



Quarterly Scientific Journal of Human Resources  
& Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

**The relationship between knowledge management  
and social capital with the mediating role of  
organizational agility among hospital nurses**

**Atefeh Nazeri<sup>1</sup>, Hassan Gharibi<sup>2</sup>, Nadia Marvotti<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Bachelor of Nursing student, University of Tehran, nurse,  
Imam Khomeini Hospital, Tehran,  
Iran.atefehnazeri1790@gmail.com

(Responsible author) Graduated from Master of Business  
Administration with a focus on transformation, Allameh  
Tabatabai University, Tehran, Faculty of Management and  
Accounting, Tehran, Iran.Gharibi717@gmail.com

Graduated with a master's degree in public administration;  
Department of Human Resources Development, Malayer  
Branch, Payam Noor University, Malayer,  
[Iran.nadiamoro91@gmail.com](mailto:Iran.nadiamoro91@gmail.com)

**Date of receipt: 22/Nov/2022**

**Date of acceptance: 21/Dec/2022**

**Review**

The purpose of this research is to investigate the relationship between knowledge management and social capital with the mediating role of organizational agility among hospital nurses using the researcher's model. In this model, the dimensions of knowledge management are the five dimensions of storage, work, absorption, organization and application; The relationship between knowledge management and social capital was investigated directly and indirectly through organizational agility. For the investigation, a sample of 223 people was randomly selected from a class of nurses from Imam Khomeini and Firouzgar hospitals in Tehran. The data collection tool was a standard questionnaire with 48 questions whose validity and reliability were confirmed and distributed among the statistical population. Data analysis was done using descriptive statistics and inferential statistics. At the level of descriptive statistics, indicators such as abundance and percentage of abundance; At the level of inferential statistics, correlation methods, structural equation models, and path analysis have been performed; For this purpose, spss and pls software were used. The results of the analysis showed a positive and significant relationship between knowledge management and social capital both directly and indirectly through organizational agility ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Knowledge management, social capital, organizational agility



## رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی گری چابکی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان ها

عاطفه ناظری<sup>۱</sup>، حسن غریبی<sup>۲</sup>، نادیا مروتی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup>. دانشجوی کارشناسی پرستاری، دانشگاه تهران، پرستار بیمارستان امام خمینی تهران، تهران، ایران. atefehnazeri1790@gmail.com

<sup>۲</sup>. (نویسنده مسئول) فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تحول، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، دانشکده

مدیریت و حسابداری، تهران، ایران. Gharibi717@gmail.com

<sup>۳</sup>. فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی؛ گرایش توسعه منابع انسانی، واحد ملایر، دانشگاه پیام نور، ملایر،

ایران. nadiamor91@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۴

چکیده :

هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی گری چابکی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان که از مدل محقق ساخته استفاده شده است. در این مدل ابعاد مدیریت دانش پنج بعد ذخیره سازی، کاری، جذب، سازماندهی و کاربرد می باشد؛ که رابطه مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق چابکی سازمانی با سرمایه اجتماعی بررسی شد. برای بررسی تحقیق نمونه‌ای شامل ۲۲۳ نفر به صورت تصادفی طبقه ای از پرستاران بیمارستان های امام خمینی و فیروزگر در شهر تهران انتخاب شد. ابزار گردآوری داده پرسش نامه استاندارد با ۴۸ سوال که روایی و پایایی آن تایید و بین جامعه آماری توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی چون فراوانی و درصد فراوانی؛ در سطح آمار استنباطی از روشهای همبستگی، مدل معادلات ساختاری، تحلیل مسیر انجام شده است؛ که برای این منظور از نرم افزارهای spss و pls استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق چابکی سازمانی داشت ( $p < 0/05$ ).

کلید واژگان : مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، چابکی سازمانی

۱- مقدمه

امروزه بسیاری از سازمان‌ها دانش را از حیاتی‌ترین وظایف خود در بهسازی سازمان تلقی می‌کند. بسیاری از سازمان‌ها صرف نظر از نوع و میزان تحصیلات رسمی کارکنان خود و با توجه به پویایی‌های موجود در علوم و همچنین نیازمندی‌های شغل، دوره‌های آموزشی متنوع و مداومی را برای کارکنان خود تدارک می‌بینند. سازمان‌ها می‌توانند به وسیله دانش و مهارت‌های حرفه‌ای خود کارکنان خود را ارتقاء بخشند (ساهو و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع تغییر و تحولات در دهه‌های اخیر و افزایش روزافزون رقابت، پویایی و عدم اطمینان محیطی سازمان‌ها را به سوی انعطاف‌پذیری، سرعت در پاسخگویی به نیازهای بازار و نوآوری حرکت داده تا بتوانند همچنان در صحنه رقابت باقی بمانند. در این بین نقش دانش انسانی و مدیریت دانش در سازمان‌ها بیش از پیش نمایان شده است رهبران اقتصادی به طور فزاینده این باور را دارند که دانش سرمایه‌های انسانی از مهمترین رقابت‌های سازمانی می‌باشد و پایه تمام مزیت‌های رقابتی به شمار می‌رود (هیات و ایرلند، ۲۰۰۵). فرآیند نوآوری شدیداً به دانش وابسته بوده و مدیریت دانش و سرمایه انسانی باید به عنوان یک عامل اساسی در هر نوع تجارتي مدنظر قرار گیرد. مدیریت دانش می‌تواند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. شناخت مدیریت دانش و نقش آن بر عملکرد سازمانی می‌تواند تضمین‌کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد اقتصادی کشور را به دنبال داشته باشد. دانش به عنوان یکی از مهمترین اجزای دارایی‌های نامشهود محسوب می‌شود. اگر در گذشته بیشتر دارایی‌های سازمان‌ها مشهود بوده اند ولی امروزه قسمت اعظم دارایی‌های سازمان‌ها نامشهود هستند (فاضلی و رشیدی آستانه، ۲۰۱۴). اگرچه ارزش دانش، همواره در حال افزایش است، اما اکثر سازمان‌ها با مشکلات زیادی به دلیل نادیده گرفتن اثر مدیریت دانش، رو به رو هستند (مادیشنس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). مدیریت دانش در سازمان فرایندها را اداره می‌کند، سیستم‌ها و روش‌ها را برای حمایت از سازمان توسعه می‌دهد و به افراد برای مشارکت با یکدیگر انگیزه می‌دهد (چوی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

یکی از بهترین و جدیدترین راه‌ها و موفقیت سازمان‌ها در دنیای متلاطم کنونی تمرکز آنها بر چابکی سازمانی است. چابکی سازمانی، پاسخی آگاهانه و جامع به نیازهای در حال تغییر مداوم در بازارهای رقابتی و کسب موفقیت از فرصت‌هایی است که سازمان به دست می‌آورد (مائو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). چابکی عاملی مهم برای موفقیت شرکت‌ها در محیط‌های بسیار رقابتی است (روبرت و گراور<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). چابکی در شرکت موتور محرکه رقابتی اصلی در نظر گرفته می‌شود (تسنگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). در مورد تأثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمان در گذشته اعتقاد بر این بود که چابکی از طریق فناوری‌های پیشرفته و پیچیده حاصل می‌شود، ولی یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که تولید منعطف بیش از آنکه به فناوری وابسته باشد به افراد چابک وابسته است (مهدی بیگی<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). از طرفی یکی از مهم‌ترین پیش شرط‌ها وجود کارکنان چابک در سازمان، مهارت و تنوع دانش آنها می‌باشد.

<sup>1</sup> Hitt and Ireland

<sup>2</sup> Fazli, S., & Rashidi Astaneh, M

<sup>3</sup> Maditinos

<sup>4</sup> Choi

<sup>5</sup> Mao

<sup>6</sup> Roberts & Grover

<sup>7</sup> Tseng

<sup>8</sup> Mehdibeigi

اما یکی از مهم‌ترین وظایفی که مدیریت دانش در سازمان دنبال می‌نماید اخذ دانش ایجاد شده در سازمان، یکپارچگی و پالایش نمودن این دانش و به جریان انداختن آن در سراسر سازمان می‌باشد، موضوعی که نقش بسیار اساسی در افزایش مهارت و دانش کارکنان خواهد داشت (راعیف و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین عملکرد و سنجش آن در مطالعات مدیریت بسیار اهمیت دارد (چو، ۲۰۱۱). یکی از مفروضات عملکرد داخلی سازمان این است که توانمندی‌های کارکنان موجب بهبود فرایندهای داخلی سازمان می‌شود (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۳).

همچنین در عصر حاضر، برای توسعه به سرمایه‌های اجتماعی بیش‌تر از سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است، به احتمال زیاد سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند و استفاده از آن‌ها امکان‌پذیر نیست. از طرفی سرمایه اجتماعی، پدیده‌ای مدیریت‌پذیر است، بدین معنا که می‌توان آن را بر اساس سیاست‌های گزارش‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است که افزایش آن منجر به پایین آمدن سطح هزینه‌های عملیاتی سازمان می‌شود (پرید برگامنی و همکاران، ۲۰۲۳). عوامل نامشهود و سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین عنصر توسعه در اقتصاد دانش‌محور، توانایی لازم برای انجام برنامه‌های راهبردی را در اختیار شرکت‌ها قرار می‌دهد. در حقیقت سرمایه اجتماعی یک مدل جدید کاملی را برای مشاهده ارزش واقعی سازمان‌ها فراهم می‌آورد و با استفاده از آن می‌توان ارزش آتی شرکت را نیز محاسبه کرد بنابراین رویکرد سرمایه اجتماعی برای سازمان‌هایی که می‌خواهند از ارزش عملکردشان به خوبی آگاهی داشته باشند، جامع‌تر است (نیتزش و همکاران، ۲۰۱۷).

به طور کلی با توجه به مباحث بالا مدیریت دانش به عنوان یک رشته علمی هنوز به جایگاه واقعی خود در بخش دولتی دست نیافته است و موانع مختلفی بر سر راه استقرار آن در سازمان‌های دولتی وجود دارد؛ می‌تواند مدیریت دانش به عنوان جزء لاینفک سازمانها در آینده نزدیک مطرح خواهد شد (عبدمانافی و همکاران، ۱۳۹۳). لذا با توجه به اینکه محیط بیمارستان یک محیط پویا است و نشر دانش بین پرستاران می‌تواند بر چابکی سازمان موثر باشد در یک بیمارستان سرمایه اجتماعی که پرستاران اصلی‌ترین آنها هستند می‌تواند بر امنیت و آرامش بیمار تاثیرگذار باشد، چرا که یک پرستار مهربان اما کم‌دانش خود بر استرس بیماران افزوده و برعکس داشتن یک پرستار با دانش می‌تواند بر چابکی بیمارستان تاثیر مثبت گذاشته همین عامل موجب می‌شود بیمارستان دارای سرمایه اجتماعی با ارزش شود. داشتن یک سرمایه اجتماعی با ارزش و با دانش حتما موجب بهبود عملکرد پرستاران می‌شود. در ایران تحقیقات کمی در حوزه بیمارستان و بین پرستاران در مورد ارتباط سه متغیر مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی شده لذا در تحقیق حاضر سعی کردیم بر رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران بپردازیم.

## ۲- ادبیات تحقیق

### ۲-۱- مدیریت دانش

مدیریت دانش ابتکاری تازه برای تبدیل الگوهای نظام اطلاعاتی از رویکرد پردازش داده و ارائه اطلاعات به رویکرد گردآوری و استفاده از دانش در سازمان هاست که از به کارگیری و تخصص و مهارت انباشته در ذهن و روایای پنهان افراد تا تبدیل آنها را به

<sup>1</sup> Cho

<sup>2</sup> Huang et al



منابع مکتوب و مدرن را شامل می شود. مدیریت دانش، علاوه بر موارد فوق، مباحثی در رابطه با فرهنگ، رسوم و ارزش ها و برقراری رابطه با ارباب رجوعان را در بر می گیرد. مدیریت دانش ناظر بر مجموعه ای از فرآیندها است که طی آن جریان دانایی در یک جامعه به صورت مستمر و فزاینده هدایت می شود (ادواردس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). به صورت بسیار ساده، مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به ایجاد ارزش از دارایی های فکری و دانش - محور می پردازد. اغلب، ایجاد ارزش مستلزم به اشتراک گذاری دانش بین کارکنان، بخش های سازمانی و یا حتی سایر سازمان ها است. طبق تعریفی دیگر، مدیریت دانش، فرآیند یا فعالیت ایجاد، به دست آوردن، تسخیر، تسهیم و به کار بردن دانش، هر جایی که وجود داشته باشد، برای افزایش یادگیری و عملکرد در سازمان ها است. با توجه به تمامی موارد مطرح شده، به عبارت بسیار ساده مدیریت دانش را می توان به عنوان فرآیند بهینه سازی کاربرد سرمایه فکری به منظور دستیابی به اهداف سازمانی دانست (لوپز نیکولاس و مرنو سردان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

## ۲-۲- مولفه های مدیریت دانش

داون پورت مؤلفه های اساسی مدیریت دانش را شامل موارد زیر می داند (جان و کنترراس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶):

۱. فرهنگ: شامل ارزش ها و اعتقادات اعضای سازمان در ارتباط با مفاهیم اطلاعات و دانش می باشد.
۲. فرایند عمل: در حقیقت افراد چگونه از اطلاعات و دانش در موسسات خود بهره گیری می نمایند.
۳. سیاست ها: شامل موانعی که در فرایند تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان پدید می آید.
۴. فناوری اطلاعات: چه سیستم های اطلاعاتی در مؤسسه موجود است.

۲-۲-۱- فرهنگ: فرهنگ و ساختار سازمانی باید پشتیبان سیستم مدیریت دانش در سازمان باشد. فرهنگ سازمانی که در آن خلاقیت و نوآوری یک ارزش محسوب می شود یکی از ابعاد پیش برنده مدیریت دانش است. فرهنگ (باورها و تصورات)، توسط اعضای سازمان به اشتراک گذاشته می شود. ارزش های سازمان، اصول و مقررات نانوشته و روش های اجرایی، منابع فرهنگی دانش را تشکیل می دهند. محتوای فرهنگ سازمان، به عنوان منبع دانش می تواند توسط افراد، دستورالعمل ها، روش کار و دستگاه های رایانه ای سازمان تقویت شود. بنابراین، یادگیری و رشد فردی و سازمانی باید یک ارزش تلقی شود، تمامی کارکنان سازمان در تمامی سطوح و در هر موقعیتی، بر این باورند که باید دانش و اطلاعات خود را جهت رشد و موفقیت سازمان با یکدیگر به اشتراک گذارند و این تفکر در سازمان تشویق و حمایت می شود (پوتیوانیت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵).

<sup>1</sup> Edwards

<sup>2</sup> López-Nicolás, C., & Meroño-Cerdán

<sup>3</sup> Jan, A. U., & Contreras, V

<sup>4</sup> Putthiwani





۲-۲-۲- فرایند عمل: در حقیقت چگونگی استفاده از اطلاعات دانش در موسسات است. در هر موسسه ای فرایند عمل باید پشتیبان سیستم مدیریت دانش در سازمان باشد. فرایند عملیاتی در حقیقت فرایند استفاده از اطلاعات در سازمان برای پیشبرد دانش در سازمان می باشد (جان و کنتراس، ۲۰۱۶).

۲-۲-۳- سیاست ها: شامل موانعی که در فرایند تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان پدید می آید. هر سازمانی برای تسهیم دانش در سازمان خود نیازمند اتخاذ استراتژی ها و سیاست هایی است که به پیشبرد سازمان کمک نماید و اتخاذ این سیاست ها به عملکرد مدیران وابسته است (جان و کنتراس، ۲۰۱۶).

۲-۲-۴- فناوری: سیستم های اطلاعاتی در مؤسسه موجود است. برای پیاده سازی صحیح دانش در سازمان نیازمند زیر ساخت هایی می باشد که فناوری پیش نیاز تمامی موارد فوق می باشد (جان و کنتراس، ۲۰۱۶).

### ۲-۳- چابکی سازمانی

چابکی در لغت به معنای توانایی حرکت و تفکر سریع با یک روش هوشمندانه به کار گرفته شده است. از اوایل دهه ی ۱۹۹۰، پارادایم چابکی به عنوان راه حلی برای مدیریت پویایی های محیطی و یک استراتژی برای توانمندسازی در جهت حفظ مزیت رقابتی در محیطی متلاطم مطرح شده است. مفهوم چابکی به سیستم های تولید منعطف باز می گردد. چابکی با توانایی سازمان برای مواجهه به تغییرات غیرمنتظره و کسب مزیت از تغییرات به عنوان فرصت ارتباط دارد (ویجایساراتی<sup>۱</sup> و تورک، ۲۰۱۲). چابکی سازمانی چندین قابلیت اساسی را در نظر می گیرد که عبارتند از پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت (طلیب و قریشی، ۲۰۱۱). چهار بعد اصلی چابکی شامل اغنای مشتری، مشارکت برای ارتقای سطح رقابت، سازماندهی برای تسلط بر تغییر و عدم قطعیت و نفوذ تأثیر اطلاعات و افراد است. چابکی، انطباق سریع و فعالانه عناصر سازمان با تغییرات پیش بینی نشده است. چابکی، کاربست موفقیت آمیز مبانی رقابت مانند سرعت، انعطاف پذیری، نوآوری و کیفیت به وسیله یکپارچه کردن منابع قابل آرایش مجدد و بهترین اقدامات برای فراهم کردن محصولات و خدمات مشتری محور در یک محیط مملو از تغییرات سریع است (فول<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

### ۲-۴- اصول طراحی سازمان چابک

این اصول برای هر سازمانی که می خواهد در جهت پاسخگویی و پیش بینی تغییرات بهتر از رقبایش عمل کند، لازم است. در زیر، هفت اصل طراحی یک سازمان اطلاعاتی چابک آورده شده است:

<sup>1</sup>. Vijayasarathy

<sup>2</sup>. Pfohl



- استراتژی منبع یابی: مجموعه‌ای از تصمیماتی بوده که به تعریف و یکپارچگی منابع داخلی و خارجی می‌پردازد. ابتدا به تشخیص خدماتی که در سازمان باید انجام شود پرداخته و سپس مسئولیت افراد را به آنان واگذار خواهد کرد.
- مدیریت منابع: نقش مؤثری در به‌کارگیری افراد، مهارت‌ها و شایستگی‌ها در جای مناسب خود دارد و به سازمان در تخصیص درست منابع کمک خواهد کرد.
- شایستگی‌ها: چیزی که باعث تشخیص بهترین عملکردهای سازمانی است. در گذشته، سازمان‌های اطلاعاتی سنتی بر مهارت‌های تکنیکی تکیه داشته‌اند ولی با حرکت به سمت چابکی به شایستگی‌ها توجه بسیار شده است.
- رهبری: در سازمان‌های چابک رهبری کمتر بر روی کنترل دستوری متمرکز است و بیشتر روی آماده‌سازی، هدایت، اثر گذاری، تفویض اختیار و متقاعد سازی تمرکز دارد.
- نوع فرآیندها: در اینجا تأکید روی چگونگی انجام کار توسط سازمان است. به طور کلی تمامی فرآیندها دارای چهار خصیصه کلیدی هستند: قابل مشاهده، قابل اندازه‌گیری، قابل تکرار و قابل تنظیم.
- ساختار بندی: بیشتر بر ساختار سازمانی تمرکز دارد و اینکه اجزای سازمان چگونه در کنار هم قرار گیرند. یک سازمان چابک دارای ساختار قابل انعطاف است.
- آمادگی تغییر: سهولت پاسخگویی در برابر تغییرات و تقاضاهای غیر قابل پیش‌بینی است. آمادگی تغییر، سازمان‌ها را موفق به کسب فرصت‌ها (در حقیقت همان چابکی کسب و کار) و رهایی از دشواری‌ها (در حقیقت همان جهندگی سازمانی) می‌کند (شیخی علی زاده، ۱۳۹۵).

## ۵-۲- سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم برجسته در علوم اجتماعی می‌باشد که منشا آن به نیمه دوم قرن بیستم برمی‌گردد. اصطلاح سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶ و برای نخستین بار در مقاله ای توسط هانی فان از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد (استیم و همکاران، ۲۰۱۴). سرمایه اجتماعی، به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می‌کند. پس به طور کلی می‌توان گفت: هر چه سرمایه اجتماعی ملتی بیشتر باشد، آن ملت، خوشبخت تر و ثروتمندتر خواهد بود (استیم<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). مفهوم سرمایه اجتماعی تنها در دهه ۱۹۸۰ بود که به شدت مورد توجه قرار گرفت و توانست با گسترش نظری و تجربی جایگاه تعریف شده ای در میان نظریه های جامعه شناسی به خود اختصاص دهد (بورت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

<sup>1</sup> Stam

<sup>2</sup> Burt



سرمایه اجتماعی اهمیت اساسی شبکه های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می سازد (فولر و مور، ۲۰۱۷). از دیدگاه سازمانی، ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق، و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارائی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (اولوا، ۲۰۲۲).

#### ۶-۲- سرمایه اجتماعی گسسته<sup>۳</sup> و پیوسته<sup>۴</sup>

دوگانگی درون نگری و برون نگری ارتباط نزدیکی با محورهای گسستگی و پیوستگی دارد اما از نظر مفهومی با آنها متفاوتند. سرمایه اجتماعی پیوسته افرادی را گرد هم جمع می کند که از جنبه های مهمی شبیه هم هستند (نژاد، سن، جنسیت، طبقه اجتماعی و مانند آن)، در حالیکه سرمایه اجتماعی گسسته به شبکه های اجتماعی اشاره دارد که افرادی را گرد هم جمع می کند که به هم شباهت ندارند. این تمایز مهمی است، زیرا آثار خارجی شبکه های گسسته احتمالاً مثبت است، در حالیکه شبکه های پیوسته (محدود شده با موقعیت اجتماعی خاصی) برای تولید نتایج منفی در مخاطره بیشتری قرار دارد، زیرا گروه های کاملاً منسجم و همگرا آسانتر می توانند برای اهداف شیطانی متحد شوند (پانتام، ۲۰۱۸). پانتام اعتقاد دارد در پیوستگی، روابط میان گروه های منسجم مطرح است مانند سازمان های برادری، قلمروهای نژادی و مانند آن. وی پیوندهای قوی موجود در شبکه های همگرای متراکم را به «چسب قوی اجتماعی» تشبیه می کند و اعتقاد دارد که آنها مناسب ترین حمایت های اجتماعی درونی را برای اعضای خود فراهم می کنند. از طرف دیگر، پانتام تاکید دارد که سرمایه اجتماعی گسسته بسیار واگراست. از نظر او این شکل از سرمایه اجتماعی بر مفهوم «پیوندهای ضعیف» مارک گرانووتر<sup>۵</sup> (۱۹۷۳) تاکید می شود. این پیوندهای ضعیف با منابع پراکنده برای افرادی که در جستجوی پیشرفت هستند واقعاً ارزش بیشتری از پیوندهای قوی با خویشان و دوستان نزدیک دارد (پانتام، ۲۰۱۸).

#### ۳- پیشینه تحقیق

به طور خلاصه در ذیل به تحقیقات پیشین اشاره می شود:

#### الف. تحقیقات انجام شده داخلی

<sup>1</sup> Fuller, M., & Moore, R

<sup>2</sup> Nahapiet & Ghoshal

<sup>3</sup> Bridging Social Capital.

<sup>4</sup> Bonding Social Capital

<sup>5</sup> Granvetter mark.





رضایی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش شرکت های تولیدی کوچک و متوسط صنعتی استان کرمانشاه انجام دادند. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت های تولیدی کوچک و متوسط صنعتی استان کرمانشاه در سال ۹۰ است. ابزار اندازه گیری پرسشنامه، که شامل پرسشنامه سرمایه اجتماعی گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸) و پرسشنامه مدیریت دانش بهات (۲۰۰۱) است. برای بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

حسینی زحمتکش و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در بیمارستان شهید محمدی بندرعباس در سال ۱۳۹۲ انجام شد. تعداد ۳۰۲ نفر کارکنان شاغل به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته و جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه مدیریت دانش سالیس ۲۰۰۲ سرمایه اجتماعی مدل ناهاپیت و گوشال ۱۹۸۸ بهره گرفته شده است. نتایج حاصل نشان داد که بین مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

فیلسوفیان و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با هدف بررسی تأثیر تسهیم دانش (با توجه به عوامل تمایل، قصد و رفتار) بر عملکرد سازمانی انجام دادند. تجزیه و تحلیل ۸۵ داده گردآوری شده از جامعه آماری نشان داد که «تمایل» تأثیر مثبت و معناداری بر «قصد» و «قصد» تأثیر مثبت و معناداری بر «رفتار» دارد. همچنین، اشتراک دانش به میزان نسبتاً زیادی بر عملکرد در سازمان فضایی اثرگذار است. نتایج نشان می دهد که هرکدام از عملکردهای مالی، فرایند و داخلی بر عملکرد سازمان فضایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

- **سلیم بهرامی و کجوری (۱۴۰۱)** تحقیق با عنوان تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بنیان بودن بر عملکرد نوآوری، سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش (مطالعه موردی: بیمه پارسیان) انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تمامی فرضیات مورد تائید قرار گرفتند و اقدامات مدیریت دانش محور منابع انسانی با ضریب ۰,۶۲ بیشترین تاثیر مثبت و معنی داری را بر سرمایه اجتماعی داشته است.

**صفری و همکاران (۱۴۰۲)**، به مطالعه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر مدیریت دانش پرداختند. هدف از انجام این مطالعه، بررسی ارتباط بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه معلمان تربیت بدنی که ۸۷ نفر بوده و با توجه به روش سرشماری، همه اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داده بین چابکی سازمانی، مدیریت دانش و مولفه های آن با روحیه کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار؛ چابکی سازمانی و مولفه



های آن با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار برقرار بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که روحیه کارآفرینی را می توان بر اساس چابکی سازمانی، مدیریت دانش پیش بینی کرد.

### ب. تحقیقات انجام شده خارجی

هافمن، جمیز و همکاران (۲۰۰۵) در مقاله‌ای در مجله مدیریت دانش تحت عنوان "سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و عملکرد پایدار برتر" تلاش زیادی در جهت گسترش درک مدیریت دانش دارد و نشان می‌دهد مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی می‌تواند بروی عملکرد سازمانی تاثیر بگذارد.

چن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) مدل مدیریت دانش در سازمان را ارائه داده اند. آنها عقیده داشتند که چهار عامل باعث شکل گیری و حفظ مدیریت دانش در یک سازمان می شود. این چهار عامل در مدل بوم شناسی آنها عبارت هستند از: تعامل دانش (شامل تعامل دانش داخلی و خارجی می شود)، توزیع دانش (شامل شدت و قوت دانش و تنوع دانش می شود)، تکامل دانش (شامل بلوغ دانش و تقابل دانش می شود) و رقابت دانش (شامل رقابت دوستانه و رقابت متعارض می شود).

ومبگو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) نتایج تحقیق در خصوص بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های کشاورزان خرد در کنیای غربی نشان داد که سرمایه اجتماعی از تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمان‌های تولید کننده برخوردار بود.

لفوهر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی سرمایه اجتماعی و عملکرد به اشتراک گذاری دانش شبکه های یادگیری در ۱۵۰ عضو از ۱۶ شبکه یادگیری اروپایی انجام دادند. مدل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی و مدلسازی معادلات ساختاری برای بررسی روابط میان ابعاد سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش در شبکه های یادگیری مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که تعامل اجتماعی و سرمایه اجتماعی شناختی مثبت و به طور قابل توجهی به اشتراک دانش در شبکه های یادگیری مرتبط است. تعامل اجتماعی نیز نشان داده است که نقش مهمی در توسعه دید مشترک و زبان مشترک (یعنی سرمایه اجتماعی شناختی) در شبکه های یادگیری بازی می کند. و ارتباط بین سرمایه اجتماعی با اشتراک گذاری دانش معنادار است.

گارسیا سنجز و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش در تیم تحقیقاتی دانشگاهی پرداختند. هدف این مقاله تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در تیم تحقیقاتی دانشگاهی و تاثیر آن بر اشتراک دانش است. یک مطالعه تجربی با ۸۷ تیم تحقیقاتی دانشگاهی در یک دانشگاه اسپانیا انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که روابط داخلی تاثیر

<sup>1</sup> Chen, D., Liang, T. & Lin

<sup>2</sup> Wambugu et al 2010

<sup>3</sup> Lefebvre et al

<sup>4</sup> García-Sánchez et al

مثبت بر اعتماد دارند. علاوه بر این، نتایج همچنین نشان داد که هر دو بعد سرمایه اجتماعی (روابط داخلی و اعتماد) تأثیر مثبت و معناداری بر روی اشتراک دانش دانش آموزان تحقیقاتی دارند.

**اوبیدت و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)** در پژوهشی به بررسی شناخت اثرات سرمایه فکری، اشتراک دانش و عملکرد سازمانی پرداختند. داده ها از ۳۵۶ کارمند شرکت های تولیدی در اردن جمع آوری شد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی و به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبت دارد. نتایج نشان داد که به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. در نهایت، مشخص شد که اشتراک دانش، تأثیر مثبتی بر رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی داشته است.

## ۲- مدل مفهومی تحقیق

بنابراین با توجه به ادبیات تحقیق و مطالعات پیشین از مدل ذیل برای تحقیق ارائه می دهیم. در مدل مفهومی تحقیق حاضر رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی چابکی سازمانی بررسی می شود و به نوعی مدیریت دانش هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق چابکی سازمانی می تواند با سرمایه اجتماعی در ارتباط باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی تحقیق فرضیه های تحقیق به صورت ذیل ارائه می شود:

### فرضیه اصلی:

❖ بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی گری چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

### فرضیات فرعی :

❖ فرضیه فرعی اول: بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

❖ فرضیه فرعی دوم: بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

❖ فرضیه فرعی سوم: بین چابکی سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

### ۳-روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به دلیل آنکه به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی گری چابکی سازمانی در بین پرستاران می پردازد؛ از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات (نوع روش) نیز این تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است و از نظر روش تحلیل فرضیه ها همبستگی است، همچنین به لحاظ زمانی نیز این تحقیق از نوع تک مقطعی می باشد.

#### ۱-۳-جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه

در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل تمام پرستاران دو بیمارستان شهر تهران شامل بیمارستان های امام خمینی و فیروزگر در تمام بخش ها به تعداد ۵۸۶ نفر است. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی طبقه ای می باشد که بر اساس فرمول کوکران محدود تعداد ۲۳۲ پرستار می باشد که تعداد ۲۴۰ پرسشنامه در جامعه موردنظر توزیع گردید. از بین پرسشنامه ها تعداد ۲۳۱ مورد پرسشنامه برگشت داده شد که تعداد ۸ پرسشنامه به علت عدم دقت پاسخگویی به سوال ها قابل استفاده نبود؛ از این رو کنار گذاشته شدند. در کل ۲۲۳ پرسشنامه سالم برای تحلیل در اختیار گرفته شد.

$$n = \frac{N \times Z \alpha^2 / 2 \times P(1 - P)}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z \alpha^2 / 2 \times P(1 - P)}$$

که در آن

P: برآورد نسبت صفت متغیر، (P = ۰/۵)

Z: مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ( $Z_{\alpha/2} = 1.96$ )

$\epsilon$ : مقدار اشتباه مجاز، ( $\epsilon = 0.06$ )

N: حجم جامعه محدود

مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شده است. زیرا اگر  $P = 0.5$  باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند. این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد.

### • ۳-۲ پرسشنامه

الف. سوالات عمومی: این سئوالات که توسط محقق به پرسشنامه اضافه گردیده است. در سوالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ دهندگان جمع‌آوری گردد این بخش شامل ۴ سوال می‌باشد.

ب. سوالات تخصصی: سوالات تخصصی: این بخش شامل ۴۸ سوال است که به سه ابزار نظرسنجی مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی تقسیم می‌شود.

جدول ۱: متغیرهای تحقیق

منبع	سوال	شاخص	متغیر
	۱-۵	ذخیره سازی	
	۶-۸	کاربری	
(مکلور و لپیستو، ۲۰۱۷)	۹-۱۳	جذب	مدیریت دانش
	۱۴-۱۷	سازماندهی	
	۱۸-۲۰	کاربرد	
	۲۱-۲۸	ساختاری	
(ناهایبیت و قوشال، ۱۹۹۸)	۲۹-۳۶	شناختی	سرمایه اجتماعی
	۳۷-۴۲	ارتباطی	
(سیکارا ناوارو و همکاران، ۲۰۱۵)	۴۳-۴۸	-	چابکی سازمانی

### ۴- نتایج حاصل از یافته های تحقیق

در ابتدا به منظور بررسی وضعیت پایایی ابزار تحقیق از آزمون آلفای کرانباخ استفاده شد که مشخص گردید پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است. همچنین به منظور بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کالموگراف اسمیرنوف استفاده شد که مشخص گردید داده ها نرمال می باشند در نهایت به منظور آزمون فرضیات تحقیق از رگرسیون همبستگی

و روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد، این تحقیق در میان تحقیقات همبستگی از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کوواریانس می باشد.

#### ۴-۱- بررسی پایایی پرسشنامه

در این تحقیق بررسی پایایی پرسشنامه و سوالات مربوط به هر یک از مولفه‌ها با روش همسانی درونی شاخص آلفای کرونباخ ابتدا با پخش ۳۰ پرسشنامه به صورت نمونه صورت گرفت. همچنین در ادامه بعد از تهیه کامل پرسشنامه‌ها برای کل پرسشنامه آلفای کرونباخ جدا تحلیل خواهد شد. برای همین ۳۰ نمونه تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته حاکی از این بود که میزان آلفای کرونباخ برای تمامی سوالات پرسشنامه بیشتر از ۰,۷ به دست آمد که موید قابل پذیرش بودن سوالات پرسشنامه می باشد.

جدول ۲: آلفای کرونباخ

ابعاد	تعداد شاخص‌ها	آلفای کرونباخ	تعداد نمونه	وضعیت
مدیریت دانش	۲۰	۰,۷۴	۳۰	مطلوب
سرمایه اجتماعی	۲۲	۰,۷۲	۳۰	مطلوب
چابکی سازمانی	۶	۰,۷۵	۳۰	مطلوب
آلفای کرونباخ کلی مدل	۴۸	۰,۷۶	۳۰	مطلوب

#### ۴-۲- نتایج بدست آمده از آمار توصیفی

بر اساس اطلاعات حاصله از پرسشنامه بخش اول سوالات عمومی، افرادی که در این تحقیق به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند دارای مشخصات جمعیت شناختی به شرح جدول ذیل می باشند؛

جدول ۳: اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر جمعیت شناختی	-	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹۱	۴۱
	زن	۱۳۲	۵۹
وضعیت تاهل	مجرد	۱۰۳	۴۶
	متاهل	۱۲۰	۵۴
سن	۲۵ الی ۳۰	۸۰	۳۶
	۳۱ الی ۳۵	۹۱	۴۱
	بالای ۳۵	۵۲	۲۳
نوع استخدام	قراردادی	۸۷	۳۹



۲۶	۵۸	پیمانی
۱۹	۴۲	رسمی
۱۶	۳۶	طرحی

#### ۴-۳-سنجش نرمال بودن توزیع متغیرها

برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلمو گروف اسمیرنف، قضیه حد مرکزی و ضریب چولگی<sup>۱</sup> و ضریب کشیدگی<sup>۲</sup> استفاده شده است.

H0: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است

H1: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست

اگر سطح معناداری این آزمون از مقدار خطای ۰,۰۵ کمتر باشد، نشان از غیر نرمال بودن و اگر سطح معناداری آزمون از ۰,۰۵ بیشتر باشد، نشان از نرمال بودن داده‌های آن متغیر می‌باشد.

قدر مطلق ضریب چولگی و کشیدگی بزرگتر از ۲<sup>۲</sup> تخطی از نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد. همچنین اگر مقدار خطای استاندارد ضریب چولگی و ضریب کشیدگی کوچکتر از ۲- و یا بزرگتر از ۲+ باشد؛ در آن صورت فرض نرمال بودن توزیع رد می‌شود.

جدول ۴: نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

نتیجه	آزمون کلموگروف اسمیرنف		کشیدگی		چولگی		متغیرهای مورد مطالعه
	سطح معناداری	مقدار آماره	خطای استاندارد	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد	ضریب چولگی	
نرمال	۰,۰۰	۰,۰۳۶۸	۰,۳۲۱	۰,۴۳۹	۰,۱۸۳	۰,۳۲۴	مدیریت دانش
نرمال	۰,۰۰	۰,۰۵۱۸	۰,۳۲۱	۰,۲۶۵	۰,۱۸۳	۰,۱۹۷	سرمایه اجتماعی
نرمال	۰,۰۱۴	۰,۰۴۱۷	۰,۳۲۱	۰,۱۹۴	۰,۱۸۳	۰,۰۷۱	چابکی سازمانی

<sup>1</sup> Skewness

<sup>2</sup> Kurtosis

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می شود، سطح معناداری برخی متغیرها کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا اینگونه برداشت می شود که طبق مفروضات آزمون کلموگروف اسمیرنوف توزیع داده‌های تمامی متغیرهای مورد مطالعه غیرنرمال می‌باشند ( $P < 0.05$ ). اما از آنجا که آزمون کلموگروف اسمیرنوف یک آزمون سختگیرانه می باشد و در حجم نمونه های بالا معمولا داده ها را غیر نرمال تشخیص می دهد به ضریب چولگی و کشیدگی متغیرها و قضیه حد مرکزی استناد شده است. مقدار ضریب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرهای مورد مطالعه در بازه امن (۲+ و ۲-) قرار دارد و همچنین مقدار خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی در بازه امن (۲+ و ۲-) قرار گرفته است و نشان از نرمال بودن داده ها است. همچنین طبق قضیه حد مرکزی که ادعا می کرد اگر حجم نمونه آماری بالا رود (بالای ۳۰ نفر) توزیع داده های آن متغیر به توزیع نرمال نزدیکتر خواهد شد. بنابراین میتوان گفت که توزیع داده های تمامی متغیرها نرمال یا حداقل نزدیک به نرمال می باشد.

#### ۴-۴- توصیف متغیرهای مورد مطالعه

قبل از ورود به مرحله تجزیه و تحلیل اطلاعات ، ضروری است که تمام متغیرهای تحقیق توصیف شوند. در این راستا گزارش توصیفی از متغیرهای تحقیق ارائه شده که این نوع اطلاعات در قالب جدول و نمودار در ادامه آمده است. جهت سنجش هر کدام از متغیرهای اصلی پژوهش تعدادی سوال داخل پرسشنامه ها گنجانده شده که با میانگین گرفتن از سوالات مربوط به هر کدام از آنها ، متغیر مد نظر ایجاد گردید.

جدول ۵: شاخص های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای پژوهش	تعداد نمونه	میانگین	واریانس	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
ذخیره سازی	۲۲۳	۳,۸۷	۰,۲	۰,۷۱	۱	۵
کاربری	۲۲۳	۳,۴۱	۰,۶۴	۰,۷۶	۱	۵
جذب	۲۲۳	۳,۲۹	۰,۷۱	۰,۷۳	۱	۵
سازماندهی	۲۲۳	۳,۹۱	۰,۶۶	۰,۸۱	۱	۵
کاربرد	۲۲۳	۳,۳۲	۰,۶۱	۰,۷۶	۱	۵
مدیریت دانش	۲۲۳	۳,۴۱	۰,۵۷	۰,۷۴	۱	۵
ساختاری	۲۲۳	۲,۶۳	۰,۶۰	۰,۷۲	۱	۵
شناختی	۲۲۳	۲,۹۵	۰,۵۶	۰,۸۱	۱	۵

۵	۱	۰,۷۸	۰,۶۱	۲,۸۱	۲۲۳	ارتباطی
۵	۱	۰,۷۲	۰,۵۴	۲,۶۲	۲۲۳	سرمایه اجتماعی
۵	۱	۰,۸۰	۰,۷۰	۳,۵۵	۲۲۳	چابکی سازمانی

پرسشنامه تنظیم شده با طیف لیکرت پنج گزینه ای (۱ تا ۵) در نظر گرفته شده بود و برای هر متغیر تعدادی سوال وجود داشت. در نرم افزار SPSS جهت ساختن این متغیرها از سوالات مربوط به خودشان میانگین گرفته شد. با توجه به اینکه طیف لیکرت بین ۱ تا ۵ تغییر می کرد؛ باید بازه عددی تمامی متغیرها نیز در بازه (۱, ۵) متغیر باشد. نتایج جدول فوق نشان می دهد که بازه نمرات همه متغیرها بین ۱ تا ۵ محاسبه شده است و این یعنی، داده های جمع آوری شده به درستی در محیط نرم افزار کد بندی، ورود و کامپیوت شده اند.

#### ۴-۵- ضرایب استاندارد شده بارهای عاملی و مقدار معناداری تی

از مدل اندازه گیری ضرایب استاندارد شده می توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص های متناظر با آنها، همبستگی معناداری وجود دارد یا خیر. ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین عامل ها و نشانگرها می باشد. برای داشتن روایی باید بین متغیرها و سوالات پرسشنامه (گویه ها)، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. در صورتی که بار عاملی استاندارد شده بالاتر از ۰,۴ باشد، می توان گفت سوالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. مقادیر تی (T-Value) معنادار بودن هر یک از پارامترهای را نشان می دهد و چنانچه مقدار تی بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱,۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند و در اینصورت می توان روایی سازه های اندازه گیری متغیرهای مربوطه در سطح معناداری ۰,۰۵ تایید می شود.

جدول ۶: مقدار بارعاملی استاندارد شده و آماره تی

متغیرها	بعد	نماد گویه ها	مقدار بار عاملی	مقدار آماره تی	میانگین	چولگی	کشیدگی
مدیریت دانش	ذخیره سازی	۱	۰,۸۳۳	۳۴,۵۳	۳,۷۰	-۰,۶۹	-۰,۰۸۹
		۲	۰,۷۵۹	۳۲,۹۵	۳,۶۴	-۰,۷۱	-۰,۴۵
		۳	۰,۷۸۹	۲۸,۰۷	۳,۹۱	-۰,۹۵	۰,۸۱
		۴	۰,۷۶۹	۲۲,۲۶	۳,۹۷	-۱,۲۹	۱,۷۳
		۵	۰,۷۰۲	۱۷,۷۳	۳,۳۲	-۰,۳۵	-۰,۵۰

متغیرها	بعد	نماد گویه ها	مقدار بار عاملی	مقدار آماره تی	میانگین	چولگی	کشیدگی
سرمایه اجتماعی	کاربری	۶	۰,۸۳۳	۳۴,۵۳	۳,۷۰	-۰,۶۹	-۰,۰۸۹
		۷	۰,۷۸۲	۲۵,۱۸	۳,۴۵	-۰,۴۴	-۰,۶۸
		۸	۰,۷۳۵	۲۰,۳۲	۳,۵۳	-۰,۳۶	-۰,۸۸
		۹	۰,۷۴۰	۱۷,۶۲	۳,۳۹	-۰,۵۳	-۰,۷۳
	جذب	۱۰	۰,۷۹۶	۲۸,۲۴	۳,۱۷	۰,۰۷۶	-۰,۹۱
		۱۱	۰,۷۱۵	۱۵,۵۰	۳,۵۶	-۰,۶۳	-۰,۳۴
		۱۲	۰,۷۱۸	۱۸,۸۹	۳,۳۲	-۰,۴۰	-۰,۸۸
		۱۳	۰,۸۷۰	۲۴,۹۴	۳,۵۴	-۰,۵۸	-۰,۲۶
	سازماندهی	۱۴	۰,۷۸۹	۲۸,۰۷	۳,۹۱	-۰,۹۵	۰,۸۱
		۱۵	۰,۷۹۴	۲۸,۵۳	۳,۳۸	-۰,۲۱	-۰,۷۹
		۱۶	۰,۷۷۰	۲۵,۱۰	۳,۵۸	-۰,۴۹	-۰,۴۳
		۱۷	۰,۷۸۵	۲۳,۶۷	۳,۳۲	-۰,۳۹	-۰,۸۸
	کاربرد	۱۸	۰,۷۸۲	۲۶,۱۸	۳,۴۵	-۰,۵۴	-۰,۶۸
		۱۹	۰,۷۲۱	۱۸,۸۱	۲,۹۷	۰,۰۰۸	-۱,۰۰۲
		۲۰	۰,۷۵۸	۱۸,۶۹	۲,۴۹	۰,۶۱	-۰,۱۰
	ساختاری	۲۱	۰,۷۶۴	۲۱,۴۰	۲,۳۶	۰,۷۰	۰,۳۳
		۲۲	۰,۷۲۷	۱۵,۳۴	۲,۴۱	۰,۵۲	-۰,۷۲
		۲۳	۰,۵۱۸	۱۰,۸۳	۲,۴۳	۰,۶۹	-۰,۱۱
		۲۴	۰,۷۳۷	۱۷,۱۴	۲,۴۶	۰,۴۲	-۰,۷۲
		۲۵	۰,۸۴۰	۳۳,۵۰	۲,۴۱	۰,۵۸	-۰,۱۹
۲۶		۰,۷۴۳	۲۰,۲۴	۲,۴۹	۰,۴۹	-۰,۶۴	
۲۷		۰,۷۸۲	۱۸,۳۰	۲,۴۴	۰,۶۳	-۰,۳۶	
۲۸		۰,۶۰۸	۱۰,۳۱	۲,۴۳	۰,۶۹	-۰,۱۱	
شناختی	۲۹	۰,۷۴۰	۱۷,۶۲	۳,۳۹	-۰,۵۳	-۰,۷۳	
	۳۰	۰,۸۰۵	۲۴,۳۸	۲,۷۳	۰,۳۱	-۰,۶۴	
	۳۱	۰,۷۰۵	۳۲,۳۱	۲,۷۹	۰,۲۴	-۰,۵۰	
	۳۲	۰,۷۹۲	۲۱,۵۱	۲,۷۳	۰,۵۷	-۰,۰۴	
	۳۳	۰,۸۲۸	۳۳,۸۶	۲,۸۱	۰,۳۸	-۰,۵۱	
	۳۴	۰,۷۸۲	۲۳,۰۲	۲,۷۲	۰,۴۷	-۰,۲۰	

متغیرها	بعد	نماد گویه ها	مقدار بار عاملی	مقدار آماره تی	میانگین	چولگی	کشیدگی
ارتباطی		۳۵	۰,۸۷۰	۴۴,۱۴	۲,۷۷	۰,۲۰	-۰,۴۰
		۳۶	۰,۷۵۰	۱۹,۳۴	۳,۱۱	۰,۱۴	-۰,۵۶
		۳۷	۰,۷۹۴	۲۴,۴۹	۳,۰۲	-۰,۰۰۴	-۰,۸۱
		۳۸	۰,۸۶۱	۴۳,۱۰	۳,۱۹	۰,۰۱	-۱,۰۳
		۳۹	۰,۷۸۹	۲۳,۲۷	۳,۹۱	-۰,۶۸	۰,۵۷
		۴۰	۰,۸۷۲	۳۵,۲۰	۳,۷۵	-۰,۷۷	۰,۴۹
		۴۱	۰,۸۴۰	۵۱,۴۳	۳,۵۶	-۰,۷۲	۰,۷۵
		۴۲	۰,۸۵۶	۳۵,۶۴	۳,۴۴	-۰,۲۰	-۰,۰۷
چابکی سازمانی		۴۳	۰,۸۰۹	۱۹,۴۳	۳,۴۶	-۰,۴۲	-۰,۱۹
		۴۴	۰,۷۳۴	۱۶,۹۰	۳,۱۹	-۰,۰۹	-۰,۴۱
		۴۵	۰,۷۶۴	۱۸,۶۲	۳,۴۸	-۰,۴۷	۰,۱۷
		۴۶	۰,۸۹۵	۴۹,۴۹	۳,۴۰	-۰,۲۴	-۰,۲۰
		۴۷	۰,۸۶۱	۴۲,۱۰	۳,۱۹	۰,۰۱	-۱,۰۳
		۴۸	۰,۷۶۵	۲۳,۲۷	۳,۹۱	-۰,۶۸	۰,۵۷

نتیجه: تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که میزان بارعاملی بین سوالات پرسشنامه و متغیرهای مکنون مربوط به خود بلحاظ آماری معنادار بوده و نیاز به حذف یا تغییر در سوالات پرسشنامه وجود ندارد. همچنین نتایج شاخص های برازش مدل و همچنین مقدار آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی در سطح مطلوب و قابل استنادی قرار دارد. بنابراین با توجه به داده های جمع آوری شده و با احتمال ۹۵ درصد می توان اظهار نظر کرد که سوالات پرسشنامه در واقع همان چیزی را می سنجد که مد نظر ما می باشد.

#### ۴-۶- پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی)<sup>۱</sup>

ضریب آلفای کرونباخ، شاخص سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر در یک مدل اندازه گیری محسوب می گردد. سازگاری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص های مربوط به آن است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان دهنده پایایی مدل اندازه گیری خواهد بود، حداقل مقدار ۰,۷ می باشد.

<sup>1</sup> Composite Reliability

از آنجا که این شاخص بسیار سختگیرانه بوده، برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری در روش PLS از معیار مدرن-تری به نام پایایی ترکیبی (CR) استفاده می‌شود. این شاخص توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شده است. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بیشتر از ۰/۷ (نونالی، ۱۹۷۸) شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد.

جدول ۷: نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	سازه‌های پژوهش
۰,۸۵۶	۰,۷۹۳	ذخیره سازی
۰,۸۱۰۸	۰,۸۲۴	کاربری
۰,۹۱۲	۰,۷۶۴	جذب
۰,۸۶۹	۰,۷۹۸	سازماندهی
۰,۹۵۴	۰,۷۹۰	کاربرد
۰,۹۴۱	۰,۹۳۴	مدیریت دانش
۰,۹۷۲	۰,۸۰۷	ساختاری
۰,۸۹۰	۰,۷۹۱	شناختی
۰,۹۱۱	۰,۷۸۴	ارتباطی
۰,۹۱۸	۰,۷۳۷	سرمایه اجتماعی
۰,۸۹۴	۰,۸۳۱	چابکی سازمانی

همانطور که در جدول فوق ملاحظه مشاهده می‌شود، نتایج ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده برای هر دو معیار (بالای ۰,۷)، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول می‌باشند.

#### ۴-۷- ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

جدول ذیل ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها را نشان می‌دهد. در اینجا باید اشاره کرد معمولاً در نتیجه گیری از چنین آزمون‌هایی که در آن‌ها رابطه بین دو متغیر مورد بررسی قرار می‌گیرد، چنانچه ضریب همبستگی بین دو متغیر کمتر از ۰,۲۵ بدست آید، رابطه بین دو متغیر ضعیف ارزیابی می‌شود و چنانچه مقدار این ضریب در دامنه ۰,۶ -





۰,۲۵ قرار گیرد این رابطه متوسط و در صورتی که این رابطه بیش از ۰,۶ باشد به این معنا است که رابطه قوی بین دو متغیر وجود دارد.

جدول شماره ۸: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

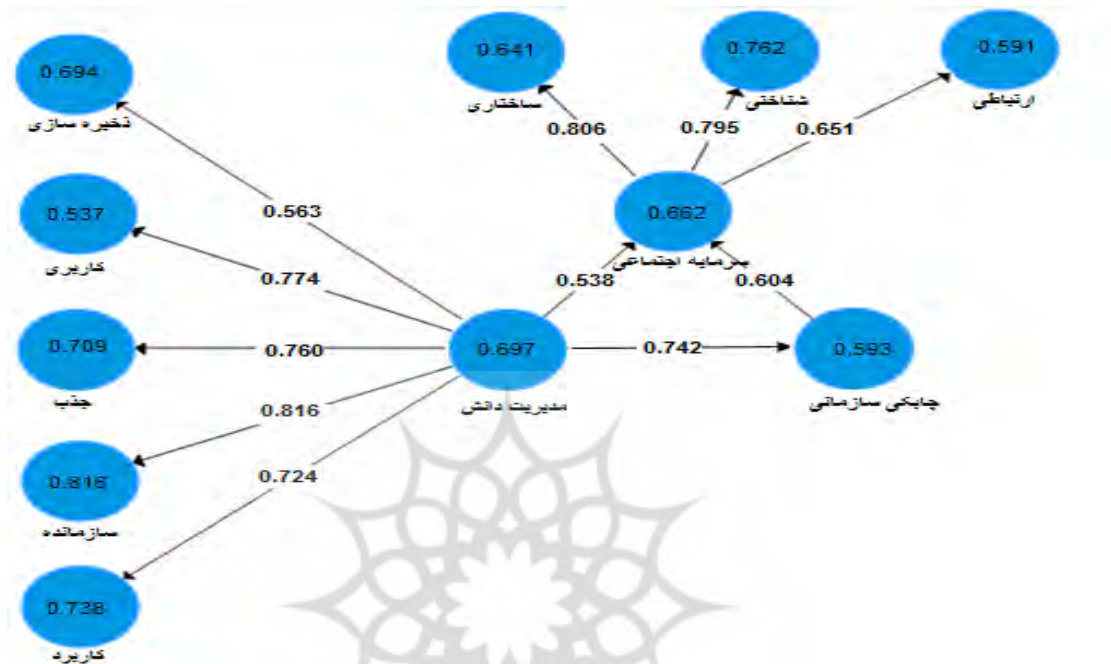
متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶
مدیریت دانش	۱/۱,۰۰					
سرمایه اجتماعی	۰,۸۱۵**	۱,۰۰				
چابکی سازمانی	۰,۷۶۳**	۰,۷۷۰**	۱,۰۰			

\*\*p<0.01      \*p<0.05

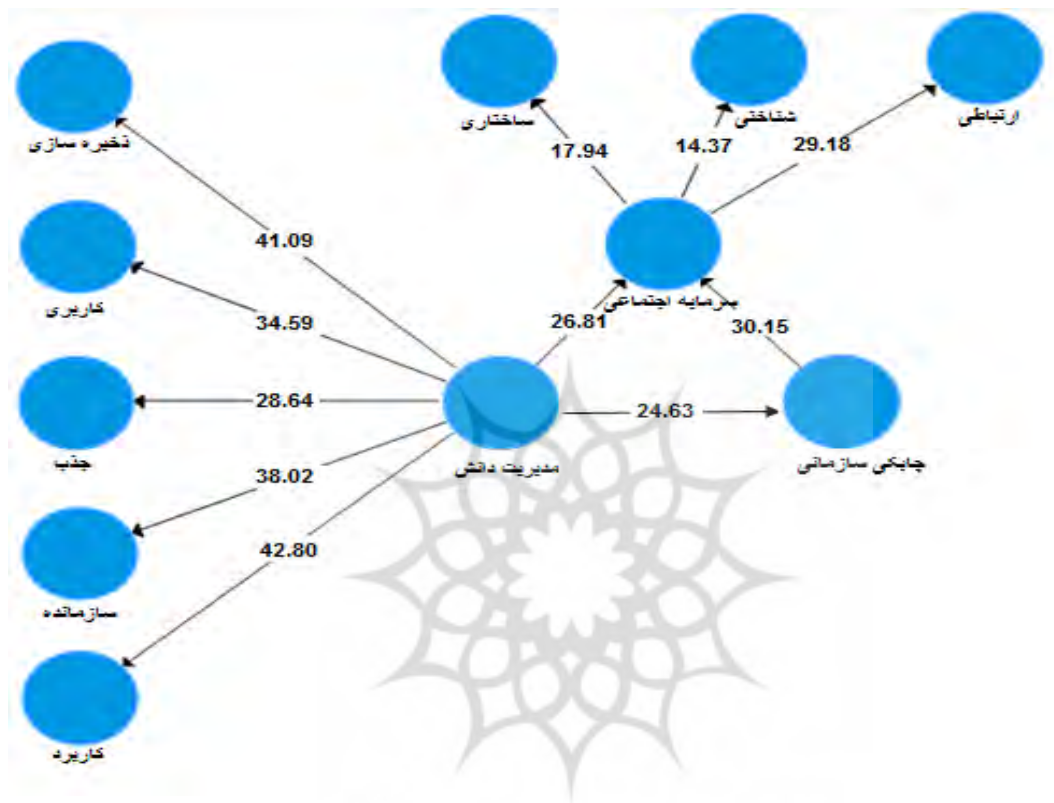
با توجه به نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق می توان گفت بین همه متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

#### ۴-۸- مدل سازی معادلات ساختاری

در این قسمت تحلیل عاملی تأییدی و نمودارهای مسیر (وزن های استاندارد و معناداری ضرایب) مدل مفهومی تحقیق آورده می شود.



شکل ۲: مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (تخمین استاندارد)



شکل ۳: مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (معناداری ضرایب)

پس از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری باید مدل کلی (مجموع مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری) نیز مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور تننهاوس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) شاخص  $GOF^2$  را معرفی نموده‌اند. این شاخص توسط فرمول زیر محاسبه می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی‌تر نظر گرفته شده است. در واقع هرچه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر شود مدل کلی با قدرت بیشتری تایید می‌شود.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (*Communality*) و متوسط ضریب تعیین (*R Square* Average) است.

<sup>1</sup>Tenenhaus et al.

<sup>2</sup> Goodness Of Fit

جدول ۹: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرها	Communalities	R <sup>2</sup>	GOF
ذخیره سازی	۰,۷۶۱	۰,۳۱۶	$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$ $= \sqrt{0.760 \times 0.492} = 0.610$
کاربری	۰,۷۷۳	۰,۵۹۹	
جذب	۰,۷۴۱	۰,۵۷۷	
سازماندهی	۰,۷۸۲	۰,۶۶۵	
کاربرد	۰,۷۷۲	۰,۵۲۴	
مدیریت دانش	-	-	
ساختاری	۰,۶۲۶	۰,۶۴۹	
شناختی	۰,۷۶۵	۰,۶۳۲	
ارتباطی	۰,۸۶۱	۰,۴۲۳	
سرمایه اجتماعی	-	۰,۳۶۹	
چابکی سازمانی	-	۰,۵۵۰	
میانگین	۰,۷۶۰	۰,۴۹۲	

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، مقدار GOF برابر ۰,۶۱۰ و بیشتر از ۰,۳۶ بدست آمد که با توجه به دسته بندی مذکور نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. معیار بالای GOF مدل کلی را با قدرت تایید کرده و اجازه ورود به بخش بررسی فرضیات صادر می گردد.

#### ۵- نتایج بررسی فرضیات

با توجه به فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری مجددا اشاره ای کوتاه به نتایج تحقیق می کنیم:

۵-۱- نتیجه آزمون فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی گری چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.

وقتی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره (مدل سازی معادلات ساختاری) استفاده شود این امکان بدست می آید که بتوانیم علاوه بر تاثیر مستقیم، تاثیر غیر مستقیم متغیرها بر همدیگر را نیز محاسبه کرد. در این پژوهش می توانیم علاوه بر تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی، تاثیر غیر مستقیم آن به وسیله چابکی سازمانی را بدست آورد. نتایج مربوط به فرضیه اصلی تحقیق در جدول ذیل آمده است.

جدول ۱۰: نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین متغیرها

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	فرضیه اصلی
	sig	r			
تایید	۰,۰۰	۰,۸۱۵	۲۶,۸۱	۰,۵۳۸	مدیریت دانش ← سرمایه اجتماعی
تایید	۰,۰۰	۰,۷۶۳	۲۴,۶۳	۰,۷۴۲	مدیریت دانش ← چابکی سازمانی
تایید	۰,۰۰	۰,۷۷۰	۳۰,۱۵	۰,۶۰۴	چابکی سازمانی ← سرمایه اجتماعی
<b>تأثیرات مستقیم، غیر مستقیم و کل مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی</b>					
تأثیر کل		تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم	مسیر	
۰,۹۸۶		۰,۴۴۸	۰,۵۳۸	مدیریت دانش ← سرمایه اجتماعی	

با توجه به جدول فوق همانطور که مشاهده می گردد تأثیر متغیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با ضریب مسیر (۰,۷۴۲) با مقدار آماره تی ۲۴,۶۳ بلحاظ آماری تایید می شود. همچنین اثرگذاری چابکی سازمانی بر سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر (۰,۶۰۴) و مقدار آماره تی ۳۰,۱۵ نیز بلحاظ آماری معنادار می باشد. با توجه به معناداری این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر چابکی سازمانی نقش واسطه ای را در رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی ایفا می نماید. لذا اینگونه استنباط می شود بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مقدار تأثیر غیر مستقیم مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی با نقش واسطه ای چابکی سازمانی (۰,۴۴۸) حکایت از آن دارد که با افزایش یک انحراف استاندارد در مدیریت دانش، شاهد افزایش غیر مستقیم در سرمایه اجتماعی به اندازه ۰,۹۸۶ انحراف استاندارد از طریق چابکی سازمانی خواهیم بود.

#### ۲-۵- نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول: بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

الف) با استفاده از آزمون پیرسون مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰,۷۶۳ می باشد که بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی می باشد.

ب) با توجه به ضریب مسیر ۰,۷۴۲ و همچنین آماره t به مقدار ۲۴,۶۳ می توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات چن و همکاران (۲۰۱۰) و فیلسوفیان و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد.

#### ۳-۵- نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم: بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

الف) با استفاده از آزمون پیرسون مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰,۸۱۵ می باشد که بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی می باشد.



ب) با توجه به ضریب مسیر ۰,۵۳۸ و همچنین آماره  $t$  به مقدار ۲۶,۸۱ می توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات هافمن، جمیز و همکاران (۲۰۰۵) و گارسیا سنجز و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

#### ۴-۵- نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم: بین چابکی سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

الف) با استفاده از آزمون پیرسون مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰,۷۰۷ می باشد که بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین چابکی سازمان و سرمایه اجتماعی می باشد.

ب) با توجه به ضریب مسیر ۰,۶۰۴ و همچنین آماره  $t$  به مقدار ۳۰,۱۵ می توان گفت: ارتباطات در سطح اطمینان ۹۹ درصد چابکی سازمان و سرمایه اجتماعی باهم رابطه مثبت و معنی داری دارند. نتایج این فرضیه با مطالعات ومبگو و همکاران (۲۰۱۰) و صفری و همکاران (۱۴۰۲) مطابقت دارد.

#### ۶- بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات

تحقیق حاضر، که در بین پرستاران بیمارستان های امام خمینی و فیروزگر در شهر تهران انجام شد به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی با نقش واسط چابکی سازمانی پرداخت. براسا نتایج تحقیق هر چقدر پرستاران بیمارستان سعی در کسب دانش باشند و به دانش کسب شده را به اشتراک بگذارند و از همان دانش بهره برداری کنند همین عامل می تواند آنها را در ارائه خدمات به بیماران چابک کرد و بیمارستان ها را دارای یک نیروی انسانی باارزش کند؛ در تحقیق حاضر بیشتر ارتباط بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی با ضریب مسیر ۰,۷۴۲ بود. مدیریت دانش از طریق کمک به پرستاران در انتخاب و اجرای مناسبترین فعالیت ها و فرایندهای کاریشان، ضمن کاهش دوباره کاری، احتمال وقوع یا تکرار اشتباه را کاهش داده و منجر به بهبود اثربخشی و در نهایت بهبود عملکرد خود و بیمارستان می شود. بیمارستان هایی که پرستاران آنها دانش خود را با یکدیگر بیشتر تسهیم می نمایند، بیشترین، بهترین خدمات را به بیماران خود می دهند. پیاده سازی مدیریت دانش در بیمارستان سبب می شود تا پرستاران به واسطه شبکه سازی و تبادل دانش و تجاربشان، قدرت انطباق و انعطافپذیری بیشتری پیدا نموده و تغییرات مرتبط با بهبود سازمانی برای افزایش عملکرد را به شکل راحتتری قبول کرده و یا آمادگی بیشتری برای واکنش به این تغییرات داشته باشند. باید به این نکته توجه کرد که اگر مدیریت دانش و چابکی سازمانی در حال تعادل نباشند، می توانند به صورت یک عامل بازدارنده عمل کنند و اثربخشی مدیریت دانش از طریق چابکی سازمانی یا بالعکس امکانپذیر نخواهد بود. درحالی که برخی پژوهشگران، دانشمندی و دانش مداری را یکی از قابلیت های محوری در چابکی مؤسسات دانسته اند.

بنابراین با عنایت به وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی برای بهبود کار پرستاران راهکارهایی زیر ارائه می شود:





- پیشنهاد می شود سرپرستان و مسئولان بیمارستان ها سعی کنند که دفترچه های راهنما و استاندارد های نظارتی همواره در دسترس پرستاران قرار گیرد و همچنین یک بخش برای اصلاح و ویرایش اطلاعات و یا پیشنهاد پرستاران برای اصلاح اطلاعات به عنوان بازخورد در آنها وجود داشته باشد؛
- با توجه به پیشرفت تکنولوژی و اینترنت پیشنهاد می شود مسئولان بیمارستان ها از یک شبکه اجتماعی جامع استفاده کند و در آن در صورت نیاز به تغییر در وظایف اجرایی، سازمان اطلاع رسانی لازم را از طریق آن انجام دهد؛ همچنین در آن سازمان به پرستاران امکان ارائه ایده های جدید را دهد تا ارتباط به صورت دوطرفه باشد تا یک طرفه؛
- مدیران بیمارستان به پرستاران بیاموزند که با دوستان، آشنایان و همکارانشان ارتباط قوی داشته باشند؛ زیرا حمایت آنان پرستاران را در رفع مشکلاتشان یاری می رساند؛
- ایجاد و تقویت گروههای اجتماعی و غیررسمی در بیمارستان که بتوانند روابط متقابل بین پرستاران را توسعه داده و میزان مشارکت و اعتماد اجتماعی افراد و در نتیجه سرمایه اجتماعی را افزایش دهند؛ زیرا به طور مسلم افزایش سرمایه اجتماعی در بیمارستان ها باعث تسریع در خدمت رسانی به ارباب رجوعان و در نتیجه بهبود عملکرد بیمارستان و پرستار می شود؛
- تأثیر گذاری مدیریت دانش بر چابکی سازمان، نیازمند رهبری مدرن است. شرط لازم برای اخذ نتایج موفقیت آمیز در اجرای روند مدیریت دانش آن است که مدیریت سطح بالا و مدیران اجرایی سازمان دارای انگیزه و پیشرو، در کار باشد و در نظر داشته باشد که شالوده های مدیریت دانش بر همه فرایندهای کار، رفتار، فرهنگ و ارزش ها غلبه می کند و کلیه کارکنان را در همه سطوح و قسمت های متنوع سازمانی درگیر می کند و موجبات انتقال و بکارگیری دانش در کلیه سطوح سازمان را فراهم می سازد؛
- ایجاد فضایی مساعد برای بحث و گفتگوی آزاد بین پرستاران به صورت دوره ای در خصوص مسایل مختلف بیمارستان و بیماران و یا نوعی خاص از بیماری و ارزش قایل شدن برای مطالعه و تحقیق و تشویق کارهای پژوهشی پرستاران، از سوی مدیران بیمارستان ها مورد توجه جدی قرار گیرند؛
- پشتیبانی از توزیع و تسهیم دانش در بیمارستان و تشویق پرستاران به انتقال تجربیات و مهارتهایشان به سایر پرستاران به ویژه از طریق برگزاری نشست های منظم و برپایی جلسات همانندیشی و بارش فکری؛



- حسینی زحمتکش، سمیه؛ علی سعیدی و اسماعیل ایمانی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش کارکنان بیمارستان شهید محمدی بندرعباس، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، صص ۱-۱۹.
- رضایی، نسرين؛ فاطمه اسدی گندمانی و غزاله عطاریان (۱۳۹۲)، بررسی و تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت های تولیدی کوچک و متوسط صنعتی استان کرمانشاه)، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، شیراز، صص ۱-۱۶.
- سلیم بهرامی، سیده حورا و کجوری گشنیانی، سمیه، (۱۴۰۱)، تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بنیان بودن بر عملکرد نوآوری، سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش (مطالعه موردی: بیمه پارسیان)، بیست و نهمین همایش ملی و دهمین همایش بین المللی بیمه و توسعه با موضوع «توسعه دانش بنیان صنعت بیمه»
- شیخی علی زاده، مروارید (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سرمایه فکری بر چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته : مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.
- صفری، امید و صفری، غلامرضا و نیکنام، محمد، (۱۴۰۲)، مطالعه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت عملیات، دوره: ۳، شماره ۹.
- عبدالمنافی، سعید و محمودی، مسلم و غریبی، حسن (۱۳۹۳)، عوامل موفقیت مدیریت دانش در سازمان های دولتی، اولین همایش ملی حسابداری، حسابرسی و مدیریت، اصفهان.
- فیلسوفیان مریم، اخوان پیمان (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران). پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات. ۱۳۹۶؛ ۳۲ (۳)، صص ۷۱۳-۷۳۰.
- Burt, R. S. (2017). Structural holes versus network closure as social capital. In *Social capital* (pp. 31-56). Routledge.
- Cegarra-Navarro, J. G., Soto-Acosta, P., & Wensley, A. K. (2015). Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*, 69(5), 1544-1549.
- Chen, D., Liang, T. & Lin. B. (2010). An Ecological model for organizational knowledge management, *Journal of Computer Information Systems*, 15( 2):12-19.
- Cho, T. (2011). Knowledge management capabilities and organizational performance: An investigation into the effects of knowledge infrastructure and processes on organizational performance (Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign).
- Choi, S. Y., Lee, H., & Yoo, Y. (2010). The impact of information technology and transactive memory systems on knowledge sharing, application, and team performance: a field study. *MIS quarterly*, 855-870.
- Edwards, J. S. (2015). Business processes and knowledge management. In *Encyclopedia of Information Science and Technology*, Third Edition (pp. 4491-4498). IGI Global.
- Fazli, S., & Rashidi Astaneh, M. (2014). The role of factors affecting the success of customer relationship management strategy in car dealerships in guilan province. *Iranian Business Management*, 6(1), 125-144.



- Fuller, M., & Moore, R. (2017). *An Analysis of Jane Jacobs's The Death and Life of Great American Cities*. Macat Library.
- García Sánchez, P. (2017). El papel del capital social en la gestión del conocimiento en la Universidad.
- Hoffman, J. J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of knowledge management*, 9(3), 93-100.
- Huang, Q., Liu, H., & Zhong, X. (2013). The impact of transactive memory systems on team performance. *Information Technology & People*, 26(2), 191-212.
- Jan, A. U., & Contreras, V. (2016). Success model for knowledge management systems used by doctoral researchers. *Computers in Human Behavior*, 59, 258-264.
- Lefebvre, V. M., Sorenson, D., Henschion, M., & Gellynck, X. (2016). Social capital and knowledge sharing performance of learning networks. *International Journal of Information Management*, 36(4), 570-579.
- López-Nicolás, C., & Meroño-Cerdán, Á. L. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *International journal of information management*, 31(6), 502-509.
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., & Theriou, G. (2011). The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. *Journal of intellectual capital*, 12(1), 132-151.
- Mao, H., Liu, S., & Zhang, J. (2015). How the effects of IT and knowledge capability on organizational agility are contingent on environmental uncertainty and information intensity. *Information Development*, 31(4), 358-382.
- McIver, D., & Lepisto, D. A. (2017). Effects of knowledge management on unit performance: Examining the moderating role of tacitness and learnability. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 796-816.
- Mehdibeigi, N., Dehghani, M., & mohammad Yaghoubi, N. (2016). Customer knowledge management and organization's effectiveness: explaining the mediator role of organizational agility. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 94-103.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nitzsche, A., Kuntz, L., & Miedaner, F. (2017). Staff working in hospital units with greater social capital experience less work-home conflict: secondary analysis of a cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 75, 139-146.
- Obeidat, B. Y., Abdallah, A. B., Aqqad, N. O., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2017). The effect of intellectual capital on organizational performance: The mediating role of knowledge sharing. *Communications and Network*, 9(1), 1-27.
- Orlova, E. V. (2022). Methodology and Statistical Modeling of Social Capital Influence on Employees' Individual Innovativeness in a Company. *Mathematics*, 10(11), 1809.
- Pfohl, H. C., Gallus, P., & Thomas, D. (2011). Interpretive structural modeling of supply chain risks. *International Journal of physical distribution & logistics management*, 41(9), 839-859.



- Priede-Bergamini, T., López-Cózar-Navarro, C., & Benito-Hernández, S. (2023). Quality and social capital management in technological alliances: a knowledge management view. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 14(2), 139-158.
- Putnam, R. D. (2018). Education, diversity, social cohesion and 'social capital'.
- Putthiwanit, C. (2015). Exploring the impact of organizational culture on employees in multinational enterprise: A qualitative approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 483-491.
- Rafi, N., Ahmed, A., Shafique, I., & Kalyar, M. N. (2022). Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(4), 397-417.
- Roberts, N., & Grover, V. (2012). Investigating firm's customer agility and firm performance: The importance of aligning sense and respond capabilities. *Journal of Business Research*, 65(5), 579-585.
- Sahoo, S., Kumar, A., & Upadhyay, A. (2023). How do green knowledge management and green technology innovation impact corporate environmental performance? Understanding the role of green knowledge acquisition. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 551-569.
- Stam, W., Arzlanian, S., & Elfring, T. (2014). Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators. *Journal of business venturing*, 29(1), 152-173.
- Talib, F., Rahman, Z., & Qureshi, M. N. (2011). Analysis of interaction among the barriers to total quality management implementation using interpretive structural modeling approach. *Benchmarking: An International Journal*, 18(4), 563-587.
- Tenenhaus, M. (2004). PLS regression and PLS path modeling for multiple table analysis. In *COMPSTAT 2004—Proceedings in Computational Statistics: 16th Symposium Held in Prague, Czech Republic, 2004* (pp. 489-499). Physica-Verlag HD.
- Tseng, Yi-Hong, and Ching-Torng Lin. "Enhancing enterprise agility by deploying agile drivers, capabilities and providers." *Information Sciences* 181, no. 17 (2011): 3693-3708.
- Vijayasathya, L., & Turk, D. (2012). Drivers of agile software development use: Dialectic interplay between benefits and hindrances. *Information and Software Technology*, 54(2), 137-148.
- Wambugu, S. N., Okello, J. J., & Nyikal, R. A. (2010). Effect of social capital on performance of smallholder farmer organizations in Western Kenya.