نقش تسهیم دانش در یادگیری سازمانی و اثربخشی سازمانی پرداخت است، نتیجه تحقیق وی نشان داد که تسهیم دانش، تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی را بدون کاهش آن تسهیل می‌کند. علاوه بر این تسهیم دانش منجر به بهبود یادگیری سازمانی و در نتیجه بهبود

اثربخشی سازمانی می‌شود. اهمیت مقوله سرمایه اجتماعی در انجام اقدامات مدیریت دانش در این است که بسیاری از کارکنان انتقال دانش خود با دیگران را موجب ایجاد ریسک برای خود می‌دانند؛ از این رو، تمایلی برای انجام این کار ندارند؛ ارتقای سرمایه اجتماعی در بین اعضای سازمان باعث می‌شود آن‌ها به حسن نیت یکدیگر و سوء استفاده نکردن از دانش تسهیم شده اطمینان داشته باشند و راحت تر دانش و تجربه های خود را در اختیار دیگران قرار دهند، بدین ترتیب میزان انتقال دانش در سازمان افزایش می‌یابد.

همچنین نتایج نشان داد که تسهیم دانش برای رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، نقش تعدیل‌گری دارد و از نوع میانجی جزئی است. این نتیجه با نتایج پژوهش ليو (Liu, 2018) همسوست. وی بیان کرده است که سرمایه اجتماعی می‌تواند توانایی سازمان را در تسهیم دانش ارتقا دهد؛ سرمایه اجتماعی با تأثیرگذاری بر ایجاد شرایط مبادله و ترکیب، توسعه سرمایه فکری جمعی را تسهیل می‌کند و بدین ترتیب تسهیم دانش را نیز تسهیل می‌کند. از این رو سازمان های دانش محور همچون دانشگاه‌ها می‌توانند با تقویت اعتماد، شبکه ها، هنجارهای سازنده، و تعهدات دوجانبه بین اعضا شرایط لازم برای تسهیم دانش را بهینه سازی کنند. با توجه به وجود همبستگی معنی‌دار میان سرمایه های اجتماعی و تسهیم دانش و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، می‌توان استدلال کرد که مدیران دانشگاه مذکور می‌توانند در کوتاه مدت از طریق ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی (مانند تشکیل گروه‌های کاری یا کارگروه های مختلف به منظور بحث و تبادل نظر درباره موضوعات سازمانی) به تدریج زبانی مشترک و در نتیجه، دیدگاه‌های مشترک در بین اعضای سازمان ایجاد کنند که به نوبت، به ایجاد و توسعه بسترهای یادگیری سازمانی و تسهیم دانش منجر می‌گردد. هم چنین توسعه سرمایه اجتماعی کارمندان با ایجاد زبان مشترک و دیدگاه‌های متفاوت در بین افراد باعث ایجاد بسترهای تعاملی در برخورد اثربخش با مسائل و موضوعات مختلف سازمان می‌شود. لذا سازمان های دانش محور همچون دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر می‌توانند از طریق گسترش سرمایه اجتماعی بر فرایند های تسهیم دانش و یادگیری سازمانی خود اثر سودمندی ایجاد کنند و در نتیجه عملکرد و بهره وری خود را ارتقا دهد.

References

- Transfer in Africa-China JVs: Interplay between Informalities, Culture, and Social Capital. *Journal of International Management*, 23(2), 166-179.
- Ahmadi, T., & Hatami, A. (2016). The Impact of Organizational Social Capital on Knowledge Sharing in Media Organizations: New Media Center for Voice and Television. *Human Resource Education and Development*, 10(2), 1-21. [in Persian]
- Allameh, M., & Tavakoli, H. (2016). The Influence of Social Capital on the Sharing of Knowledge and Intellectual Capital. *Improvement Management Studies*, 6(25), 101-118. [in Persian]
- Alvani, S., & Farahi, M. (2007). The Role of Social Capital in the Development of Organizational Knowledge Management. *Journal of Management Sciences of Iran*, 5(4), 70-35. [in Persian]
- Amani, M., & Ahmadinejad, A. (2017). The Study of the Relationship between Social Capital and Knowledge Management in Employees of Islamic Azad University. Sanandaj. 2nd International Congress of Humanities and Cultural Studies, 126-135.[in Persian]
- Farahbakhsh, S., & Yosefvand, K. (2017). Investigating the Impact of Social Capital on the Quality of Work Life of the Faculty Members of the Faculty by Mediating Social Popularity (Case Study: Lorestan University). *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 9(35), 91-108.[in Persian]
- Fores, B., & Camis, C. (2016). Does incremental and radical innovation performance depend on different types of knowledge accumulation capabilities and organizational size. *Journal of Business Research*, 69(2), 831-848.
- Hair, J., & Ringle, C. (2012). The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications. *Long Range Planning*, 45(6), 320–340.
- Han, S., & Yoon, D. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviors. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 130-149.
- Hooff, B., & Hendrix, L. (2004). Eagerness and willingness to share: The relevance of different attitudes towards knowledge sharing. Paper presented at the V-th European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities, Innsbruck, Austria
- Karimi, F. & Rajaeipour, S. (2013). Structural Model of Relationships between Social Capital and Organizational Learning Capabilities with Employee Innovation. *Productivity management (beyond management)*, 7(27), 153-169. [in Persian]
- Kavooosi, A., & Ahmandi, S. (2009). A survey of organizational learning barriers of publishing data base. *Journal of education*, Tehran. [in Persian]

- Kim, T., & Lee, S. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance: What structural relationship do they have in hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality*, 25(5), 683-704.
- Lawshe, C. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Phrsonnhl Psychoilogy*, 28(1), 563-575.
- Liu, C. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Management*, 64(2), 258-270.
- Manu, C., & Walker, H. (2006). Making Sence of Knowledge Management Transfer and Social Capital Generation for a Pacific Island Aid Infrastructure Project. *The Lerning Organization*, 13(5), 475- 494.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Neef, D. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and nontraditional (Academic Quality Improvement project) accreditation process. (Thesis), University of Wisconsin stout Menomonie.
- Paziuk, B. (2009). Building a learning organization at national defence: evolving the learning and career centre network. (Thesis), Royal Roads University.
- Petrou, A., & Daskalopoulou, I. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 50-69.
- Quang, N., & Aubert, B. (2017). Intellectual capital, organizational learning capability, and erp implementation for strategic benefit. Paper presented at the 25th European Conference on Information Systems (ECIS), Guimarães, Portugal.
- Ratten, V., & suseno, Y. (2006). Knowledge management, social capital, and alliance learning. *International Journal of Educational Management*, 20(1), 60-72.
- Rottman, J. (2008). Successful Knowledge Transfer within Offsher Supplier in Strategic Alliance. *Journal of Information Technology*, 23(1), 31- 43.
- Turkina, E., & Thai, T. (2013). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. *Journal of Enterprising Communities*, 7(2), 108-124.
- Yang, J., & James, S. (2011). The role of social capital and knowledge transfer in selling center performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(3), 152-161.