

سرمایه اجتماعی، اشتراک راهبردی دانش و عملکرد سازمانی

حاجیه رجیبی فرجاد*، امیر مالیری**

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر اشتراک راهبردی دانش و عملکرد سازمانی است. این پژوهش، از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد می‌باشد، که تعداد آنها برابر با ۱۴۰ نفر است. از بین جامعه آماری بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۰۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. جهت انتخاب نمونه آماری، از نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای جمع‌آوری از ابزار پرسش‌نامه استاندارد کیم و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای سرمایه اجتماعی (۰/۸۸۴)، اشتراک دانش (۰/۷۹۹) و عملکرد سازمانی (۰/۸۲۲) به‌دست آمد و پایایی پرسشنامه تایید شد. جهت بررسی و تحلیل داده از آزمون‌های t و تحلیل مسیر توسط نرم‌افزار smartpls استفاده شد. نتایج نشان داد که از سه بعد سرمایه اجتماعی، دو بعد آن یعنی سرمایه اجتماعی ساختاری بر اکتساب دانش کارکنان (۰/۴۰۵) تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ اما بر تسهیم دانش کارکنان تاثیر ندارد. همچنین، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اکتساب دانش کارکنان (۰/۵۶۷) و تسهیم دانش کارکنان (۰/۵۷۴) تاثیر مثبت و مستقیم دارد. همچنین، کسب دانش (۰/۲۴۰) و تسهیم (۰/۴۸۸) دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.

کلیدواژه‌ها: ابعاد سرمایه اجتماعی؛ اشتراک راهبردی دانش؛ کسب دانش؛ تسهیم دانش؛ عملکرد سازمانی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۵/۱۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۰۲

* استادیار، دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول).

Email: hajieh_rajabi@yahoo.com

** کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد واحد بروجرد.

۱. مقدمه

در جهان رقابتی امروز، یکی از مسائل اساسی که مدیران با آن روبه‌رو هستند، بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان است. تنها سازمان‌هایی می‌توانند باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده کرده، بیشترین بهره‌وری را داشته باشند. یکی از منابع مهم سازمانی نیروی انسانی است [۱]. واژه سرمایه اجتماعی از مشهورترین مفاهیم جامعه‌شناختی است که به عرصه زبان و زندگی روزمره نیز وارد شده است. در نشریات و سخنرانی‌های سیاسی و اجتماعی و در برنامه پنج ساله چهارم توسعه (اصل ۱۵۵) و سند چشم‌انداز بیست‌ساله نیز باب مفصلی به این مفهوم اختصاص داده شده و از طرف دیگر در مبنای نظری مربوط به سرمایه اجتماعی در کشورهای در حال توسعه و توسعه‌نیافته چنان گسترش یافته که گویی حلال همه مشکلات بوده و جمیع بیماری‌های گریبان‌گیر جامعه را در داخل خانواده و خارج از آن درمان می‌کند. جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یکی از کشورهای منطقه خاورمیانه، در پی دستیابی به جایگاه اول منطقه در افق ۱۴۰۴ می‌باشد. لذا، با توجه به نقش تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی و عملکرد در تحقق اهداف سند چشم‌انداز بیست‌ساله (به‌ویژه رشد اقتصادی مستمر و باثبات هشت درصدی) و به منظور ارائه توصیه‌های سیاستی مناسب به سیاست‌گذاران اقتصادی، باید به بررسی عوامل تعیین‌کننده عملکرد سازمانی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد پرداخته شود. با این حال، کمتر پژوهشی سرمایه اجتماعی سازمانی و عملکرد سازمانی را از طریق اشتراک راهبردی دانش کارکنان به‌صورت توأمان بررسی کرده است. از این‌رو، با توجه به اهمیت و ارزش دانش در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها، مدیریت این منبع ناملموس به یکی از حیاتی‌ترین مسائل سازمانی تبدیل شده است. بنابراین، با پذیرفته‌شدن دانش به‌عنوان یک منبع راهبردی برای سازمان‌ها و اهمیت آن در میزان توانایی و پایداری یک سازمان در فضای رقابتی، نیاز مبرمی به ایجاد روش‌های تولید، اشتراک و به‌کارگیری دانش در سازمان به‌وجود آمده است. دانش سازمانی دارای ویژگی راهبردی است. کارکنان ماهر و فرهنگ سازمانی، از مشخصه‌ها و جلوه‌های این منبع راهبردی سازمان‌ها هستند. از نظر بولینگر و اسمیت^۱ (۲۰۰۱) دانش در صورتی امتیاز راهبردی محسوب می‌شود که دارای چهار ویژگی زیر باشد:

۱. بی‌مانندی یا بی‌نظیری: درون سازمان، هر فردی برپایه تفسیر و برداشت شخصی از اطلاعات، دانش را به اشتراک می‌گذارد. تفسیرهای گروهی و درونی‌سازی دانش به همکاری تمامی اعضای

1. Bollinger & Smith

گروه بستگی دارد. علاوه بر این دانش سازمانی، بر مبنای پیشینه، تجارب و مهارت‌های انحصاری گردآمده خود سازمان در طول زمان شکل می‌گیرد. بنابراین، دو گروه یا دو سازمان به یک شیوه واحد اندیشه و عمل نمی‌کنند.

۲. نادر و کمیاب بودن: دانش سازمانی حاصل مهارت‌ها، آگاهی‌ها و روش‌های کاری کارکنان است. عملکرد کارکنان مبتنی بر دانش آنان است و این دانش بر پایه دانش ویژه قبلی سازمان که انحصاری و نادر است، ایجاد می‌شود.

۳. ارزشمند بودن: دانش سازمانی جدید باعث بهبود تولیدات، فرآیندها، فن‌آوری‌ها یا خدمات می‌شود و سازمان‌ها را برای رقابت و پویایی توانمند می‌سازد.

۴. غیرقابل جایگزین بودن: همبازی گروه‌های خاص تکرارپذیر نیست. بنابراین، هر گروهی شایستگی‌های متمایزی را نمایندگی می‌کند که غیرقابل جایگزین است [۶]. اشتراک دانش به‌عنوان یکی از جنبه‌های اصلی مدیریت دانش می‌باشد. اشتراک دانش پیوند میان مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در سازمان است. بنابراین، سازمان‌هایی که در نظر دارند برنامه مدیریت دانش را به‌طور موفق و مداوم اجرا کنند، باید به موانع و عوامل بازدارنده اشتراک دانش نیز توجه داشته باشند. تاثیر سرمایه اجتماعی در توسعه راهبردی دانش سازمانی و یادگیری سازمانی، سازمان‌ها را به سازمان دانش‌محور تبدیل می‌کند. با ایجاد سازمان‌ها به سازمان‌های دانش‌محور می‌توان مولفه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی را در بین اعضای سازمان نهادینه کرد. با نهادینه‌سازی این مولفه‌ها می‌توان عملکردهای اقتصادی را بهبود بخشید. این پژوهش با هدف، بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر اشتراک راهبردی دانش و عملکرد سازمانی می‌باشد.

۲. مبانی و چارچوب نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی. سرمایه اجتماعی یک سرمایه غیرملموس است که در برگیرنده ویژگی‌های جامعه، پیوستگی، اتحاد، اعتماد، تحمل، جامعه‌پذیری و ارتباطات متقابل است. این ویژگی‌های جامعه برای اندازه‌گیری میزان سرمایه اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند [۲۳]. سرمایه اجتماعی به افراد اجازه می‌دهد که مشکلات مشترک را خیلی آسان‌تر حل کنند و افراد اغلب زمانی که با هم همکاری می‌کنند نسبت به زمانی که هرکس به تنهایی کار خودش را انجام می‌دهد، آسوده‌خاطرتر هستند [۱۲]. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات

می‌شود. براساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیک با سرمایه اجتماعی می‌شوند [۱۳].
 ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) برای سرمایه اجتماعی سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی در نظر گرفته‌اند.

سرمایه اجتماعی ساختاری^۲. عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد، یعنی، شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. این بعد شامل: روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب. به‌طورکلی، این بعد حوزه‌ای را بررسی می‌کند که در آن افراد در سازمان به هم مرتبط می‌شوند، الگوهای ارتباطات میان کارکنان توصیف و سودمندی چنین ارتباطاتی مطالعه می‌شود.

سرمایه اجتماعی رابطه‌ای^۳. این بعد، ماهیت روابط در یک سازمان را در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر، در حالی که بعد ساختاری بر این امر متمرکز است که آیا کارکنان در یک سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این روابط متمرکز می‌شود. در واقع، این بعد به ارتباط موثر بین همکارانی که یکدیگر را دوست دارند، به یکدیگر اعتماد دارند و با هم هویت می‌یابند توجه دارد. این بعد شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت است.

سرمایه اجتماعی شناختی^۴. این بعد، دربرگیرنده میزان اشتراکات کارکنان درون یک شبکه اجتماعی از راه زبان مشترک و مبادله سرگذشت‌های مشترک تحقق می‌یابد. زبان و سرگذشت‌های مشترک موجب افزایش سطح درک میان اعضای سازمان می‌شود و توانایی کارکنان را برای پیش‌بینی اقدامات سایر همکاران افزایش می‌دهد. این بعد، مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد و شامل موارد زیر زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک می‌شود [۱۶].

1. Nahapiet & Ghoshal
 2. Structural social capital
 3. Relational social capital
 4. Cognitive social capital

مدیریت دانش اجتماعی. باربن^۱ (۲۰۰۵) معتقد بود که اگر دانش اجتماعی را راهی برای طرز کار با موقعیت‌های دانش در بین افراد در ساختارهای ارتباطی و اعتماد و گفت‌وگوی عمیق و سایش خلاق به توان تعریف کرد، مدیریت دانش اجتماعی را می‌توان به‌کارگیری روش‌های مدیریتی در خصوص دانش اجتماعی در بین افراد با در نظر گرفتن شعاع اعتماد و ارتباطات خاص در بین آنها یا حتی در بین مؤسسه‌ها با در نظر گرفتن ارتباطات متقابل با همفکری و رعایت قوانین دانست. براون و دوگاید^۲ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی و دانش برای کارآفرینی اقتصادی در آینده ضرورت بسیاری دارند. وجود سرمایه اجتماعی به‌سوی مبادله و یادگیری مهارت و فنون باعث به‌وجود آمدن افزایش روند دانش در بین شرکت‌ها در جوامع مختلف می‌شود و ریسک خروج اطلاعات حیاتی از سازمان را برای بهره‌برداری رقبا کاهش می‌دهد. در عمل این جوامع هستند که موجب اتصال سرمایه اجتماعی و دانش‌اند و این جریان‌های دانش هستند که بهترین و سریع‌ترین می‌باشند و این سرمایه اجتماعی است که از جریان‌های دانش در جامعه حمایت می‌کند [۱۴].

اشتراک دانش. ون دن هوف و دو ریدر^۳ (۲۰۰۴) معتقدند در فرآیند اشتراک دانش، افراد به تبادل دانش خویش (عینی و ذهنی) با یکدیگر پرداخته و دانش جدیدی تولید می‌کنند. این فرآیند شامل دو مرحله اکتساب دانش و تسهیم دانش است [۲۲]. اشتراک دانش به‌عنوان یک عنصر حیاتی و مهم برای سازمان‌ها جهت گسترش خدمات یکپارچه، اشتراک منابع و تلاش در جهت ارتقاء یادگیری سازمانی و خلاقیت و نوآوری مطرح شده است [۲۷].

یو^۴ (۲۰۰۴) معتقد است اشتراک دانش در میان کارکنان به معنای دسترس پذیر کردن دانش برای دیگران در سازمان است. این امر، فرآیندی است که از آن طریق دانش یک فرد به شکلی که قابل فهم و استفاده برای دیگران است تبدیل می‌شود. داوونپورت به این نکته نیز اشاره می‌کند که اشتراک دانش یک عمل داوطلبانه است و در واقع، متمایز از گزارش دادن روند کاری بر اساس امور و خط‌مشی‌های رایج سازمان است. اشتراک دانش دربرگیرنده عملی آگاهانه توسط فرد است که در فعالیت‌های مرتبط با تبادل دانش شرکت می‌کند و هیچ‌گونه اجباری برای انجام دادن آن نیست [۲۵]. آرچویلی و ونلینگ^۵ (۲۰۰۳) نیز به این نکته اشاره کردند که اشتراک دانش شامل فراهم آوری دانش

1. Barben
2. Brown and duguid
3. Den Hoof & Do Reader
4. Yu
5. Ardichvili, Page & Wenling

جدید و تقاضا برای دانش جدید است. ویژگی تعاملی بودن اشتراک دانش و فرآیند دوسویه بودن آن مورد تأکید یو (۲۰۰۴) نیز قرار گرفته است [۵].

اشتراک راهبردی دانش. در اختیار داشتن زمان و وقت کافی برای شرکت در فعالیتهای اشتراک دانش عامل بسیار مهمی است. ممکن است، ساختارها و راهبردهای مناسبی برای به اشتراک گذاری دانش در سازمان فراهم شده باشد؛ ولی، برای استفاده از ابزارهای اشتراک دانش و شرکت در این گونه فعالیتها، باید کارکنان وقت و زمان کافی داشته باشند. اودیل و گریسون^۱ (۱۹۹۸) کمبود وقت را به عنوان یک مانع معمول برای اشتراک دانش معرفی کرده و نتیجه می گیرند که گرچه مدیران و کارکنان از سودمندی اشتراک دانش آگاهی دارند، به دلیل کمبود زمان تمایلی به انجام آن ندارند. بنابراین، محدودیتهای زمانی می تواند دلیل این امر باشد که چرا افراد دانش خود را به اشتراک نمی گذارند و ترجیح می دهند کارهایی را انجام دهند که فایده بیشتری برای ایشان دارد. ایجاد راهبردهای مناسب برای اشتراک دانش به معنای شناسایی و فراهم کردن انواع روشهایی است که افراد بتوانند به راحتی دانش خود را به اشتراک بگذارند. بنابراین، فقدان چنین مکانیزمهایی در سازمانها منجر به کاهش تعاملات و در نتیجه اشتراک دانش خواهد شد [۱۵].

جاوو (۲۰۰۴) در مقاله خود به برخی از مجرایهای رسمی و غیررسمی مؤثر بر اشتراک دانش اشاره کرده اند. راهبردهای غیررسمی می تواند شامل ملاقاتهای برنامه ریزی نشده، سمینارهای غیررسمی و یا حتی گفت و گو به هنگام صرف چای باشد. این گونه راهبردها جهت ارتقاء اشتراک دانش ذهنی به خصوص در سازمانهای کوچک بسیار مؤثر هستند. راهبردهای رسمی نیز شامل: جلسات آموزشی، سمینارها و به طور کلی مواردی را شامل می شود که تحت نظارت سازمان است. در هر صورت نکته مهم آن است که با به کارگیری انواع رسانه ها و راهبردها در جهت اشتراک دانش می توان ارتباط میان افرادی که در پی دانش هستند و افرادی که آن را در اختیار دارند تسهیل کرد. بسیاری از پژوهشهای الاوی و لیدنر^۲ (۲۰۰۱) در حوزه نظامهای اطلاعاتی نیز بر راهبردهای اشتراک دانش به دلیل نقش مؤثر فن آوری اطلاعات در به اشتراک گذاری دانش با استفاده از فن آوری تأکید می کنند. در این رابطه، پایگاههای داده لوتوس نوتس^۳، بردهای الکترونیکی، نظامهای ویدئو کنفرانس و نقشه دانش در جهت ارتقاء فرآیند اشتراک دانش در بسیاری از سازمانها به کار گرفته شده است. در واقع،

1. O'Dell & Grayson

2. Alavi & Leidner

3. Lotus Notes

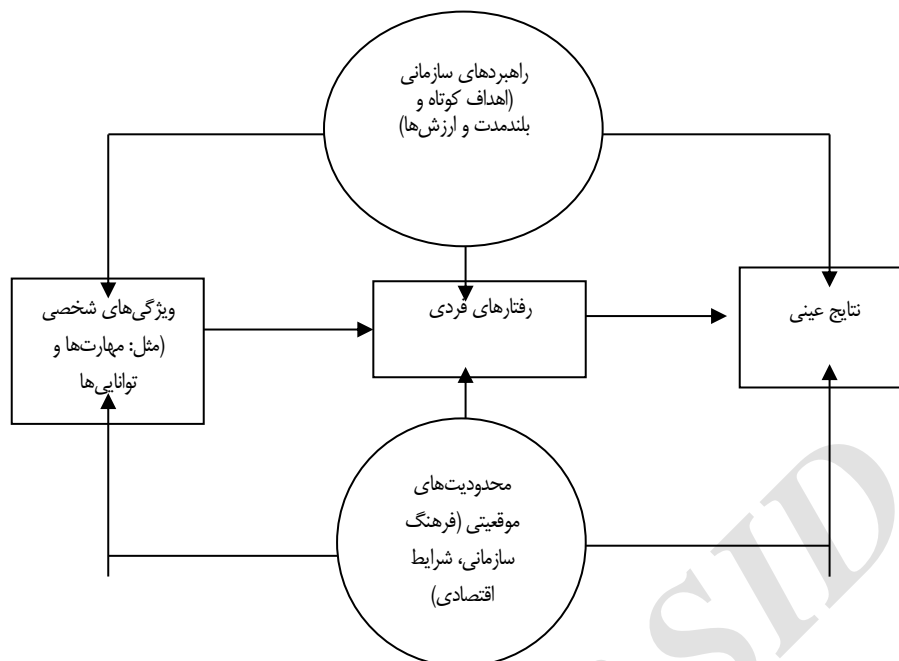
هرچه مجراهای به کار گرفته شده جهت انجام فعالیت‌های اشتراک دانش ملموس‌تر، قوی‌تر و انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند، امکان گرایش مثبت کارکنان نسبت به رفتار اشتراک دانش بیشتر خواهد بود [۲].

به عقیده بسیاری از پژوهشگران و فعالان سازمانی عدم موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش به دلیل چالش‌های غیرقابل انتظاری که در توسعه راهبردهای مدیریت دانش و فرآیندهای آن [۹] و نبودن راهبردی مشخص در برنامه‌های مدیریت دانش هم‌تراز با اهداف سازمان‌ها [۴] می‌باشد که این چالش‌ها شامل: بررسی راهبردهای مدیریت دانش و شناسایی نحوی تأثیر آن بر عملکرد سازمانی است [۹]. راهبردهای مدیریت دانش اشاره دارد به فرآیندها و زیرساخت‌های سازمان که برای کسب، خلق و تسهیم دانش استفاده می‌شوند تا راهبرد سازمان و تصمیم‌گیری راهبردی قاعده‌مند شوند [۲۶].

عملکرد. عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است: فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. عملکرد عبارت است از به نتیجه رسانیدن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی سازمانی گذاشته شده است و همچنین، عملکرد به عنوان اصول قابل لمس اقتصادی یا عوامل اجرایی مالی می‌باشد. مانند درآمد، توسعه نیروی کار، قیمت‌های سهام و درآمد شبکه [۳].

نو و دیگران^۱ (۲۰۰۸) عملکرد سازمانی را ناشی از ویژگی‌های شخصی، مهارت‌ها و نظیر آن می‌دانند. همان‌طور که شکل ۱ نشان می‌دهد این ویژگی‌ها از طریق رفتار کارکنان به نتایج عینی تبدیل می‌شوند. در واقع، کارکنان تنها در صورتی که دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌های ضروری برای انجام یک شغل را داشته باشند، می‌توانند رفتارشان را نشان دهند [۲۰].

1. Noe and et al



شکل (۱). منبع [۲۰]

دیگر مؤلفه اساسی مدل نو و همکاران، راهبردهای سازمانی است. اغلب ارتباط بین مدیریت عملکرد و راهبردها و اهداف سازمان نادیده گرفته می‌شود. در نهایت، مدل یاد شده اشاره می‌کند که محدودیت‌های موقعیتی نیز نقش اساسی در عملکرد افراد ایفا می‌کند. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، افراد ممکن است رفتار مناسبی انجام دهند؛ اما نتایج مناسبی کسب نکنند. بنابراین، کارکنان باید دارای ویژگی‌های مشخصی برای انجام مجموعه‌ای از رفتارها و دستیابی به برخی نتایج باشند و به منظور دستیابی به مزیت‌های رقابتی، ویژگی‌ها، رفتارها و نتایج باید به راهبردهای سازمانی گره زده شوند. با این تفاسیر می‌توان ارزیابی عملکرد را به‌عنوان فرآیند ارزیابی و برقراری ارتباط با کارکنان در نحوه انجام یک شغل و استقرار برنامه بهبود آن تعریف کرد [۷].

پیشینه تجربی. کیم^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «سرمایه اجتماعی، اشتراک دانش و عملکرد سازمانی» دریافتند که تسهیم دانش به نوبه خود تحت تاثیر عملکرد سازمانی است. جالب توجه است که سرمایه اجتماعی شناختی بالایی بر جمع‌آوری دانش کارکنان دارد و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای تاثیر قابل توجهی بر تسهیم دانش کارکنان دارد. به نظر می‌رسد تاثیر جمع‌آوری دانش کارکنان بر عملکرد سازمانی قوی‌تر از تسهیم دانش است [۱۶].

یانگ و فورن^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتار سازمانی بر اشتراک دانش ضمنی و رفتار اشتراک دانش در سازمان‌ها پرداختند. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی نقش بسزایی در فرآیند اشتراک راهبردی دانش در سازمان‌ها دارد [۲۴].

چن^۳ (۲۰۰۹) در پژوهش خود نقش سرمایه اجتماعی را در پیشرفت سیستم‌های مدیریت دانش بررسی کرد. وی در این پژوهش از میان مؤلفه‌های مختلف سرمایه اجتماعی، سه جنبه اصلی آن یعنی اعتماد، دیدگاه افراد درباره اشتراک و کنش متقابل اجتماعی را در نظر گرفته و ارتباط آن را با مدیریت دانش سنجیده است. نتایج نشان داد، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تأثیر زیادی در توسعه سیستم‌های مدیریت دانش دارد [۸].

دموری و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی نقش و رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی وجود دارد و بهبود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌تواند باعث توسعه ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی شود [۱۱].

منوریان و امینی^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند، بین ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) و ابعاد مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، آنها نتیجه گرفتند که از بین عناصر سرمایه اجتماعی، بُعد رابطه‌ای و ساختاری تأثیر بیشتری بر مدیریت دانش دارند و از بین ابعاد مدیریت دانش تأثیر سرمایه اجتماعی بر دو بُعد تولید دانش و اشتراک دانش، بیشتر از سایر ابعاد آن است [۱۷].

نعمتی و جمشیدی (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی رابطه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فن‌آوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی

1. Kim

2. Yang & Forn

3. Chen

4. Monnavarian & Amini

پرداختند. نتایج نشان داد به‌طور کلی بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد [۱۹].

۳. روش‌شناسی پژوهش

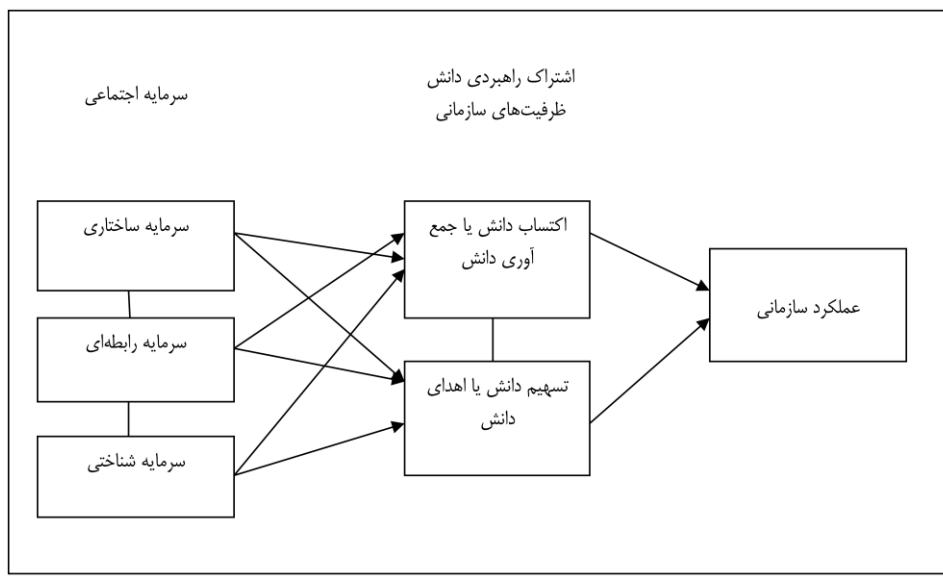
اهداف پژوهش. در این پژوهش، سه هدف تدوین شده است:

- بررسی میزان تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) بر اکتساب دانش در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد؛
- بررسی میزان تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) بر تسهیم دانش در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد؛
- بررسی میزان تاثیرگذاری اکتساب دانش و تسهیم دانش بر عملکرد سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد؛

فرضیه‌های پژوهش. در این پژوهش، هشت فرضیه تدوین شده است:

- سرمایه اجتماعی ساختاری بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی شناختی بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی شناختی بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
- اکتساب دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
- تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

مدل مفهومی. همان‌طور که در شکل ۲، گویه‌های هر یک از سه متغیر مشخص شده است. گویه‌های متغیر مستقل سرمایه اجتماعی شامل ساختاری، رابطه‌ای و شناختی است. گویه‌های متغیر میانجی اشتراک راهبردی دانش شامل: جمع‌آوری دانش و اهدای دانش می‌باشد. به‌طور کلی، متغیر سرمایه اجتماعی و اشتراک راهبردی دانش و عملکرد سازمانی با توجه به مدل کیم^۱ و همکاران (۲۰۱۳) می‌باشد.



شکل ۲. منبع [۱۶]

روش این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است؛ زیرا، قصد دارد تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر اشتراک راهبردی دانش و عملکرد سازمانی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد را مورد مطالعه قرار دهد. همچنین، از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد می‌باشد که تعداد آنها برابر با ۱۴۰ نفر است. برای به‌دست آوردن حجم نمونه از جدول استاندارد تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان^۲ (۱۹۷۰) استفاده و تعداد ۱۰۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش میدانی و

1. Kim

2. Kerjcie & Morgan

ابزار پرسشنامه استفاده شده است و با توجه به اهداف، از پرسشنامه استاندارد کیم و همکاران (۲۰۱۳) جهت بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر اشتراک راهبردی دانش و عملکرد سازمانی استفاده شد. پرسشنامه دارای ۲۴ گویه بوده است.

روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار می‌گیرد که در این پژوهش با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه روایی آن قبلاً توسط کیم و همکاران (۲۰۱۳) سنجیده شده بود [۱۶]؛ اما، به جهت احتیاط روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مجدداً توسط متخصصین، اساتید بررسی و تأیید شد. میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای متغیرهای سرمایه اجتماعی (۰/۸۸۴)، اشتراک راهبردی دانش (۰/۷۹۹) و عملکرد سازمانی (۰/۸۲۲) به دست آمد. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده دارای قابلیت اعتماد و پایایی لازم است. برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی و آمار استنباطی (روش معادلات ساختاری^۱) استفاده شده است. روش معادلات ساختاری آمیزه دو تحلیل است:

- تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری)

- تحلیل مسیر - تعمیم تحلیل رگرسیون (مدل ساختاری)

بنابراین، در این پژوهش برخی از موارد به‌طور مستقیم اندازه‌گیری می‌شود (بخش اندازه‌گیری مدل) که عموماً همان گویه‌های پرسشنامه است و برخی از موارد با ترکیب این گویه‌ها به دست می‌آید و روابط آنها سنجیده می‌شود (بخش تحلیل مسیر مدل) تا بتوان مدل نهایی را رسم کرد. به بیان دیگر، مدلیابی معادلات ساختاری یک روش تحلیل چندمتغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به بیان دقیق‌تر، بسط «مدل خطی کلی» است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه‌ای هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد.

پایایی و روایی مدل پژوهش. ابتدا به منظور بررسی برازندگی و تکوین مقیاس، پایایی و روایی مدل مفهومی پژوهش، از چند مقیاس اصلی برازش مدل با استفاده از نرم‌افزار smart pls استفاده شد که نتایج به شرح زیر است:

جدول ۱. شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی)

ابعاد مدل	روایی همگرا AVE ^۱	(پایایی مرکب) ^۱	آلفای کرونباخ
سرمایه ساختاری	۰/۶۶	۰/۷۹۸	۰/۸۸
سرمایه ارتباطی	۰/۶۳	۰/۸۸۳	۰/۸۴
سرمایه شناختی	۰/۷۹	۰/۷۹۴	۰/۷۹
اکتساب یا جمع‌آوری دانش	۰/۸۱	۰/۸۲۱	۰/۷۷
تسهیم دانش	۰/۵۹	۰/۸۸۸	۰/۷۵
عملکرد سازمانی	۰/۶۶	۰/۷۹۸	۰/۸۸

جدول ۲. تشریح شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی)

شرح	نوع شاخص
عامل که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی مدل‌های انعکاسی قابل استفاده است. مقدار این ضریب؛ از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۷۰ پذیرفته شده بوده و مقادیر کمتر از ۰/۶۰ نامطلوب ارزیابی می‌شود.	آلفای کرونباخ:
با توجه به این که آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه‌تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیری pls از یک نسخه دیگر به نام (پایایی مرکب) استفاده می‌شود. وقتی مقدار p دیلون - گلدشتاین بزرگ‌تر از ۰/۷۰ باشد، آن بلوک تک‌بعدی است	p دیلون - گلدشتاین: سنجش پایایی به روش pls
روایی همگرا به این معناست که مجموعه معرف‌ها، سازه اصلی را تبیین می‌کنند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل (AVE) معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرایی کافی است، به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند.	روایی همگرا ^۲ (AVE):

با توجه به نتایج، در خروجی نرم‌افزار smart pls که در جدول ۲ نشان داده شده است و توضیحات مقادیر مورد نیاز در جدول، تمامی شاخص‌های به‌دست‌آمده، برازش مدل را مورد تأیید قرار می‌دهند. لذا نتیجه می‌شود که مدل دارای برازش مناسبی است. بنابراین، مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سوالات توصیف‌کننده متغیر را بیان کنند.

1. Composite reliability
2. Convergent validity

۴. تحلیل یافته‌ها

بر اساس داده‌های پژوهش، از نظر جنسیت، تعداد ۷۹ نفر معادل (۷۶/۷ درصد) پاسخگویان مرد و تعداد ۲۴ نفر معادل (۲۳/۳ درصد) زن بودند. بر اساس داده‌ها، بیشترین حجم نمونه آماری را مردان تشکیل می‌دهند. از نظر سن، تعداد ۱۶ نفر (۱۵/۵ درصد) زیر ۲۵ سال، تعداد ۵۰ نفر معادل (۴۸/۵ درصد) بین گروه‌های سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، تعداد ۳۷ نفر معادل (۳۵/۹ درصد) بین ۳۵ تا ۴۵ سال بودند. داده‌ها نشان می‌دهد که بیشترین میانگین سنی را گروه‌های سنی ۲۵ تا ۳۵ سال تشکیل می‌دهند و کمترین میانگین سنی زیر ۲۵ سال است. از نظر تحصیلات، تعداد ۲۷ نفر معادل (۲۶/۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، تعداد ۴۸ نفر معادل (۴۶/۶ درصد) کارشناسی و تعداد ۲۸ نفر معادل (۲۷/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، بودند. نتایج نشان می‌دهد که دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی، بیشترین حجم نمونه و افراد فوق دیپلم کمترین حجم نمونه را تشکیل می‌دادند. از نظر سابقه کار، تعداد ۲۷ نفر معادل (۲۶/۲ درصد) دارای سابقه ۱ تا ۱۰ سال، تعداد ۳۰ نفر معادل (۲۹/۱ درصد) دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، تعداد ۲۹ نفر معادل (۲۸/۲ درصد) دارای سابقه ۱۵ تا ۲۰ سال، تعداد ۱۷ نفر معادل (۱۶/۵ درصد) دارای سابقه ۲۰ سال و بالاتر بودند. نتایج نشان می‌دهد که دارندگان سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، بیشترین حجم نمونه و دارای سابقه ۲۰ سال و بالاتر کمترین حجم نمونه را تشکیل می‌دادند.

فرضیه اول: سرمایه اجتماعی ساختاری بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t = (1/975)$ در مسیر دو سازه بزرگ‌تر از $1/96$ است، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ سرمایه اجتماعی ساختاری بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

جدول ۳. تحلیل مسیر سرمایه اجتماعی ساختاری بر اکتساب دانش

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
سرمایه اجتماعی ساختاری ← اکتساب دانش	۱/۹۷۵	*۰/۴۰۵	معنادار (مثبت و مستقیم)

***P < ۰/۰۰۱ **P < ۰/۰۱ *P < ۰/۰۵

با توجه به جدول ۳، مقدار ضریب مسیر به دست آمده ($p = 0/405^{**}$) نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی ساختاری بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. به این معنی که در صورت ثابت بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی ساختاری به میزان ($0/405$) واحد بر متغیر وابسته اکتساب دانش کارکنان افزوده می‌شود.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t = (3/213)$ در مسیر دو سازه بزرگ‌تر از $2/576$ است، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای $0/01$ سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

جدول ۴. تحلیل مسیر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اکتساب دانش

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای ← اکتساب دانش	۳/۲۱۳	۰/۵۶۷ ^{**}	معنادار (مثبت و مستقیم)

$***P < 0/001$ $**P < 0/01$ $*P < 0/05$

با توجه به جدول ۴، مقدار ضریب مسیر به دست آمده ($p = 0/567^{**}$) نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. به این معنی که در صورت ثابت بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به میزان ($0/564$) واحد بر متغیر وابسته اکتساب دانش کارکنان افزوده می‌شود.

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی شناختی بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

جدول ۵. تحلیل مسیر سرمایه اجتماعی شناختی بر اکتساب دانش

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
سرمایه اجتماعی شناختی ← اکتساب دانش	۱/۷۵۵	۰/۳۰۰	رد فرضیه

***P < ۰/۰۰۱ **P < ۰/۰۱ *P < ۰/۰۵

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t=(۱/۷۵۵)$ در مسیر دو سازه کوچکتر از $۱/۹۶$ است، می توان چنین بیان کرد که سرمایه اجتماعی شناختی بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر ندارد و فرضیه تاثیر سرمایه اجتماعی شناختی بر اکتساب دانش کارکنان رد می شود.

فرضیه چهارم: سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

جدول ۶. تحلیل مسیر سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
سرمایه اجتماعی ساختاری ← تسهیم دانش	۰/۶۹۴	۰/۱۷۵	رد فرضیه

***P < ۰/۰۰۱ **P < ۰/۰۱ *P < ۰/۰۵

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t=(۰/۶۹۴)$ در مسیر دو سازه کوچکتر از $۱/۹۶$ است، می توان چنین بیان کرد که سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر ندارد و فرضیه تاثیر سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش کارکنان رد می شود.

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی رابطه ای بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری

مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t=(2/883)$ در مسیر دو سازه بزرگ‌تر از $2/576$ است، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای $0/01$ سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

جدول ۷. تحلیل مسیر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر تسهیم دانش

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای ← تسهیم دانش	۲/۸۸۳	۰/۵۷۴**	معنادار (مثبت و مستقیم)

*** $P < 0/001$ ** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

با توجه به جدول ۷، مقدار ضریب مسیر به دست آمده $p=(0/574^{**})$ نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بدین معنی که در صورت ثابت بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به میزان $(0/574)$ واحد بر متغیر وابسته تسهیم دانش کارکنان افزوده می‌شود.

فرضیه ششم: سرمایه اجتماعی شناختی بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t=(1/998)$ در مسیر دو سازه بزرگ‌تر از $1/96$ است، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای $0/05$ سرمایه اجتماعی شناختی بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

جدول ۸. تحلیل مسیر سرمایه اجتماعی شناختی بر تسهیم دانش

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
سرمایه اجتماعی شناختی ← تسهیم دانش	۱/۹۹۸	۰/۳۲۸*	معنادار (مثبت و مستقیم)

*** $P < 0/001$ ** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

با توجه به جدول ۸، مقدار ضریب مسیر به دست آمده $p=(0/328^{*})$ نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی شناختی بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و

مستقیم دارد. به این معنی که در صورت ثابت بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی شناختی به میزان (۰/۳۲۸) واحد بر متغیر وابسته تسهیم دانش کارکنان افزوده می شود.

فرضیه هفتم: کسب دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t=(2/760)$ در مسیر دو سازه بزرگتر از $1/96$ است، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ کسب دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

جدول ۹: تحلیل مسیر کسب دانش بر عملکرد سازمانی

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
کسب دانش ← عملکرد سازمانی	۲/۷۶۰	۰/۳۴۰***	معنی دار (مثبت و مستقیم)

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$ *** $P < 0.001$

با توجه به جدول ۹، مقدار ضریب مسیر به دست آمده $p=(0/240^{**})$ نشان می دهد که کسب دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. به این معنی که در صورت ثابت بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل کسب دانش به میزان (۰/۲۴۰) واحد بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی کارکنان افزوده می شود.

فرضیه هشتم: تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره $t=(3/325)$ در مسیر دو سازه بزرگتر از $2/576$ است، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

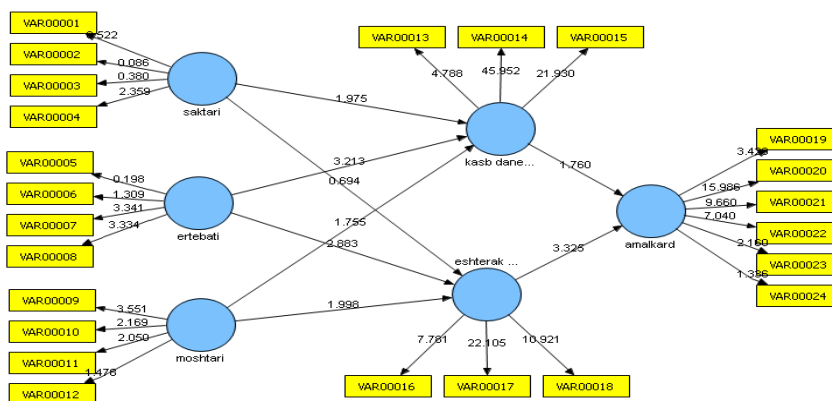
جدول ۱۰. تحلیل مسیر کسب دانش بر عملکرد سازمانی

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن / نبودن مسیرها
تسهیم دانش ← عملکرد سازمانی	۳/۳۲۵	۰/۴۸۸**	معنادار(مثبت و مستقیم)

***P < ۰/۰۰۱ **P < ۰/۰۱ *P < ۰/۰۵

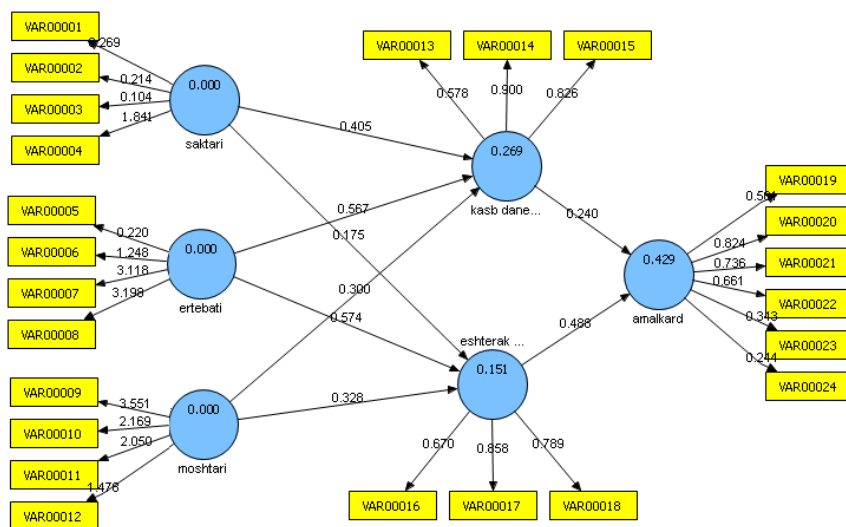
با توجه به جدول ۱۰، مقدار ضریب مسیر به دست آمده ($p=0/488^{**}$) نشان می‌دهد که تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. به این معنی که در صورت ثابت بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل تسهیم دانش به میزان (۰/۴۸۸) واحد بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی کارکنان افزوده می‌شود.

خروجی مدل در حالت معناداری. شکل زیر معناداری مسیرها در مدل تحلیل مسیر را نشان می‌دهد. در حالت معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان بر اساس مقدار t در خصوص معناداری ضرایب مسیرها تصمیم‌گیری کرد. در صورتی که مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، آن مسیر معنادار و در غیر این صورت معنادار نیست.



شکل ۳. خروجی اولیه مدل در حالت معناداری

خروجی مدل در حالت استاندارد. در این بخش خروجی‌های مدل ترسیم شده توسط نرم‌افزار Smartpls نمایش داده شده است. خروجی زیر شامل الگوریتم PLS می‌باشد که در آن ضرایب مسیر نمایش داده شده است. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه‌ها با یکدیگر نمایش داده می‌شود، ضریب مسیر نامیده می‌شود. این اعداد بیانگر بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است. اعداد داخل دایره نیز نشان‌دهنده ضریب تعیین (R^2) سازه اصلی است و مقدار آن همیشه بین صفر و یک تغییر می‌کند. هر چه ضریب تعیین بزرگ‌تر باشد نشان می‌دهد که خط رگرسیون بهتر توانسته تغییرات متغیر وابسته را به متغیر مستقل نسبت دهد.



شکل ۴. خروجی اولیه مدل در حالت استاندارد

بر اساس جدول ۱۱، در صورتی که مقادیر t بزرگ‌تر از $1/96$ باشد، سطح معناداری آن $0/05$ می‌باشد. همچنین، برای مقادیر t بزرگ‌تر از $2/576$ و $3/29$ سطح معناداری به ترتیب $0/01$ و $0/001$ می‌باشد.

جدول ۱۱. خلاصه مسیرها آماره (t) و ضرایب استاندارد (p) در مدل پژوهش

مسیر	آماره (t)	ضریب مسیر (p)	معنادار بودن / نبودن مسیرها
سرمایه اجتماعی ساختاری ← اکتساب دانش	۱/۹۷۵	*۰/۴۰۵	معنادار (مثبت و مستقیم)
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای ← اکتساب دانش	۳/۲۱۳	**۰/۵۶۷	معنادار (مثبت و مستقیم)
سرمایه اجتماعی شناختی ← اکتساب دانش	۱/۷۵۵	۰/۳۰۰	رد فرضیه
سرمایه اجتماعی ساختاری ← تسهیم دانش	۰/۶۹۴	۰/۱۷۵	رد فرضیه
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای ← تسهیم دانش	۲/۸۸۳	**۰/۵۷۴	معنادار (مثبت و مستقیم)
سرمایه اجتماعی شناختی ← تسهیم دانش	۱/۹۹۸	*۰/۳۲۸	معنادار (مثبت و مستقیم)
کسب دانش ← عملکرد سازمانی	۲/۷۶۰	**۰/۲۴۰	معنادار (مثبت و مستقیم)
تسهیم دانش ← عملکرد سازمانی	۳/۳۲۵	**۰/۴۸۸	معنادار (مثبت و مستقیم)

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$ *** $P < 0.001$

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه اول نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی ساختاری بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بدین معنی که در صورت ثابت‌بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی ساختاری به میزان (۰/۴۰۵) واحد بر متغیر وابسته اکتساب دانش کارکنان افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، چن (۲۰۰۹) [۸]، دموری و همکاران (۲۰۰۹) [۱۱]، منوریان و امینی (۲۰۰۹) [۱۷]، همخوانی دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه دوم می‌دهد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بدین معنی که در صورت ثابت‌بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به میزان (۰/۵۶۴) واحد بر متغیر وابسته اکتساب دانش کارکنان افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، چن (۲۰۰۹) [۸]، دموری و همکاران (۲۰۰۹) [۱۱]، منوریان و امینی (۲۰۰۹) [۱۷]، همخوانی دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه سوم می‌توان چنین بیان کرد که سرمایه اجتماعی شناختی بر اکتساب دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر ندارد و فرضیه تاثیر سرمایه اجتماعی شناختی بر اکتساب دانش کارکنان رد می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، منوریان و امینی (۲۰۰۹) [۱۷]، همخوانی ندارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه چهارم می‌توان چنین بیان کرد که سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش

کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر ندارد و فرضیه تاثیر سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش کارکنان رد می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، منوریان و امینی (۲۰۰۹) [۱۷]، همخوانی ندارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه پنجم نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. به این معنی که در صورت ثابت‌بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به میزان (۰/۵۷۴) واحد بر متغیر وابسته تسهیم دانش کارکنان افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، دموری و همکاران (۲۰۰۹) [۱۱]، منوریان و امینی (۲۰۰۹) [۱۷]، همخوانی دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه ششم نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی شناختی بر تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بدین معنی که در صورت ثابت‌بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل سرمایه اجتماعی شناختی به میزان (۰/۳۲۸) واحد بر متغیر وابسته تسهیم دانش کارکنان افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، چن (۲۰۰۹) [۸]، دموری و همکاران (۲۰۰۹) [۱۱]، منوریان و امینی (۲۰۰۹) [۱۷]، همخوانی دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه هفتم نشان می‌دهد که کسب دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بدین معنی که در صورت ثابت‌بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل کسب دانش به میزان (۰/۲۴۰) واحد بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی کارکنان افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، همخوانی دارد. بر اساس مدل تحلیل مسیر فرضیه هشتم نشان می‌دهد که تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بروجرد تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بدین معنی که در صورت ثابت‌بودن سایر عوامل اثرگذار در سازمان، با افزایش یک واحدی در متغیر مستقل تسهیم دانش به میزان (۰/۴۸۸) واحد بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی کارکنان افزوده می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۱۳) [۱۶]، یانگ و فورن (۲۰۰۹) [۲۴]، همخوانی دارد. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهایی ارائه می‌شود که به منظور مدیریت و توسعه مناسب دانش سازمانی در سازمان تامین اجتماعی، فراهم‌آوردن جوی مملو از اعتماد متقابل، ارتباطات اثربخش و تعاملات مناسب میان اعضا به گونه‌ای که تسهیل‌کننده تضارب ایده‌ها و افکار میان کارکنان و تشویق‌کننده نوآوری در سازمان باشد، توسط مدیریت سازمان ضروری است.

همچنین، تقویت ارتباطات و تعاملات کارکنان از طریق برگزاری اردوهای تفریحی و مسافرت‌های گروهی به منظور تقویت شبکه‌های اجتماعی در سازمان، حمایت مدیران از کارکنان و توسعه جو حمایتی در سازمان از طریق برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای مدیران به منظور افزایش حس اعتماد و تعلق به سازمان صورت گیرد. علاوه بر آن، شناسایی و تشویق کارکنانی که دانش و تجربه‌های خود را در اختیار همکاران قرار می‌دهند از طریق استقرار سیستم ارزیابی عملکرد و نیز توزیع پرسشنامه‌هایی در بین همکاران جهت شناسایی این افراد شناسایی به منظور گسترش و تقویت فرهنگ تسهیم دانش باشد؛ همچنین، استفاده از کارکنانی که از دانش و مهارت کافی برخوردارند در جهت آموزش کارکنان جدید و برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای کارکنان و مستندسازی تجربه خبرگان و ایجاد روش‌های آسان دسترسی به این تجربه‌ها از طریق تشویق این افراد به انتشار مقالات وی کتب علمی در زمینه‌هایی که تخصص کافی دارند. تقدیر مستمر از کارکنان و مدیرانی که به افزایش حسن‌نیت در سازمان کمک کرده و با همکاران و زیردستان خود بر سر مسائل مربوط به شغل توافق دارند؛ همچنین، آموزش مستمر در سازمان و افزایش بودجه‌های آموزشی در جهت گسترش کسب دانش سازمانی باشد. در نهایت، بانک‌های اطلاعاتی و استقرار مدیریت دانش در سازمان از طریق ایجاد حافظه سازمانی سیستم‌های یادگیری الکترونیکی، تسهیل در دسترسی کارکنان به منابع اطلاعات در سازمان از طریق در اختیار قرار دادن منابع علمی مرتبط با کار در جهت تسهیل کسب دانش در میان کارکنان باشد. ایجاد سیستم نظام پیشنهادها در سازمان در جهت افزایش تسهیم دانش در میان کارکنان و تشویق کارکنان به ارائه پیشنهادها از طریق اعطای پاداش به کلیه کارکنانی که پیشنهادهای خود را ارائه می‌دهند. گسترش و تقویت فرهنگ اعتماد بین کارکنان از طریق استقرار راهبرد تنگ ماهی به منظور روشن‌بودن تمامی فرآیندها نظیر سازکار انتصاب‌ها، ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و سایر عوامل موثر به منظور تسهیل در نشر دانش سازمانی و انتصاب مدیرانی که به شفافیت در سازمان اعتقاد داشته باشند.

منابع

۱. معمارزاده، غلامرضا؛ عطایی، محمد و اکبری، احمد (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان، مجله مدیریت توسعه و تحول. شماره ۳.
2. Alavi, M. & Leidner, D.E. (2001). *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly*, 25(3). 107-32.
3. Allard, I. (2010). *Examining the relationship between organizational culture and performance. prescottvalley, Arizona.*
4. Anderson, K.K. (2009). *Organizational Capabilities as Predictors of Effective Knowledge Management: An Empirical Examination*. Thesis of PHD, Nova Southeastern University, United States.
5. Ardichvili, A., Page, V. & Wenling, T. (2003). *Motivation & Barriers to Participation in Virtual Knowledge Sharing Communities of Practice. Journal of Knowledge Management*, 7(1). 64-77.
6. Bollinger, A., S. & Smith, R., D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of knowledge management*, 5(1). 8-18.
7. Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill.
8. Chen, Irene Y.L (2009). Social Capital, IT Capability, and The Success of Knowledge Management Systems. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 1(1).
9. Darroch, J. (2003). Developing a measure of knowledge management behaviors and practices. *Journal of knowledge management*, 7(1). 41 -54.
10. Davenport, T.H. & L. Prusak. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Demory, D. Mansouri, H. & Taheri, m. (2009). Evaluate the relationship between knowledge management and social capital .in the Islamic University (from the viewpoint of the faculty members of Yazd. *Journal of management the Islamic University*. 13(1).
12. Dinda, Soumyananda. (2008). Social capital in the creation of human capital and economic growth: A productive consumption approach. *The Journal of Socio-Economics* 37, 2020-2033.
13. Fukuyama, F. (1999). *Trust: The Social Virtues & the Creation of prosperity*. New York: Free press. Chapter 9.
14. George M.M .Gelauff. (2003). *Social capital: an indispensable asset in the knowledge - based economy*. Paper for the workshop Social Capital and Economic Development on the occasion of the 75th anniversary of the University of Tilburg.
15. Husted, K. Michailova, S. & Minbaeva, D. (2005). *Knowledge Sharing & Organizational Performance*. Retrieved April 02, 2006, from www. Kmap 2005.vuw.ac.nz.
16. Kim, T. T., Gyehee, L. Soyon, P. & Seunggil, Lee. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance: What structural relationship do they have in

- hotels?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (5). 683 – 704.
17. Monnavarian, A. & Amini, A. (2009). Do Interaction Within Network Lead To Knowledge Management?. *Business Strategy Series*, 10(3). 139- 155.
18. Nahapiet, J., & Ghoshal, s. (1998). Social Capital, Intellectual capital & the organizational advantage. *Academy of management Review*, 23(2). 242-260.
19. Nemat, M., A. & Jamshidi, I. (2007) .*The process of sharing knowledge and experience on the relationship among the members of the development of social capital*. at Shahid Beheshti University of Technology Center, National Conference on Knowledge Management, Tehran International Conference Center.
20. Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: gaining Competitive advantage*. New York: Mc GrawHill.
21. Rahnavard, F. (2008). Factors affecting performance improvement of public sector organizations. *Journal of Management*, 8(4).
22. Van den Hoof, B. & Do Ridder, J., A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate & CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6). 117-130.
23. Woodhouse, A. (2006). Social capital and economic development in regional Australia: A case study. *Journal of Rural Studies*, 22. 83–94.
24. Yang, S., C. & Forn, C., K. (2009). Social Capital, Behavioural Control, and Tacit Knowledge Sharing A multi-Informant Design. *International Journal of Information Management*, 29(9). 210-218.
25. Yu, Y. Wilkins, L., C., & Ma, Will W. K. (2004). *Developing an Instrument for Measuring Knowledge Sharing Attitudes*. Retrieved September 10, from http://www.teach.com.hk/Yu_Wilkins_Ma_.pdf
26. Zack, MH. (2002). *developing a knowledge strategy: Epilogue*. In N. Bontis; C.W. Choo (Eds.), *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge: A collection of readings*. New York: Oxford University Press, 4.
27. Zhang, J. & Faerman, S. R. (2004). *The Nature of Knowledge and Its Influence on Knowledge Sharing Practice: Experiences from Building the MACROS System in: Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. Retrieved April 22.