



An Appraisal of the Effect of Social Capital on Knowledge Sharing among Faculty Members (Case Study: Allameh Tabatabaee University of Tehran)

Hussien Abdullahi¹⁾ Fattah Sharifzadeh²⁾ Jamal Haji³⁾

Abstract

Knowledge sharing among employees is a key factor for achieving sustainable competitive advantage, especially in high-tech organizations, in today's dynamic economy. Effective knowledge sharing can significantly influence time, cost, and quality of R&D activities in organizations. Hence, this research aims at investigating the relationship between social capital and knowledge sharing among faculty members of Allameh Tabatabaee University. The statistical population contains all faculty members of Allameh Tabatabaee University numbering 538 persons. Simple sampling method was used to select a sample containing 228 persons using Cochran formula, 160 of whom filled questionnaires correctly and completely. This is a descriptive correlational study. To collect data, Nachapithe and Guchal's social capital questionnaire as well as Van den Hoff and Van Weinen's knowledge sharing questionnaire were employed. The content validity of the questionnaires was confirmed. The reliability of the questionnaires was calculated as 0.877 and 0.813 respectively by Cronbach's alpha coefficient. The structural equation statistical method using Amos software was used to test the hypotheses. The results indicated that structural, relational and cognitive dimension variables had a positive effect on the knowledge contribution of the faculty members. Structural, relational and cognitive dimensions demonstrated positive and significant effect on knowledge acquisition of faculty members. Given the importance of knowledge sharing in educational fields, especially in universities, university managers are recommended to arrange the necessary situation for the creation and enhancement of social capital, which is in turn, one of the important factors in the extent of knowledge sharing.

Keywords: social capital, knowledge, knowledge sharing, faculty members.

1. Associate professor, the Department of Educational Management, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran
hosein_abd@hotmail.com
2. Professor, the Department of Public Administration, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran
sharifzadeh_F@atu.ac.ir
3. Corresponding author: Master of educational management, Department of Educational Management, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran
jamalhaji72@yahoo.com



بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی (نمونه پژوهش: دانشگاه علامه طباطبائی تهران)

حسین عبداللهی*، فتاح شریفزاده** و جمال حاجی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۲۵

چکیده

تسهیم دانش بین کارکنان، مؤلفه‌ای کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در اقتصاد پویای کنونی و بویژه در سازمانهای با فناوری پیشرفته می‌باشد. تسهیم دانش اثربخش میان کارکنان می‌تواند به‌طور قابل ملاحظه‌ای بر زمان، هزینه و کیفیت فعالیت‌های تحقیق و توسعه در چنین سازمانهایی تأثیر بگذارد. این هدف پژوهش بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی بودند که تعداد آنها ۵۳۸ نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۸ نفر در نظر گرفته شد و از این تعداد پرسشنامه پخش شده ۱۶۰ پرسشنامه قابل استناد بازگردانده شد. پژوهش در زمره پژوهشهای توصیفی-همبستگی قرار دارد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال و پرسشنامه تسهیم دانش وان دن هوف و وان وین استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق اعتبار محتوایی مورد تأیید قرار گرفت؛ هم‌چنین پایایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۷۷ و ۰/۸۱۳ محاسبه گردید. برای آزمون فرضیه‌ها از روش آماری معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos استفاده شد و نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که متغیر بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی بر متغیر اهدای دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد؛ هم‌چنین بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی نیز بر متغیر گردآوری دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از این‌رو باتوجه به اهمیت تسهیم دانش در محیط‌های آموزشی بویژه در دانشگاه‌ها شایسته است که مدیران دانشگاهی بستر لازم را برای ایجاد و افزایش سرمایه اجتماعی فراهم کنند که از عوامل مهم میزان تسهیم دانش است.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، دانش، تسهیم دانش، اعضای هیأت علمی.

hosein_abd@hotmail.com

* دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

sharizadeh_F@atu.ac.ir

** استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

*** نویسنده مسئول: کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

jamalhaji72@yahoo.com

مقدمه

در دهه‌های اخیر، همواره دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای رسیدن به مقاصد دانشگاهی و خلق دانش راهبردی از نوآوریها، فلسفه‌ها، راهبردها و فنونی بهره برده‌اند که در بخشهای خصوصی و تجاری مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از این مفاهیم و نوآوریهای به عاریت گرفته شده از بخش مطالعات کسب و کار و بازرگانی، بهره‌گیری از مفهوم مدیریت دانش و یا مدیریت سامانه‌های دانشی برای ارتقای فرایند تدریس و یادگیری در محیط‌های دانشگاهی است (مامتا و جیانتی^۱، ۲۰۱۲). با این بذل توجه، مفهوم مدیریت دانش، مرزهای دانش در حوزه‌های مختلف سازمانی را درنوردید و سرانجام به قلمرو مدیریت آموزش عالی رسید و باعث شد با ظهور چالشهای جدید و محیط در حال تغییر آموزش عالی بویژه در دهه اخیر، موضوع توجه به رهبری و مدیریت دانش در آموزش عالی به یکی از مباحث مهم و داغ در محافل دانشگاهی تبدیل شود (بلکمن و کندی^۲، ۲۰۰۹؛ ادھیکاری^۳، ۲۰۱۰، و هاول و آنانسن^۴، ۲۰۱۲). این توجه شاید بی‌دلیل نباشد؛ چرا که در واقع مطالعات نشان می‌دهد که مؤسسات آموزشی، دانش جدید را می‌آفرینند؛ آن را از منابع مختلف به دست می‌آورند و در محیط‌های آموزشی به کار می‌گیرند (ادھیکاری، ۲۰۱۰). البته نباید فراموش کرد که خلق، توسعه، انتشار و نهادینه‌سازی دانش در سازمانها، موضوع پیچیده‌ای است که توجه زیادی هم در ادبیات دانشگاهی و هم مدیریتی را به خود معطوف داشته است (چو و بونتیس^۵، ۲۰۰۲). اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش میان اعضای هیأت علمی^۶ یکی از ابزارهای مهم کسب شایستگی‌های علمی و توانمند شدن در تدریس است (نعمتی‌انارکی، نوشین‌فر، ۱۳۹۳). در صورتی که فرهنگ تسهیم دانش در دانشگاه و

-
۱. Mamta & Jayanthi
 ۲. Blackman & Kennedy
 ۳. Adhikari
 ۴. Howell & Annansingh
 ۵. Choo & Bontis
 ۶. Faculty members

در میان اعضای هیأت علمی پذیرفته شود، تعامل علمی حاصل از پذیرش این فرهنگ، امکان ایجاد آموزشی کارآمد و تدریس اثربخش را فراهم می‌کند (نعمتی‌انارکی، نوشین‌فر، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی از جمله عواملی است که بر میزان تسهیم دانش اثرگذار است و برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. در برخی از سازمانها به‌منظور تشویق کارکنان به تسهیم دانش پادشاهی تعیین می‌شود یا کارکنان را مجبور می‌کنند دانسته‌هایشان را به دیگران انتقال دهند. خطری که در اینجا وجود دارد این است که کارکنان به‌دلیل دریافت پاداش یا برای جلب رضایت مقامات بالاتر به تسهیم دانش ظاهری بپردازند و دانش واقعی را انتقال ندهند و برخی اطلاعات بیهوده را با دیگران تسهیم کنند (مهربان‌فر، آغاز، ۱۳۹۲). وجود چنین مشکلی به‌دلیل نبود سرمایه اجتماعی است و بهبود آن فرایند انتقال دانش را بهبود می‌بخشد. با این فرض که کارآمدترین روش مشارکت در دانش ذهنی، تماس مستقیم بین فرستنده و گیرنده دانش است، سرمایه اجتماعی^۱ در این انتقال نقشی اساسی به‌عهده دارد. افراد باید بتوانند دیگران را براساس تخصص آنها تشخیص دهند؛ ارتباطی ایجاد کنند که در آن فرستنده تمایل داشته باشد با گیرنده در دانش شریک شود و احساس داشتن زبان مشترک را ایجاد کنند تا آنها را قادر سازد دانش مورد نیاز را شرح دهند (ناطق‌پور و فیروزآبادی، ۱۳۸۵).

یکی از عوامل تأثیرگذار بر سطح سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی است. در واقع مدیران سازمانها می‌توانند با سرمایه‌گذاری روی افراد سازمان به ارتقای سرمایه اجتماعی کمک کنند و از این راه، علاوه بر بهره‌مندی از افرادی با سرمایه انسانی فراوان از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره‌مند شوند (آدلر و همکاران^۲، ۲۰۰۲). روابط سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در سازمان مهم است. برخی اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی با سهیم کردن افراد در دانش و اطلاعات به بهبود سرمایه انسانی کمک می‌کند در حالی که برخی معتقدند که سرمایه انسانی ناشی از تحصیلات و تجربه کاری بیشتر به سرمایه اجتماعی منجر می‌شود (نصراصفهانی، ۱۳۹۰).

۱. Social capital

۲. Adler et al

از سویی دیگر مراکز دانشگاهی در هر نقطه از جهان مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و آینده‌ساز آن جامعه هستند. در این مراکز به ارباب رجوعی خدمت می‌شود که خود محصول و سرمایه اجتماعی جامعه هستند. از این‌رو دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی یکی از کانونهای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی به‌شمار می‌روند (آراسته، ۱۳۸۲). نظام آموزش عالی یکی از کانونهای اصلی ایجاد، توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سطح جامعه است و عدم توجه به آموزش عالی در مسیر ایجاد و افزایش کیفیت سرمایه اجتماعی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه‌ها به عدم کارایی و اثربخشی این نهاد در پیشبرد برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور منجر خواهد شد (مرجایی، ۱۳۸۳). هرچند مبحث سرمایه اجتماعی نسبتاً جدید است، جامعه علمی به گونه روزافزونی به نقش و تأثیر آن در فرایند توسعه آگاهتر و معتقدتر می‌شود. در حال حاضر دانشگاه‌ها به‌عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری در آموزش سرمایه انسانی نقش حیاتی ایفا می‌کنند و اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از پر اهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی متخصص دارند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۷). هم‌چنین به‌دلیل نقش کلیدی اعضای هیأت علمی در توسعه دانایی محور، بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی این قشر اهمیتی دو چندان پیدا می‌کند (ذاکرسالچی و همکاران، ۱۳۸۷).

در عصر حاضر دانش یکی از سرمایه‌های راهبردی سازمان به‌شمار می‌رود. دانش یکی از عوامل مهم در توانایی سازمانها برای رقابت در عرصه‌های جهانی است؛ بنابراین سازمانها باید آن را منبعی ارزشمند و گرانبها بدانند و به‌منظور ایجاد پایگاه دانش سازمانی بزرگتر برای دستیابی به آگاهی و مهارت جمعی از آن استفاده کنند (موسوی، حسامی: ۱۳۹۴). دانشگاه‌ها در حال گذر از پارادایم جهانی شدن هستند؛ لذا باید مدیریت دانش را بخشی از مأموریت و راهبرد خود قلمداد کنند؛ زیرا مدیریت دانش از یک‌سو با جذب دانشهای جدید به درون سامانه و از طرفی دیگر با اداره مؤثر آن دانش می‌تواند مهمترین عامل در ایجاد و توسعه دانایی محوری باشد. دانشگاه‌ها امروز در محیط کاملاً رقابتی باید اداره شوند که با تحولات شگفت‌انگیزی همراه است. اغلب

صاحب‌نظران معتقدند دانشگاه به‌عنوان اصلی‌ترین نهاد گسترش‌دهنده یاددهی و یادگیری در جامعه، ناگزیر به تغییر و دگرذیسی در شیوه‌های آموزشی خود با ایجاد فرهنگ تسهیم دانش و بهره‌گیری از راهبرد کارآمد مدیریت دانش است (نعمتی، محمدی، رییسون: ۱۳۹۴). از دلایل اهمیت بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش می‌توان به این مورد اشاره کرد که هنگام بررسی مدیریت و تسهیم دانش ممکن است با تمرکز بر برخی عوامل و نادیده گرفتن دیگر جنبه‌های تأثیرگذار بر تسهیم دانش، این احتمال وجود دارد به درک ناقصی از فرایند تسهیم دانش و دلایل آسان‌کننده و محدودکننده آن دست یابیم؛ از این رو ما هنگام بررسی تسهیم دانش به نگاهی جامع نیاز داریم. سرمایه اجتماعی این امکان را فراهم می‌کند تا حد مقدور همه عوامل مهم را بررسی کنیم؛ زیرا سرمایه اجتماعی با دارا بودن ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی ما را در شناخت بیشتر سازمان یاری می‌رساند (زمیرمان و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

سرمایه اجتماعی از عوامل تأثیرگذار بر کمیت و کیفیت تسهیم دانش در سازمان است که بهبود و تقویت آن می‌تواند کارایی سازمانها را افزایش دهد. اهمیت پژوهش در این است که نتایج آن محققان، مدیران و استادان را از وضعیت سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش و رابطه این دو آگاه می‌سازد و به آنها کمک می‌کند تا برای بهبود آن برنامه‌ریزی کنند. به‌طور کلی مطالعاتی که اثر سرمایه اجتماعی را بر تسهیم دانش بررسی کرده شد بویژه در محیط‌های دانشگاهی و در میان اعضای هیأت علمی زیاد نیست که این امر در مورد دانشگاه علامه طباطبائی نیز صدق می‌کند. با توجه به اهمیت تسهیم دانش در اثربخشی و کارایی سازمانها بویژه مراکز آموزشی و با آگاهی از اینکه سرمایه اجتماعی می‌تواند از عوامل اثرگذار بر نشر و تسهیم دانش باشد، تحقیقی که رابطه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را در دانشگاه علامه طباطبائی بررسی کند، ضروری به‌نظر می‌رسد. از این رو پژوهش به‌دنبال این است که مشخص کند آیا سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی رابطه‌ای دارد یا خیر؟

۱. Zimmermann et al

مبانی نظری و پیشینه پژوهش سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که بالقوه در روابط اجتماعی گروه‌ها و در سازمانهای اجتماعی وجود دارد. برخی از این ذخایر، که گاه از آنها به‌عنوان ارزشهای اجتماعی نیز یاد می‌شود عبارت است از: صداقت، سلامت نفس، همدردی، اعتماد، همبستگی و فداکاری. سرمایه اجتماعی از طریق این منابع، کار افراد جامعه را آسان، سریع و کم هزینه و مطمئن می‌سازد و بدین وسیله آنان را در رسیدن به اهداف مشترک اجتماعی کمک می‌کند (ذاکری، صفرزاده، ۱۳۸۹). سرمایه اجتماعی اساساً در دهه ۱۹۹۰ مفهوم مهمی شد و در رشته‌های علوم اجتماعی مورد توجه بسیاری قرار گرفت و عده زیادی از جامعه‌شناسان، علمای سیاسی و اقتصاددانان برای یافتن سؤالات متعددی که در رشته خود با آن روبه‌رو بودند به مفهوم سرمایه اجتماعی متوسل شدند. در این راستا کلمن تعبیر سرمایه اجتماعی را برای اشاره به آن دسته از روابط اجتماعی و هنجارهایی وارد علوم اجتماعی کرد که باعث افزایش کارایی افراد و گروه‌ها می‌شود و سپس اندیشمندان دیگری مانند پوتنام^۱ و فوکویاما^۲ آن را در تبیین پدیده‌های گوناگون اجتماعی در سطح جامعه، مورد استفاده قرار دادند (کلمن^۳، ۱۹۹۸؛ فوکویاما، ۱۹۹۹). هم‌چنین رابرت پوتنام در آثار مختلف، سرمایه اجتماعی را شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای ارتباط متقابل، اعتماد و امکان اعتماد ناشی از آن تعریف کرده است.

از نظر ناهایت و گوشال سرمایه اجتماعی، سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی دارد.

۱. Putnam

۲. Fukuyama

۳. Coleman

بعد ساختاری: این عنصر سرمایه اجتماعی به الگوی کلی تماسهای بین افراد اشاره دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهمترین جنبه‌های این عنصر عبارت است از روابط شبکه‌ای، پیکربندی روابط شبکه‌ای و سازمان مناسب.

بعد رابطه‌ای: بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی ماهیت روابط سازمان را شامل می‌شود که مشتمل بر اعتماد^۱، هنجارها^۲، تعهدات^۳ و هویت^۴ می‌شود.

بعد شناختی: عنصر شناختی سرمایه اجتماعی به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سامانه‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. مهمترین جنبه‌های این بعد عبارت است از زبان و شناسه‌های مشترک و حکایت مشترک (مه‌دی‌ان‌راد، فضلی، ۱۳۹۰).

تسهیم دانش

تسهیم دانش می‌تواند، ارائه اطلاعات و دانش به‌منظور کمک و همکاری با دیگران برای حل مشکلات، ایجاد اندیشه‌های جدید و یا اجرای سیاستها و روشهای جدید تعریف شود (زمیرمان و همکاران، ۲۰۱۷). هم‌چنین می‌تواند جریان یافتن اطلاعات بین افراد تعریف شود. در هر دو مورد جستجو کردن و گرفتن دانش از دیگران و ادغام آنها در مجموعه دانش خود فرایند با ارزشی است (کابرا و همکاران^۵، ۲۰۰۶). تسهیم دانش به علت تفاوت بین افراد و روابط بین فردی و هم‌چنین تفاوت در انواع دانش نمی‌تواند فرایندی یکنواخت و ثابت در نظر گرفته شود؛ زیرا هر دانشی تأثیرات خاص خود را بر سازمان دارد؛ به‌عنوان مثال دانش فردی می‌تواند از دانش رویه‌ای اثر بیشتری داشته باشد (هاس و هانسن^۶، ۲۰۰۷). اشتراک‌گذاری دانش به‌اعتدال بین فردی بسیار وابسته است، هم‌چنین عواملی مانند ساختار سازمانی، ویژگیهای فردی، ویژگیهای فرهنگی و

۱. Trust

۲. Norms

۳. Obligation

۴. Identify

۵. Cabrera et all

۶. Has & Hansen

عوامل انگیزشی و ادراکات بر آن تأثیر می‌گذارد (زمیرمان و همکاران، ۲۰۱۷).
واندن هوف و وان وین^۱ معتقدند که تسهیم دانش فرایندی است که در آن افراد به‌طور متقابل، دانش و تجربه‌های خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند و در نهایت به‌صورت مشترک دانش جدیدی را به‌وجود می‌آورند. از این‌رو آنان با ترکیب این دیدگاه‌ها در زمینه تسهیم دانش بیان کرده‌اند که فرایند تسهیم دانش شامل دو مؤلفه مهم اهدای دانش و گردآوری دانش است. اهدای دانش، انتقال سرمایه فکری از یک شخص به شخص دیگر است. گردآوری دانش، مراجعه افراد به همکاران خود به‌منظور کسب سرمایه فکری آنان است. هر دو مؤلفه فرایندهای فعالی است. افراد در فرایند اهدای دانش به‌صورت فعال آنچه را می‌دانند به دیگران منتقل می‌کنند و افراد در فرایند گردآوری دانش به‌صورت فعال به همکاران خود مراجعه می‌کنند تا آنچه را آنان می‌دانند یاد بگیرند. این دو فرایند، ماهیت متفاوتی دارد و می‌توان انتظار داشت تا با عوامل مختلفی تحت تأثیر قرار بگیرد. سازمانها بدون تسهیم دانش اثربخش، نخواهند توانست دانش، توانایی و مهارتهای کارکنان خود را برای کارهای خلاقانه یگانه سازند (رجایی آذر به نقل از واندن هوف و وان وین، ۱۳۹۱).

از جمله مطالعاتی که در آن رابطه سرمایه اجتماعی با تسهیم مورد پژوهش قرار گرفته است، می‌توان به مطالعه آدلر و کرون^۲ اشاره کرد که در پژوهش خود نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش ارتباط معناداری وجود دارد (آدلر و کرون، ۲۰۰۱). در پژوهشی دیگر در یک شرکت فناوری اطلاعات، محققان به این نتیجه رسیده‌اند که اگر گروه مدیریت سازمان برای ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی تلاش کنند، فرایند ایجاد دانش و تسهیم آن در میان اعضای سازمان به‌طرز قابل ملاحظه‌ای افزایش خواهد یافت (ویلکاکس و همکاران^۳، ۲۰۰۴).
راویشانکر و زمیرنان^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی که در یک مرکز حفاظت دریایی انجام دادند

۱. Vanden hoff & Van vinen

۲. Adler&Kron

۳. Willcocks et al

۴. Ravishanker& zimmernann

دریافتند که جنبه‌های ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در میان کارکنان تأثیرگذار است. هم‌چنین آنها عنوان کرده‌اند که بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، مهمترین مؤلفه تأثیرگذار بر کمیت و کیفیت تسهیم دانش است.

وانگ و همکارانش (۲۰۱۴) تأثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری، ابعاد و عملکرد آن را بررسی، و اثبات کرده‌اند که تسهیم دانش باعث تقویت سرمایه فکری و ابعاد آن در سازمان می‌شود و ارزش‌آفرینی از طریق دانش در سازمان باعث ایجاد راهبردهای رقابتی برای سازمان و در نهایت مزیت رقابتی منحصر به فرد می‌شود.

یوان و همکاران (۲۰۱۴) سرمایه اجتماعی گروهی در زمینه‌های گروه‌بندی مجازی، نقش تعدیلی لحن مثبت مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش است. سرمایه اجتماعی مفهومی اساسی در سازمان و اجتماع است که در دهه‌های اخیر به‌طور وسیع مورد توجه صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف علوم بویژه متخصصان آموزش عالی قرار گرفته است. دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق تقویت و گسترش این دارایی ارزشمند، فرایند توسعه و پیشرفت جوامع را آسان سازند. از دیگر سو، فرایند تسهیم دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، راهکارهای تجربه‌شده‌ای را به‌منظور بهبود محیط یادگیری و غنی‌سازی تجربه دانشجویان مطرح می‌کند. مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری، که در سالهای اخیر در کشورمان در پی روند جهانی‌بسرعت گسترش یافته است از جمله بخشهای کلیدی دانشگاه‌ها به‌شمار می‌رود که می‌تواند از طریق تحقق فرایند مفهوم‌سازی، مهارت‌آموزی و کارآفرینی در میان دانشجویان، فرایند توسعه سرمایه اجتماعی در جوامع را تسریع بخشند.

جانگو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان افزایش سرمایه اجتماعی گروه به‌وسیله دانش و ارتباطات در طرحهای توسعه سامانه‌های اطلاعات، توسعه سامانه‌های اطلاعات هر طرح همکاری فشرده دانش است که لازمه آن سطح بالای سرمایه اجتماعی گروه بویژه بین متخصصان کسب و کار و فناوری است. در این مطالعه، سرمایه اجتماعی گروه با استفاده از سه مؤلفه تعریف می‌شود: روابط اجتماعی، اعتماد و چشم‌انداز مشترک. دانش و ارتباطات متخصصان کسب و کار

و فناوری مؤلفه‌های مهم سرمایه اجتماعی گروه در نظر گرفته شده است که به عملکرد گروه منجر می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌ها از کارشناسان کسب و کار و فناوری در ۱۲۶ گروه طرح نظرسنجی شده است. تجزیه و تحلیل داده تا حد زیادی الگوی تحقیق را تأیید کرد. به نظر می‌رسد روابط اجتماعی از چشم‌انداز مشترک و اعتماد مهمتر است. به نظر می‌رسد در مقایسه با چشم‌انداز مشترک با عملکرد ارتباط قوی‌تری دارد. دانش و ارتباطات هر دو طرف بسیار مهم است؛ اما نکته این است که دانش و ارتباطات متخصصان کسب و کار به نظر می‌رسد در تشکیل سرمایه اجتماعی گروه تأثیر بیشتری داشته باشد. درباره محدودیتها، کاربردها و مطالعات بیشتر بحث شده است.

اویمومی و همکاران^۱ (۲۰۱۶) به بررسی چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش و فرایندهای کسب و کار در کمک به عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد فازی FSqca پرداختند. هدف این پژوهش تجزیه و تحلیل و مقایسه عوامل سازمانی مؤثر بر آسان‌سازی اشتراک دانش و فرایندهای کسب و کار بوده است که در نهایت به بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌گردد. در بررسی ادبیات تحقیق در به اشتراک‌گذاری به‌عنوان عامل اساسی در نوآوری و همچنین فرایندهای ترویج دانش به اشتراک‌گذاری ضمنی و صریح اشاره شده است. در این تحقیق به بررسی کیفی فازی به‌عنوان رویکرد تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای در اشتراک‌گذاری دانش، فرایندهای تجاری و عملکرد سازمانی از طریق شناسایی عوامل کلیدی سازمانی پرداخته شد. در این تجزیه و تحلیل ۲۸ مورد شناسایی شد که عوامل عملکردی سازمان در به اشتراک‌گذاری دانش و فرایندهای تجاری نقش مهمی دارد و به‌طور مستقیم به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند.

شهاد و همکاران^۲ (۲۰۱۶). در بررسی یکپارچه‌سازی راهبردهای مدیریت دانش و فرایندهای افزایش خلاقیت و عملکرد سازمانی، مطالعه‌ای تجربی انجام دادند. در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه ۱۷۳ به بررسی شرکت پذیرفته شده در بورس و با استفاده از تحلیل عاملی و

۱. Oyemomi

۲. Shahzad et al

رگرسیون چندگانه به آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. نتایج تحقیق نشان داد که راهبردهای مدیریت دانش بر توان فرایند مدیریت دانش، خلاقیت و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

یون و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان رهبری اخلاقی و به اشتراک گذاری دانش کارکنان، بررسی مسیرهای دوجانبه‌گیری در این مطالعه و اشتراک دانش کارکنان بررسی شده است. برای مطالعه فرضیه‌ها مطالعه‌ای میدانی با ۳۳۷ کارمند تمام وقت انجام دادیم. نتایج تأثیرات میانجی‌گری انگیزه کنترل شده و هویت اخلاقی را در حسابداری برای ارتباط رهبری اخلاقی و اشتراک دانش کارکنان، مورد حمایت قرار داد. مطالعه ما در میان اولین کسانی است که به بررسی اینکه چرا رهبری اخلاقی پیش‌بینی‌کننده اشتراک دانش کارکنان است، رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر سازمان یادگیرنده تأثیر مستقیم دارد. از بین ابعاد رهبری اخلاقی، ابعاد تسهیم قدرت و وضوح نقش، سهم معناداری در پیش‌بینی سازمان یادگیرنده دارد.

روبرتو همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان جهتگیری راهبردی مدیریت دانش و ایجاد ارزش این پژوهش به بررسی و توصیف اینکه در چه شرایطی و چگونه الگوهای ارزش‌آفرینی، نشان‌دهنده انعکاس ادراک افراد در جهتگیری راهبردی مدیریت دانش در یک شرکت دولتی نفت و گاز برزیل است، می‌پردازد. این طرح، داده‌هایی را از طریق نظرسنجی بین کارکنان بخش اطلاعات-کارکنان بخش مشاوران داخلی، جمع‌آوری، و داده‌های آن را با استفاده از آزمونهای پارامتریک و غیرپارامتریک و آنالیز چندمتغیره مطالعه می‌کند. نتایج نشان داد که جهتگیری راهبردی مدیریت دانش از سه دیدگاه مختلف با انعکاس ادراک کارکنان در ارزش‌آفرینی در شرکت ایجاد می‌شود.

حسن‌زاده و صادقی (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل تسهیم به تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکتهای صنایع دارویی استان گیلان) پرداختند. روش تحقیق، همبستگی از نوع توصیفی است و جامعه آماری این تحقیق کارشناسان داروسازی استان گیلان هستند که تعداد آنها ۱۰۳ نفر است. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی در افزایش تسهیم دانش نقش دارد. از سه بعد در نظر گرفته شده برای سرمایه اجتماعی، بعد شناختی بیشترین نقش را در

بهبود تسهیم دانش دارد و بعد از آن بعد رابطه‌ای در بهبود تسهیم دانش نقش دارد؛ اما بعد ساختاری نسبت به دو بعد دیگر تأثیر کمتری دارد.

موغلی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداختند. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی، و جامعه آماری پژوهش ۱۳۰۰ نفر از کارکنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بودند. پس از نمونه‌گیری از طریق فرمول کوکران، حجم نمونه، ۲۹۶ نفر برآورد شد. برای سنجش مؤلفه‌های پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول برای سنجش میزان سرمایه اجتماعی است. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد حداد برای سنجش مدیریت دانش است. پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، $0/682$ و پایایی پرسشنامه مدیریت دانش، $0/803$ برآورد شد و برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظر استادان این رشته بهره گرفته شد. داده‌ها براساس آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹، تحلیل شد. به مسئولان و دست‌اندرکاران این نهاد اجتماعی توصیه می‌شود به منظور شکوفایی و توسعه سرمایه اجتماعی، بستری مناسب ایجاد کنند تا زمینه ارتقای دانش در سازمان فراهم شود. فیلسوفیان و اخوان (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران) پرداختند. روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی، و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که براساس رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار SmartPLS الگوسازی شده است. تجزیه و تحلیل ۸۵ داده 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 می‌دهد که هر کدام از عملکردهای مالی، فرایند و داخلی بر عملکرد سازمان فضایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

علامه و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری انجام دادند. این پژوهش با توجه به هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی -

پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بانک مسکن در شهر اصفهان هستند و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده، و در نهایت ۱۱۹ پرسشنامه برای تحلیل جمع‌آوری شد. برای آزمایش فرضیه‌ها از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به نتایج دو بعد سرمایه اجتماعی، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ اما تأثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی‌دار نیست. همین‌طور اثر تسهیم دانش بر سه بعد سرمایه فکری یعنی ابعاد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای نیز مثبت و معنی‌دار است. یافته‌های این پژوهش به درک بهتری از ساختارهای سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش منجر می‌شود که می‌تواند مبنای قابل‌قبولی برای افزایش سطح سرمایه فکری در سازمانها باشد.

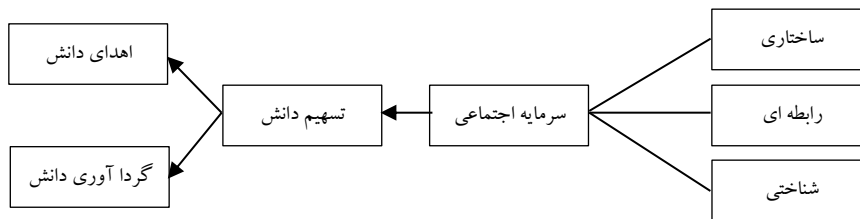
جدول ۱. خلاصه پیشینه‌های پژوهش

نتیجه	هدف	محقق
پیشینه داخلی		
سرمایه اجتماعی در افزایش تسهیم دانش نقش دارد. از سه بعد در نظر گرفته شده برای سرمایه اجتماعی، بعد شناختی بیشترین نقش را در بهبود تسهیم دانش دارد و بعد از آن بعد رابطه‌ای در بهبود تسهیم دانش نقش دارد؛ اما بعد ساختاری نسبت به دو بعد دیگر تأثیر کمتری دارد.	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل تسهیم به تسهیم دانش	حسن‌زاده و صادقی (۱۳۹۴)
بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه وجود دارد.	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز	موغلی و همکاران (۱۳۹۴)
«تمایل» تأثیر مثبت و معناداری بر «قصد» و «قصد» تأثیر مثبت و معناداری بر «رفتار» دارد. هم-چنین، اشتراک دانش به میزان نسبتاً زیادی بر عملکرد در سازمان فضایی اثرگذار است. نتایج نشان می‌دهد که هر کدام از عملکردهای مالی، فرایند و داخلی بر عملکرد سازمان فضایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد.	تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران)	فیلسوفیان و اخوان (۱۳۹۵)
دو بعد سرمایه اجتماعی، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ اما تأثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی‌دار نیست. همین‌طور اثر تسهیم دانش بر سه بعد سرمایه فکری یعنی ابعاد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای نیز مثبت و معنی‌دار است.	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری	علامه و همکاران (۱۳۹۵)
پیشینه خارجی		
بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، مهمترین مؤلفه تأثیرگذار بر کمیت و کیفیت تسهیم دانش است.	رابطه سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش	راویشانکر و زمیرنان (۲۰۱۴)
تسهیم دانش باعث تقویت سرمایه فکری و ابعاد آن در سازمان می‌شود و ارزش‌آفرینی از طریق دانش در سازمان باعث ایجاد راهبردهای رقابتی برای سازمان و در نهایت مزیت رقابتی منحصر به فرد می‌شود.	تأثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری	وانگ و همکارانش (۲۰۱۴)
دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق تقویت و گسترش این دارایی ارزشمند، فرایند توسعه و پیشرفت جوامع را آسان سازند.	سرمایه اجتماعی گروهی در زمینه‌های گروه‌بندی مجازی، نقش تعدیلی لحن مثبت مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش	یوآن و همکاران (۲۰۱۴)
روابط اجتماعی از چشم‌انداز مشترک و اعتماد مهمتر است. به‌نظر می‌رسد در مقایسه با چشم‌انداز مشترک با عملکرد ارتباط قوی‌تری دارد. دانش و ارتباطات هر دو طرف بسیار مهم	افزایش سرمایه اجتماعی گروه به‌وسیله دانش و ارتباطات در توسعه سیستم‌های	جانگو و همکاران (۲۰۱۵)

	اطلاعات	است؛ اما نکته این است که دانش و ارتباطات متخصصان کسب و کار به نظر می‌رسد در تشکیل سرمایه اجتماعی گروه تأثیر بیشتری داشته باشد. درباره محدودیتها، کاربردها و مطالعات بیشتر بحث شده است.
اویومی و همکاران (۲۰۱۶)	تجزیه و تحلیل و مقایسه عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیل اشتراک دانش و فرایندهای کسب و کار	۲۸ مورد شناسایی شد که عوامل عملکردی سازمان در به اشتراک‌گذاری دانش و فرایندهای دانش تجاری نقش مهمی دارد و به‌طور مستقیم به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند.
شهباز و همکاران (۲۰۱۶)	بررسی یکپارچه‌سازی استراتژیهای مدیریت دانش و فرایندهای افزایش خلاقیت و عملکرد سازمانی	راهبردهای مدیریت دانش بر توان فرایند مدیریت دانش، خلاقیت و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
یون و همکاران (۲۰۱۸)	رهبری اخلاقی و به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان	نتایج تأثیرات میانجی‌گری انگیزه کنترل شده و هویت اخلاقی را در حسابداری برای ارتباط بین رهبری اخلاقی و اشتراک دانش کارکنان، مورد حمایت قرار داد.
روبرنو همکاران (۲۰۱۸)	جهتگیری استراتژیک مدیریت دانش و ایجاد ارزش	جهتگیری راهبردی مدیریت دانش از سه دیدگاه مختلف با انعکاس ادراک کارکنان در ارزش‌آفرینی در شرکت ایجاد می‌شود.

الگوی پژوهش

در الگوی مفهومی پژوهش، متغیر مستقل براساس پژوهش ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی و متغیر وابسته براساس پژوهش هوف و هایسمن (۲۰۰۹) تسهیم دانش است.



شکل ۱. الگوی اولیه پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی تهران هستند که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۳۹۷ - ۱۳۹۶ در مجموع یازده دانشکده ۵۳۸ نفر است. دلیل انتخاب اعضای هیأت علمی به‌عنوان جامعه آماری اهمیت تسهیم دانش در محیط آموزشی بویژه در میان

اعضای هیأت علمی است. در تحقیق از نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است و کل اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی از شانس مساوی برای شرکت در پژوهش برخوردار بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده، و حجم نمونه ۲۲۸ نفر در نظر گرفته شد و از این تعداد پرسشنامه پخش شده ۱۶۰ پرسشنامه قابل استناد و دقیق بازگردانده شد. در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (به نقل از احمدی-حصار، ۱۳۹۲) و پرسشنامه استاندارد تسهیم دانش وان دن هوف و وان وین (به نقل از رجایی، ۱۳۹۱) بهره گرفته شده است.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی

در این پژوهش سرمایه اجتماعی، با سؤالات ۱ تا ۲۸ پرسشنامه ناهاپیت و گوشال اندازه گیری می شود و مقیاس اندازه گیری آن نیز فاصله ای تعریف شده است.

جدول ۲. مؤلفه های پرسشنامه

شماره سؤالات	تعداد سؤالات	اجزای پرسشنامه
سؤال ۱ تا ۱۰	۱۰ سؤال	بعد ساختاری
سؤال ۱۱ تا ۱۷	۷ سؤال	بعد شناختی
سؤال ۱۸ تا ۲۸	۱۱ سؤال	بعد ارتباطی

پرسشنامه تسهیم دانش

در این پژوهش تسهیم دانش از طریق نمره های پاسخگویان در یک پرسشنامه ده گویه ای براساس نظریه واندن هوف و وان وین (۲۰۰۴) و در مقیاس پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری می شود.

جدول ۳. مؤلفه های پرسشنامه

شماره سؤالات	تعداد سؤالات	مؤلفه ها
۱ تا ۵	۵	اهدای دانش
۶ تا ۱۰	۵	گردآوری دانش

روایی پرسشنامه‌ها با کمک متخصصان تعیین، و سپس با تغییراتی پرسشنامه نهایی تدوین شد. با توجه به اینکه از سؤالات این پرسشنامه در پژوهشهای زیادی استفاده شده است هر دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش دارای پایایی قابل قبولی بود؛ اما با توجه به تفاوت محیط پژوهش پایایی هر دو پرسشنامه دوباره و با روش آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد و برای مؤلفه تسهیم دانش پایایی ۰/۸۱۳ و برای مؤلفه سرمایه اجتماعی پایایی ۰/۸۷۷ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزار Amos استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در ذیل اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش ارائه می‌شود:

جدول ۴. ویژگیهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری

مد (نم)	درصد فراوانی	فراوانی	ابعاد	
مرد	۷۶/۹	۱۲۳	مرد	
	۲۳/۱	۳۷	زن	
استادیار	۳/۱	۵	استاد تمام	
	۴۱/۳	۶۶	دانشیار	
	۵۵/۶	۸۹	استادیار	
مدیریت و حسابداری	۱۱/۳	۱۸	روانشناسی و علوم تربیتی	
	۱۷/۵	۲۸	مدیریت و حسابداری	
	۱۶/۳	۲۶	ادبیات و زبانهای خارجه	
	۱۱/۹	۱۹	حقوق و علوم سیاسی	
	۸/۸	۱۴	دانشکده اقتصاد	
	۵/۰	۸	دانشکده الهیات	
	۱/۹	۳	مؤسسه بیمه اکو	
	۷/۵	۱۲	دانشکده تربیت بدنی	
	۷/۵	۱۲	دانشکده علوم اجتماعی	
۳/۸	۸	دانشکده علوم ارتباطات		

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی (نمونه پژوهش: دانشگاه علامه طباطبائی تهران)

	۷/۵	۱۲	دانشکده علوم ریاضی و رایانه	
	۱۰۰	۱۶۰	جمع	

جدول ۵. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. ساختاری	۳۲/۷۴	۵/۹۵۰	۱						
۲. رابطه‌ای	۲۵/۵۸	۵/۵۶۴	**۰/۵۲۷	۱					
۳. شناختی	۳۶/۱۰	۶/۵۵۴	**۰/۵۶۶	**۰/۵۷۴	۱				
۴. سرمایه اجتماعی	۹۴/۴۲	۱۵/۱۷۳	**۰/۸۳۰	**۰/۸۲۱	**۰/۸۶۴	۱			
۵. اهدا	۱۴/۸۴	۲/۷۳۹	**۰/۳۵۴	**۰/۳۱۵	**۰/۲۳۰	**۰/۳۰۴	۱		
۶. گردآوری	۱۴/۵۲	۲/۹۹۷	**۰/۲۸۱	**۰/۲۶۸	**۰/۴۵۰	**۰/۴۰۳	**۰/۴۵۷	۱	
۷. تسهیم دانش	۲۹/۳۶	۴/۸۹۸	**۰/۳۷۰	**۰/۲۶۵	**۰/۴۰۴	**۰/۴۱۷	**۰/۸۳۹	**۰/۸۶۸	۱

* معنی داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی داری در سطح ۰/۰۱

در جدول ۵ توصیف آماری نمره‌های متغیرها به همراه نتایج همبستگی متغیرهای سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش نشان داده شده است. براساس نتایج، تمامی ضرایب همبستگی مثبت، و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است ($p < 0/01$). مثبت بودن ضرایب نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش است و نتیجه گرفته می‌شود با افزایش سرمایه اجتماعی، میزان تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد.

مقادیر گمشده. نسبت داده‌های گمشده به داده‌های کامل در هر متغیر جدا مورد بررسی قرار گرفت که مشخص شد داده‌های گمشده به ازای هر متغیر از ۵ درصد کمتر است. میرز، گامست و گوارینو (۲۰۰۶) پیشنهاد می‌کنند، متغیرهایی که در آنها درصد داده‌های گمشده از ۵ بیشتر باشد، بهتر است از فهرست داده‌ها حذف شود. بررسی مقادیر گمشده به این دلیل اهمیت دارد که در بسیاری از تحلیلهای آماری چندمتغیری، مقادیر گمشده، نتایج را دچار مشکل می‌سازد. از سوی دیگر، وجود حتی یک ارزش گمشده در داده‌ها باعث می‌شود برنامه AMOS دو شاخص مهم برازندگی (GFI و AGFI) را برآورد نکند؛ به همین دلیل پژوهشگر برای مقابله با مقادیر گمشده از روش «بیشینه انتظار» استفاده کرده است. الگوریتم EM فرایندی دو مرحله‌ای است که برای برآورد مقادیر گمشده از رویکرد بیشینه احتمال استفاده می‌کند.

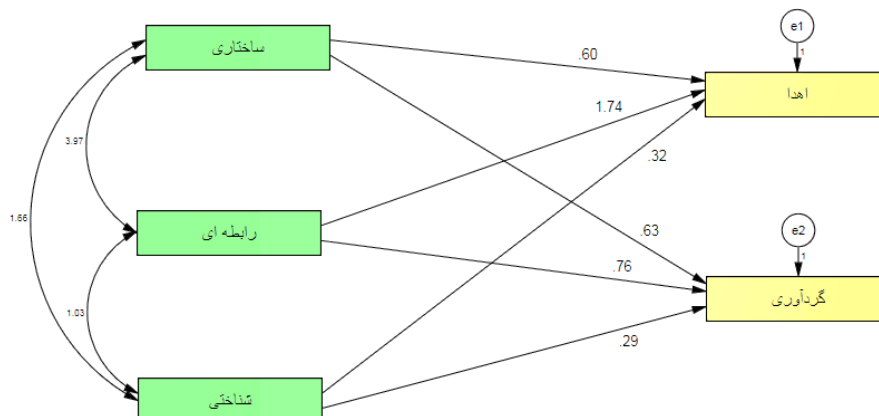
همخطی چندگانه. برای بررسی وجود همخطی چندگانه بین متغیرها از شاخصهای تحمل و عامل تورم واریانس استفاده شد. مقدار تحمل کمتر از ۰/۱ یا VIF بیشتر از ۱۰ نشاندهنده وجود همخطی چندگانه است.

جدول ۶. نتایج آزمون بررسی هم خطی چندگانه

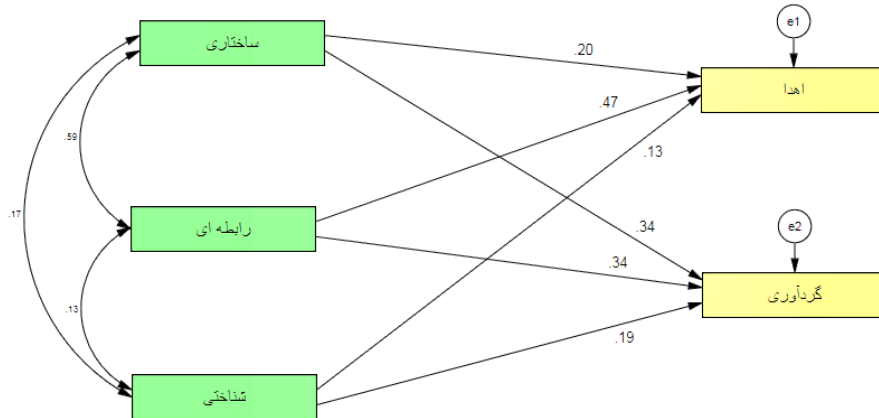
متغیرها	آماره تحمل	VIF
ساختاری	0.619	1.617
رابطه‌ای	0.611	1.638
شناختی	0.575	1.740

براساس نتایج در هیچ یک از مقادیر آماره‌های تحمل و VIF محاسبه شده برای متغیرهای پژوهش، انحرافی از مفروضه چندگانگی خطی مشاهده نمی‌شود.

برای بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی از روش تحلیل مسیر استفاده شد. الگو به همراه شاخصهای مربوط به برازش الگو در ادامه ارائه شده است.



شکل ۲. ضرایب غیراستاندارد الگوی مربوط به رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش



شکل ۳. ضرایب استاندارد الگوی مربوط به رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش

در شکل ۲ و ۳ به ترتیب ضرایب غیراستاندارد و استاندارد الگوی پیشنهادی به منظور بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی نشان داده شده است.

شاخصهای مربوط به برازش الگو در جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۷. شاخصهای برازش الگو

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	ارزیابی شاخص برازش
CFI	$> 0/9$	0/971	مناسب
GFI	$> 0/9$	0/980	مناسب
IFI	$> 0/9$	0/972	مناسب
SRMR	$< 0/08$	0/033	مناسب
NFI	$> 0/9$	0/968	مناسب

ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (SRMR) برابر با 0/033 است که از میزان ملاک (0/08) کوچکتر است و در نتیجه برازش الگو را تأیید می‌کند. شاخصهای IFI، CFI، GFI و

NFI نیز از ملاک مورد نظر (۰/۹) بزرگتر است. در مجموع و با در نظر گرفتن مجموع شاخصهای برازش محاسبه شده، برازش الگوی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۸. ضریب مسیر رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	P-value	نتیجه
ساختاری ← اهدا	۰/۱۹۵	۲/۵۶۳	۰/۰۱	تأیید فرضیه
رابطه‌ای ← اهدا	۰/۴۷۴	۶/۲۷۵	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
شناختی ← اهدا	۰/۱۲۸	۲/۰۷۳	۰/۰۳۸	تأیید فرضیه
ساختاری ← گردآوری	۰/۳۳۹	۴/۵۶۸	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
رابطه‌ای ← گردآوری	۰/۳۴۱	۴/۵۹۳	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
شناختی ← گردآوری	۰/۱۹۰	۳/۱۶۳	۰/۰۰۲	تأیید فرضیه

در جدول ۸ نتایج مربوط به ضرایب مسیر رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش در اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی ارائه شده است. براساس نتایج، متغیر بعد ساختاری بر متغیر اهدای دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد. در بررسی فرضیه اول ضریب مسیر متغیر بعد ساختاری و اهدای دانش اعضای هیأت علمی برابر با (۰/۱۹۵) به دست آمده است و با توجه به آماره t (۲/۵۶۳) در سطح اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با اهدای دانش اعضای هیأت علمی ارتباط مثبت دارد.

متغیر بعد رابطه‌ای بر متغیر اهدای دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد. در بررسی فرضیه دوم ضریب مسیر متغیر بعد رابطه‌ای و اهدای دانش اعضای هیأت علمی برابر با (۰/۴۷۴) به دست آمده است و با توجه به آماره t (۶/۲۷۵) در سطح اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با اهدای دانش اعضای هیأت علمی ارتباط مثبت دارد.

متغیر بعد شناختی بر متغیر اهدای دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد. در بررسی فرضیه سوم ضریب مسیر متغیر بعد شناختی و اهدای دانش اعضای هیأت علمی برابر با (۰/۱۲۸) به دست آمده است و با توجه به آماره t (۲/۰۷۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت بعد شناختی سرمایه اجتماعی با اهدای دانش اعضای هیأت علمی ارتباط مثبت دارد.

متغیر بعد ساختاری بر متغیر گردآوری دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد. در بررسی فرضیه چهارم ضریب مسیر متغیر بعد ساختاری و گردآوری دانش اعضای هیأت علمی برابر با (۰/۳۳۹) به دست آمده است و با توجه به آماره t (۴/۵۶۸) در سطح اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با گردآوری دانش اعضای هیأت علمی ارتباط مثبت دارد.

متغیر بعد رابطه‌ای بر متغیر گردآوری دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد. در بررسی فرضیه دوم ضریب مسیر متغیر بعد رابطه‌ای و گردآوری دانش اعضای هیأت علمی برابر با (۰/۳۴۱) به دست آمده است و با توجه به آماره t (۴/۵۹۳) در سطح اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با گردآوری دانش اعضای هیأت علمی ارتباط مثبت دارد.

متغیر بعد شناختی بر متغیر گردآوری دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد. در بررسی فرضیه ششم ضریب مسیر متغیر بعد شناختی و گردآوری دانش اعضای هیأت علمی برابر با (۰/۱۹۰) به دست آمده است و با توجه به آماره t (۳/۱۶۳) در سطح اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت بعد شناختی سرمایه اجتماعی با گردآوری دانش اعضای هیأت علمی ارتباط مثبت دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از جمله سازمانهای مهمی هستند که نقشی راهبردی در پیشبرد اهداف کشور دارند. دانشگاه را می‌توان منبع تحول در هر کشور در نظر گرفت به شرطی که این ظرفیت را در خود ایجاد کرده باشد. برای ایجاد چنین ظرفیتی باید بر توان سازمانی متمرکز شد؛ از آن جمله توجه به نقش و اهمیت منابع انسانی و بی‌شک مهمترین سرمایه انسانی هر دانشگاه اعضای هیأت علمی آن هستند که در این مورد دانشگاه‌ها باید بهترین‌ها را شناسایی کنند و موقعیتی فراهم سازند که این منابع انسانی با ارزش در حرفه و کار خود موفق باشند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴). اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی یکی از ابزارهای مهم کسب شایستگی‌های علمی و توانمند شدن در تدریس است (نعمتی‌انارکی، نوشین‌فر، ۱۳۹۳). این پژوهش با هدف تعیین رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی صورت پذیرفت. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با دو بعد تسهیم دانش یعنی گردآوری دانش و اهدای دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش هر کدام از ابعاد سرمایه اجتماعی با افزایش میزان تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی همراه است. نتایج این پژوهش با تحقیقات آدلر و کرون (۲۰۰۱). ویلکاکس و همکاران (۲۰۰۴) همسویی دارد. هم‌چنین در پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۱۴). و راویشانکر و زمیرمان (۲۰۱۴). تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تأیید شده است. نتایج این پژوهش در میان پژوهشهای داخلی با تحقیق موغلی و همکاران همسو است. آنها در پژوهش خود با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی دریافتند که بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد (موغلی و همکاران، ۱۳۹۲).

راویشانکر و زمیرمان در پژوهشی که در یک مرکز حفاظت دریایی انجام دادند دریافتند که جنبه‌های ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در میان کارکنان تأثیرگذار بوده است. هم‌چنین آنها عنوان کرده‌اند که بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، مهمترین

مؤلفه تأثیرگذار بر کمیت و کیفیت تسهیم دانش است (راویشانکر و زمیرمان، ۲۰۱۴). وانگ و همکارانش تأثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری، ابعاد آن و عملکرد را بررسی، و اثبات کرده‌اند که تسهیم دانش باعث تقویت سرمایه فکری و ابعاد آن در سازمان می‌شود و ارزش‌آفرینی از طریق دانش در سازمان باعث ایجاد یک راهبردهای رقابتی برای سازمان و در نهایت مزیت رقابتی منحصر به فرد می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ هم‌چنین در مطالعه‌ای با عنوان سرمایه اجتماعی گروهی در زمینه‌های گروه‌بندی مجازی، نقش تعدیلی لحن مثبت مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش، مشخص شد سرمایه اجتماعی مفهومی اساسی در سازمان و اجتماع است که در دهه‌های اخیر به طور وسیع مورد توجه صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف علوم بویژه متخصصان آموزش عالی قرار گرفته است. دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق تقویت و گسترش این دارایی ارزشمند، فرایند توسعه و پیشرفت جوامع را آسان سازند. از دیگر سو، فرایند تسهیم دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، راهکارهای تجربه شده‌ای را به منظور بهبود محیط یادگیری و غنی‌سازی تجربه دانشجویان مطرح می‌کند. مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری که در سالهای اخیر در کشورمان در پی روند جهانی-بسرعت گسترش یافته است از جمله بخشهای کلیدی دانشگاه‌ها هستند که می‌توانند از طریق تحقق فرایند مفهوم‌سازی، مهارت‌آموزی و کارآفرینی در میان دانشجویان، فرایند توسعه سرمایه اجتماعی در جوامع را تسریع بخشند (یوان و همکاران، ۲۰۱۵).

نتایج بررسی فرضیه اساسی پژوهش نعمتی و جمشیدی (۱۳۸۶) حاکی است که بین فرایند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، گسترش فرایند تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان آنان می‌شود؛ هم‌چنین پژوهش در شرکت پارس و شل تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه فرایند به اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای آن را تأیید کرده است. نتایج مطالعات آلدرو و ون (۲۰۰۲) مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش و کوگات (۲۰۰۴) در زمینه ارتباط و تأثیر متقابل سرمایه اجتماعی با خلق به و کارگیری دانش را مورد تأیید قرار می‌دهد. هم‌چنین این نتیجه‌گیری با یافته‌های مطالعات هانت (۱۹۹۹) و هافمن (۲۰۰۵) مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش

هماهنگ است. زمانی که ارتباطات با اعتماد زیاد باشد، افراد تمایل بیشتری به شرکت در تبادلات اجتماعی و تعاملات مشترک دارند. اعتماد بین فردی در ایجاد جوی برای تسهیم دانش اهمیت دارد. چپو^۱ اعتماد را مجموعه‌ای از ارزشها، هنجارها و اصول دنبال شده به وسیله اعضای جامعه تشریح می‌کند که تسهیم دانش را توسعه می‌دهد. بنابراین ما ادعا می‌کنیم که اعتماد بیشتر به تسهیم دانش فراینده منجر می‌شود. با توجه به سابقه موضوعی ارتباط سرمایه اجتماعی با مباحث مرتبط با دانش در سه بعد یاد شده و نیز عدم قطعیت در چگونگی ارتباط اجزای سرمایه اجتماعی با مفاهیم دانشی، محدوده گسترده‌ای برای تحقیق در این زمینه تا حصول نتایج قطعی در اختیار پژوهشگران وجود دارد.

در این پژوهش نیز رابطه ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش و ابعاد آن یعنی اهدای دانش و گردآوری دانش مورد پژوهش قرار گرفت. در تبیین این یافته می‌توان چنین گفت که اهدای دانش حالتی است که فرد، آگاهانه دانسته‌های خود را به دیگران منتقل می‌کند و گردآوری دانش حالتی است که فرد، آگاهانه به همکار خود مراجعه می‌کند تا از سرمایه فکری همکارانش بهره‌مند شود. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد سه گانه سرمایه اجتماعی بر افزایش تسهیم دانش تأثیرگذار است و هرگونه فعالیت در جهت افزایش کمیت و کیفیت سرمایه اجتماعی به افزایش تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی منجر می‌شود. تسهیم دانش از عوامل مهم در افزایش کیفیت و خدمات سازمانها است که این امر در سازمانهای آموزشی و دانشگاهها نیز صادق است. اعضای هیأت علمی از جمله مهمترین عناصر تأثیرگذار بر کیفیت آموزش هستند و هر مقدار تبادل و اشتراک دانش بین اعضای هیأت علمی افزایش پیدا کند به دانش آنها در حوزه تخصصی خودشان اضافه خواهد شد و در نهایت به افزایش کیفیت تدریس آنها و کارایی بیشتر دانشگاهها منجر خواهد شد. با توجه به نتایج این پژوهش، که در آن رابطه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش تأیید شد و با توجه به اهمیت تسهیم دانش در سازمانهای آموزشی به مدیران و مسئولان دانشگاه توصیه می‌شود برای افزایش سرمایه اجتماعی برنامه‌ریزی به‌منظور

تقویت فرهنگ اجتماعی و فرهنگ کار مشارکتی انجام گیرد؛ هم‌چنین مدیران برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی به‌منظور آشنایی اعضا با سرمایه اجتماعی و اهمیت وجود آن در سازمان مبادرت ورزند. به‌منظور هماهنگی و هم‌نوایی سرمایه اجتماعی باید انگیزش، تشویق و تحریک افراد (سرمایه اجتماعی) به‌گونه‌ای انجام شود که، هدفمند به کسب، توزیع، انتقال و به‌کارگیری دانش مفید موجود و دانش جدید بویژه دانش ضمنی پردازند.

در پژوهش‌های آینده برای رسیدن به درکی بهتر و عمیق‌تر از فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی و شناسایی عوامل محدودکننده و آسان‌کننده آن می‌توان تسهیم دانش را با روش کیفی و عمیق‌تر از این پژوهش بررسی کرد. در این مطالعه صرفاً تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش بررسی شده است. در مطالعات دیگر می‌توان عوامل تأثیرگذار دیگری از جمله سرمایه فکری، رضایت شغلی و ارتباطات سازمانی را یا ترکیبی از این عوامل با تسهیم دانش بررسی کرد. بدون شک هر پژوهشی با محدودیتهای خاص خود همراه است که این پژوهش نیز از این امر مستثنی نبوده است. برخی از این محدودیتهای عبارت است از صرف زمان و هزینه فراوان برای جمع‌آوری داده‌های پژوهشی به این دلیل که این پژوهش در تمام دانشکده‌های دانشگاه علامه طباطبائی تهران صورت پذیرفته است. به علاوه متقاعد کردن اعضای هیأت علمی برای شرکت در فرایند پژوهش به علت محدودیت در داشتن زمان و بعضاً آشنا نبودن با موضوع پژوهش به سختی صورت پذیرفت.

منابع

- احمدی-حصار، رامین (۱۳۹۲). رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد بازار شرکتهای تولیدی استان اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد رشت.
- بردبار، غلامرضا؛ زارعی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای سطح مدیریت دانش بهزیستی استان یزد، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ش ۵۲: ۲۴۴ - ۲۲۷.
- حسن‌زاده، محمدصادق؛ صادقی، سارا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکتهای صنایع دارویی استان گیلان). مدیریت سرمایه اجتماعی. ش ۲ (۳): ۳۴ - ۲۱.
- ذاکری‌صالحی، غلامرضا (۱۳۸۷). پارادوکس سرمایه اجتماعی تحصیل کردگان ایرانی، بررسی رابطه آموزش عالی و سرمایه اجتماعی در ایران. فصلنامه آموزش مهندسی ایران. دوره ۱۰. ش ۴۰: ۶۴ - ۵۵.
- رجایی‌آذرخوارانی، عباس (۱۳۹۱). بررسی رابطه تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های منتخب شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- علامه، سیدمحسن؛ توکلی، هدی؛ طبائیان، ریحانه‌السادات (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. مطالعات مدیریت بهبود و تحول.
- فیلسوفیان، مریم؛ اخوان، پیمان (۱۳۹۵). بررسی رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی. دوره ۳۲. ش ۳.
- مرادی، سعید؛ فقیه‌آرام، بتول؛ برزگر، نادر؛ سوسه‌بایی، پری (۱۳۹۴). طراحی و تبیین الگوی ریاضی نقش تعدیل‌گری توانمندسازی روانشناختی در رابطه نقش گروه‌های آموزشی بر بهبود کیفیت عملکرد استادان دانشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی. س دوم. ش ۵: ۷۵ - ۵۱.
- مرجائی، سیده‌ادی (۱۳۸۳). بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه‌ها. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی: ۳۴۹ - ۳۴۳.
- موسوی، معصومه‌السادات؛ زندحسامی، حسام (۱۳۹۴). استخراج ابعاد کلیدی تسهیم دانش. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج. ش ۳۴: ۸۵ - ۷۶.
- موغلی، علیرضا؛ بهمنیاری، حمید؛ دانشور، بهاره؛ معصومی، رحیم (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله علوم پزشکی. ش ۲: ۵۱ - ۴۰.
- مهدیان‌راد، امیراحمد؛ فضلی، صفر (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش. پژوهشنامه مالیات. ش ۱۲: ۳۲۱ - ۲۹۱.

- مهربان فر، احسان؛ آغاز، عسل (۱۳۹۲). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش کارکنان شرکت نفت و گاز پارس. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. ش ۲۱: ۱۳۲ - ۱۰۹.
- میراسماعیلی، محمدرضا؛ ذوالعلی، فرزانه؛ دهنویه، رضا؛ نکویی مقدم، محمود؛ اسفندیاری، عاطفه؛ سالاری، هدایت (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی بانگهداشت اعضای هیأت علمی علوم پزشکی کرمان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ش ۱۲: ۲۸۴ - ۲۷۴.
- میرکمالی، محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. س ۱۴. ش ۲: ۱۰۱ - ۷.
- ناطق پور، محمدجواد؛ فیروزآبادی، سیداحمد (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن در شهر تهران. مجله جامعه‌شناسی ایران. ش ۶: ۵۹ - ۹۱.
- نصراصفهانی، علی؛ انصاری، محمداسماعیل؛ شائمی‌برزکی، علی؛ آفاحسینی، حسین (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان. دوره ۲۲. ش ۱: ۱۳۴ - ۱۰۰.
- نعمتی‌انارکی، لیلا؛ نوشین‌فر، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش از دیدگاه اعضای هیأت علمی. فصلنامه مدیریت سلامت. ش ۵۶: ۶۵ - ۷۷.
- نعمتی، محمدعلی؛ محمدی، یحیی؛ ریسیون، محمدرضا (۱۳۹۴). رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی. دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزشی در علوم پزشکی. ش ۴: ۲۰۱۸ - ۲۰۴.
- Adhikari, D. R. (2010). Knowledge management in academic institutions. **International Journal of Educational Management**, 24. (2), P.p 94-104.
- Adler, P. S. & Krwon (2001). Social Capital. Prospects for a New Concept. **Academy of Management Review**. 27 (1), P.p17-40.
- Adler, PS. Kwon, SW. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. **The Academy of Management Review**. 27.(1), P.p: 17-40.
- Annick Willem , Harry Scarbrough (2006). Social capital and political bias in knowledge sharing: An exploratory study, **Sage journal**. 59 .(10), P.p: 1343- 1370.
- Blackman, D & Kennedy, M. (2009). Knowledge management and effective university governance. **Journal of knowledge management**. 13. (6), P.p: 547-563.
- Cabrera, E., W.C. Collins, and J.F. Salgado (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. **The International Journal of Human Resource Management**. 17(2)P.p.245-264.
- Choo, C. W., & Bontis, N. (Eds.). (2002). **The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge**. Oxford University Press on Demand.

- Coleman J.S.(1998). Social capital in the creation of human capital. **American journal of sociology**.94.(3), P.p: 95
- Fukuyama, F. (1999). Social Capital and Civil Society, The Institute of Public Policy , **George Mason University**. 17.(4), P.p: 313-323
- Haas, M.R. and M.T. Hansen(2007). Different knowledge, different benefits .Toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. **Strategic Management Journal**. 28(11), P.p:1133-1153
- Howell, K. E., & Annansingh, F. (2012). Knowledge generation and sharing in UK universities: A tale of two cultures? **International Journal of Information Management**. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.05.003>
- Jango., Skourlas, C., Belsis, P (2015) increase team social capital through knowledge and communication in information systems development projects
- Mamta, B., & Jayanthi, R. (2012). Enhancing the teaching-learning process: knowledge management approach. **International Journal of Educational Management**. 26(3),P.p: 313-329
- Marloes Bakker, Roger Th.A.J. Leenders, Shaul M. Gabbay, Jan Kratzer, Jo M.L. Van Engelen, (2006). "Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects", **The Learning Organization**. 13 .(6), P.p:594-605
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Oyemomi.Oluwafemi, **Shaofeng Liu, Irina Neaga, Ali Alkhuraji**. (2016).How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance .Using the fsQCA
- Putnam, R. D.(1995). bowling alone: america's Declining social capital. **Journal of democracy**. 6.(2), P.p: 65-78
- Roberto George Godinho da Costa a,*, José Francisco de Carvalho Rezende (2018) **Strategic alignment of knowledge management and value creation** .implications on to an oil and gas corporation RAUSP Management Journal 13(6),P.p:136-148.
- Shahzad. Khuram Ahmed Faisal Siddiqi Farhan Ahmid Sami Ullah Bajwa Ali Raza Sultani,(.2016). "**Integrating knowledge management**.KM. strategies and processes to enhance15(6)P.p29-41.
- Van den Hooff, B., & Huysman, M. (2009). **Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches**. *Information & management*, 46(1), P.p1-8.
- Wang, Z., Wang, N. and Liang, H. (2014), "**Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance**", *Management Decision*, Vol. 52 No. 2, pp. 230-258.
- Wang, Z., Wang, N. and Liang, H. (2014). "Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance", **Management Decision**. 52. (2), P.p: 230-258.
- Willcocks, L., Hindle, J., Feeny, D., & Lacity, M. (2004). IT and business process outsourcing: The knowledge potential. **Information systems management**. 21(3),P.p: 7-15.
- Yang, M.A., Subramaniam, M. and Snell, S.A. (2013). "Intellectual capital profiles .an examination of investments and returns", **Journal of Management Studie**. 41. (2), P.p: 335-361.

- Yoon, S.W., Matsui, M., Yamada, T. and Nof, S.Y. (2014), “**Analysis of effectiveness and benefits of collaboration modes with information- and knowledge-sharing**”, Journal of Intelligent Manufacturing, 22(1), P.p. 101-122.
- Yuen Lam Bavika,*, Pok Man Tangb, Ruodan Shaoc, Long Wai Lam (2018) **Ethical leadership and employee knowledge sharing** .Exploring dual-mediation paths
- Zemmirmann, Anjelica, Ilan osshri,Eleni,lio liou, Alexandra,(2016). **Gerbas** .**Sourcing in or out .Implications for social capital and knowledge sharing**, journal of staregic information system18(9),P.p:14-31
- Zimmermann, A., & Ravishankar, M. N. (2014). Knowledge transfer in IT offshoring relationships: the roles of social capital, efficacy and outcome expectations. **Information Systems Journal**. 24(2),P.p: 167-202.
- Zimmermann, Anjelica, Ilan osshri,Eleni,lio liou, Alexandra(2017). Gerbas .Sourcing in or out .Implications for social capital and knowledge sharing, **journal of staregic information system**.13.(2),P.p:82-100