

## The Relationship between Social Capital on Tendency to Explicit and Tacit Knowledge Sharing Among Nurses of Namazi Hospital

Askarinejad M<sup>1</sup>, Ghobadi Azad E<sup>2, 3\*</sup>

<sup>1</sup>PhD., Management group, Payame Noor University, Tehran, Iran

<sup>2</sup>M.S. of Managment, Payamenoor Tehran Gharb University, Tehran, Iran

<sup>3</sup>School of Nursing and Midwifery, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

### Abstract

**Background:** Knowledge sharing is an important factor in gaining competitive advantage for organizations. Since knowledge sharing involves social interactions among employees, social capital can play a role in the formation of shared knowledge. The aim of this study was to investigate the relationship between social capital and the tendency to knowledge sharing among nurses.

**Methods:** This study is a descriptive survey. Among 950 clinical nurses, 274 of them responded to a standardized questionnaire survey (Hau & et. al. 2013) which was based on a Likert spectrum by classified random sampling method. The data were analyzed through path analysis using SPSS 15.

**Finding:** The results showed that social capital with the tendency to tacit knowledge sharing ( $T=5.74$ ,  $\beta=1.35$ ), social capital with organizational rewards ( $T=4.91$ ,  $\beta=1.32$ ), social capital with pleasure ( $T=6.82$ ,  $\beta=3.39$ ), and social capital with a mutually beneficial effect ( $T=10.78$ ,  $\beta=1.73$ ) had a positive and significant relationship. Relationships between pleasure with tendency to tacit knowledge sharing ( $T=5.91$ ,  $\beta=0.14$ ), pleasure with tendency to explicit knowledge sharing ( $T=4.13$ ,  $\beta=0.08$ ), and pleasure with reciprocity interaction ( $T=5.64$ ,  $\beta=0.10$ ) were also positive. The relationship between reciprocity interaction with the tendency to tacit knowledge sharing ( $T=-2.85$ ,  $\beta=-0.21$ ) was inverse and significant. The relationship between organizational rewards and pleasure ( $T=-2.05$ ,  $\beta=-0.22$ ) and organizational rewards with reciprocity interaction ( $T=3.66$ ,  $\beta=0.12$ ) were also significant. The results showed that fitting the model is desirable.

**Conclusion:** There is a direct relationship between social capital and tendency to tacit knowledge sharing and indirectly tendency to explicit knowledge sharing of nurses. Moreover, among the three individual incentives (reward, enjoyment, and reciprocity interaction) the enjoyment and reciprocity can have a very important role in the relationship between social capitals and tendency to knowledge sharing, especially tacit knowledge sharing among nurses, but the reward is not really effective.

**Key words:** Social capital, Reciprocity Interaction, Tendency to tacit knowledge sharing, Tendency to explicit knowledge sharing

Sadra Med Sci J 2019; 7(4): 413-422.

Received: Jan. 27th, 2018

Accepted: Oct. 12th, 2019

\*Corresponding Author: **Ghobadi Azad E.** Master of Management, Payamenoor Tehran Gharb University, Tehran, Iran; School of Nursing and Midwifery, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran, ghobadigh55@gmail.com

مجله علوم پزشکی صدر

دوره ۷، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۸، صفحات ۴۱۳ تا ۴۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۲۰ تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۰۷

مقاله پژوهشی  
(Original Article)

## رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار پرستاران بیمارستان نمازی شیراز

منیره عسگری نژاد<sup>۱</sup>، الهام قبادی آزاد<sup>۲،\*۳</sup>

<sup>۱</sup>دکتری، گروه علمی مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران  
<sup>۲</sup>کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب، تهران، ایران  
<sup>۳</sup>دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س)، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

### چکیده

**مقدمه:** تسهیم دانش عامل مهمی در کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. از آنجا که تسهیم دانش شامل تعاملات اجتماعی بین کارکنان می‌شود، سرمایه اجتماعی می‌تواند در شکل‌گیری دانش به اشتراک گذاشته‌شده نقش داشته باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار پرستاران می‌باشد.

**مواد و روش:** این تحقیق مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی می‌باشد، که از میان ۹۵۰ نفر پرستار بالینی، ۲۷۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به پرسشنامه استاندارد تحقیق (Hau & et.al. 2013) که بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده بود پاسخ دادند. داده‌ها به روش تحلیل مسیر از طریق نرم‌افزار SPSS15 و لیزرل ۸/۷۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد بین سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی ( $\beta=1/35, T=5/74$ ) سرمایه اجتماعی با پاداش ( $\beta=1/32, T=4/91$ ) سرمایه اجتماعی با لذت ( $\beta=3/39, T=6/82$ ) و سرمایه اجتماعی با تأثیر متقابل ( $\beta=1/73, T=10/78$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. روابط بین لذت با تمایل به تسهیم دانش ضمنی ( $\beta=0/14, T=5/91$ ) لذت با تمایل به تسهیم دانش آشکار ( $\beta=0/08, T=4/13$ ) و لذت با تأثیر متقابل ( $\beta=0/10, T=5/64$ ) نیز مثبت و معنادار است. رابطه بین تأثیر متقابل با تمایل به تسهیم دانش ضمنی ( $\beta=-0/21, T=-2/85$ ) معکوس و معنادار است. روابط بین پاداش با لذت ( $\beta=-0/22, T=-2/05$ ) و پاداش با تأثیر متقابل ( $\beta=0/12, T=3/66$ ) نیز معنادار است. نتایج نشان داد برازش مدل مطلوب می‌باشد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و به صورت غیرمستقیم با تمایل به تسهیم دانش آشکار پرستاران رابطه دارد و از میان سه بعد انگیزه فردی (پاداش، لذت، تأثیر متقابل) لذت و تأثیر متقابل می‌توانند در رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش به ویژه دانش ضمنی در پرستاران نقش بسیار مهمی داشته باشند اما پاداش تأثیری ندارد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، تاثیر متقابل، تمایل به تسهیم دانش ضمنی، تمایل به تسهیم دانش آشکار

\* نویسنده مسئول: الهام قبادی آزاد، کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب، تهران، ایران؛ دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س)، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران، ghabadigh55@gmail.com

## مقدمه

جذب نیروی انسانی مجرب و تقویت بهبود عملکرد در راستای دستیابی به اهداف سازمانی، از جمله مواردی است که مدیران با آن مواجه هستند. در بیمارستانها، پرستاران از جمله نیروی انسانی هستند که نقش مهمی را در دستیابی به اهداف سازمان ایفا می‌کنند. بنابراین آنان باید از دانش و مهارت کافی برخوردار باشند تا موجب ارتقاء خدمات کیفی بیمارستان شوند. دانش همواره از دو طریق کسب می‌شود: الف) شرکت در دوره‌های آموزشی (ب) استفاده از دانش و آگاهی دیگران. مورد اول به دانش آشکار اشاره می‌کند و مورد دوم به دانش ضمنی (۱). دانش آشکار، دانشی است که در قالب یک محمل دانشی از حالت نهان به عینیت رسیده است (۲). دانش ضمنی دانشی است که معمولاً افراد به صورت فردی یا گروهی در محل کار به صورت عملی می‌آموزند و بیشتر به ذهن صاحب دانش وابسته است. بنابراین انتقال آن دشوار و عمیقاً ریشه در عمل و تجربه فرد دارد (۳). کسب دانش به تنهایی برای تحقق اهداف کافی نیست بلکه به اشتراک گذاری دانش (ضمنی و آشکار) در محیط‌های بهداشتی - درمانی دارای اهمیت است زیرا موجب خدمات‌رسانی بهتر و به تبع آن تسهیل در یادگیری، آموزش و پژوهش خواهد بود (۱). تسهیم دانش، به ارائه اطلاعات کار و دانش جهت همکاری و کمک به دیگران به منظور حل مشکلات و گسترش ایده‌های نوین می‌پردازد (۴). به طور کلی عوامل اصلی به اشتراک گذاری دانش به دو گروه فردی و اجتماعی تقسیم می‌شود. در بخش فردی، انگیزه‌های بیرونی و درونی کارکنان اساس افزایش به اشتراک گذاری دانش آنها می‌باشد. پاداش سازمانی و تأثیر متقابل به عنوان عوامل انگیزشی بیرونی و لذت سازمانی به عنوان عامل انگیزه درونی به شمار می‌روند (۵).

کارکنان دارای انگیزه بیرونی توسط مزایا و پاداش‌های ناشی از تسهیم دانش خود انگیزه می‌گیرند (۶). پاداش پرداخت مادی و معنوی است که در ازاء انجام وظایف به فرد داده می‌شود. پاداش به دو دسته تقسیم می‌شود: پاداش‌های

بیرونی و درونی. پاداش بیرونی، پاداش‌هایی هستند که توسط کارفرما، سرپرست، همکاران و زیردستان به کارمند اعطا می‌شوند در حالی که پاداش‌های درونی، پاداش‌هایی هستند که افراد به خودشان می‌دهند (۷). تأثیر متقابل، بر پایه اعتماد و درک متقابل و احساس تعهد در دستیابی به اهداف مشترک است که موجب ایجاد همکاری می‌شوند. چنین رفتارهایی وابسته به شغل هستند و تا حد زیادی موجب دستیابی به اهداف و ایجاد رضایت از رفع نیازهای اجتماعی طرفین می‌شود. برخلاف آن در بسیاری از موارد با توجه به ویژگی‌های شخصیتی مختلف، سیستم ارزش، علائق متضاد و فقدان مهارت‌های فردی مورد نیاز، ممکن است تعارض را در روابط بین فردی افزایش دهد. چنین روابطی ممکن است رفتار کاری و عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار دهد (۸).

کارکنان دارای انگیزه درونی تحت تأثیر لذت و خوشی مشارکت در تسهیم دانش قرار می‌گیرند. لذت به عنوان نوعی محرکه مبتنی بر رابطه تبادل بین فراهم کننده دانش و خویشین او می‌باشد، که از درون فرد نشأت می‌گیرد. لذا انگیزه درونی معمولاً محرک انگیزشی روانی مانند لذت را در تسهیم دانش نشان می‌دهد (۹).

از آنجا که به اشتراک گذاری دانش، شامل تعاملات اجتماعی بین کارکنان می‌شود و چنین تعاملاتی تحت تأثیر روابط بین افراد قرار دارد، سرمایه اجتماعی می‌تواند در شکل‌گیری دانش به اشتراک گذاشته شده نقش داشته باشد (۵). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (۱۰).

تسهیم دانش به معنای میل افراد به تبادل دانش با دیگران و سرمایه اجتماعی بیانگر محتوا و مضامین روابط متقابل میان عناصر شبکه‌های اجتماعی است (۱۱). طبق تئوری سرمایه اجتماعی، میل کارمند به تسهیم دانش می‌تواند تحت تأثیر سرمایه اجتماعی قرار گیرد. زیرا کارکنان زمانی میل به تسهیم دانش عمیق و گسترده خود دارند که

در این پژوهش آن است که آیا بین سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار پرستاران بیمارستان نمازی شیراز رابطه وجود دارد؟

### مواد و روش

تحقیق حاضر از حیث هدف بنیادی- کاربردی و از نظر روش مطالعه‌ای توصیفی- پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، تمامی پرستاران شاغل (قراردادی، رسمی و پیمانی) در بیمارستان نمازی شیراز در سال ۱۳۹۵ بود که تعداد آنها بالغ بر ۹۵۰ نفر بود. نمونه-گیری به صورت نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی صورت گرفت.

حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و فرمول ککران ۲۷۴ نفر محاسبه گردید. در این تحقیق نخست از مطالعات کتابخانه‌ای نظیر کتب، مجلات، پایگاه‌های داده، سایت‌های اینترنت، پایان‌نامه‌ها استفاده شده سپس از پرسشنامه‌ها و (Hau) و همکاران در سال ۲۰۱۳ استفاده شده است. پرسشنامه شامل دو بخش مجزا می‌باشد. بخش نخست مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی (سن، جنسیت، تأهل، سطح تحصیلات و سابقه کار) و بخش دوم گویه‌هایی جهت بررسی پاداش سازمانی (۲ سؤال)، لذت بردن (۳ سؤال)، تأثیر متقابل (۲ سؤال)، تمایل به تسهیم دانش ضمنی (۳ سؤال) و تمایل به تسهیم دانش صریح (۲ سؤال) و سرمایه اجتماعی (۸ سؤال) می‌باشد. سؤالات پرسشنامه از نوع بسته و از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هریک از این عبارات در یک مقیاس درجه بندی شده که معمولاً از یک تا پنج درجه بصورت کاملاً موافقم (گزینه ۱)، موافقم (گزینه ۲)، نظری ندارم (گزینه ۳)، مخالفم (گزینه ۴) و کاملاً مخالفم (گزینه ۵) است، نشان می‌دهد (۱۶). روش توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه از طریق مراجعه حضوری به بخش‌های مختلف بیمارستان انجام گرفته است. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. پس از سنجش، مقدار ضریب

تعاملات اجتماعی نزدیک و دوستانه ای داشته باشند (۱۲). بیگزاده و همکاران در سال ۱۳۹۲ در مقاله‌ای رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در نظام اداری کشور را در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها حاکی از آن بود که رابطه معناداری بین کلیه ابعاد (شناختی، رابطه‌ای، ساختاری) سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش وجود دارد (۱۳). غفوریان نیز در سال ۱۳۹۳ تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر مشتری‌گرایی کارمندان بانک مسکن با توجه به نقش میانجی‌گری تسهیم دانش را در استان یزد مورد مطالعه قرار داد. بر پایه نتایج این پژوهش سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم بر مشتری‌مداری کارکنان نداشت و تنها به صورت غیر مستقیم و از طریق تأثیر بر تسهیم دانش بر مشتری‌مداری کارکنان تأثیر داشت (۱۴). در خارج از کشور نیز تحقیقاتی در این زمینه صورت گرفته است. به عنوان مثال یین (Yen) و همکاران در سال ۲۰۱۵ در تحقیقی تحت عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی داخلی بر تسهیم دانش" به بحث درباره مفهوم روابط بین فردی در چارچوب فرهنگ چینی به منظور بررسی روابط میان سه بعد سرمایه اجتماعی در یکی از شرکتهای برتر تایوانی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی به اشتراک-گذاری دانش را در شرکت افزایش می‌دهد (۱۵).

از آنجا که پرستاران نقش بسیار مهمی را در سلامت جامعه ایفا می‌کنند و با گسترش دانش خود در بیمارستان موجب کاهش خطاهای پزشکی می‌شوند، در این پژوهش پرستاران به عنوان جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شده‌اند. از سویی پاداش سازمانی، تأثیر متقابل افراد بر یکدیگر، همچنین احساس لذت و رضایت از به اشتراک-گذاری دانش، می‌توانند عوامل تسهیل کننده‌ای در افزایش رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش در افراد باشند که تا کنون مورد مطالعه قرار نگرفته است.

لذا هدف اصلی طرح حاضر بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار پرستاران بیمارستان نمازی شیراز می‌باشد. بر این اساس، مسأله اصلی

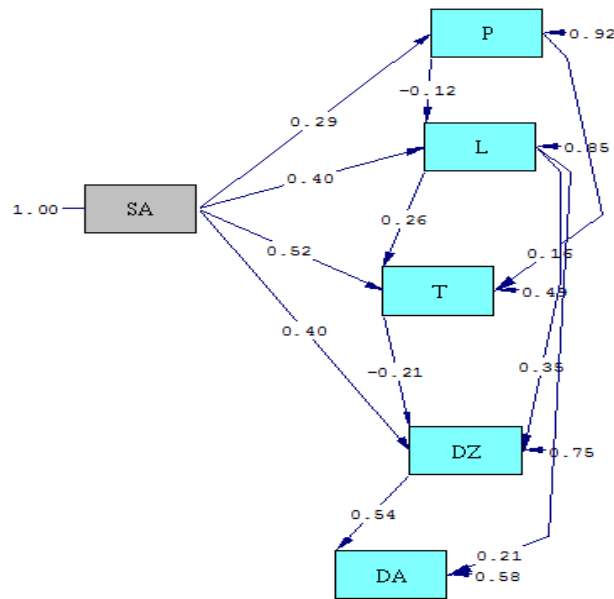
توصیفی؛ آزمون فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای خلاصه و دسته بندی کردن داده‌ها استفاده شده است و دربخش استنباطی، آزمون کولموگراف - اسمیرنوف (آزمون فرض نرمال بودن توزیع آماری) و روش تحلیل مسیر از طریق نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. اس. ۱۵ و لیزرل ۸/۷۵ استفاده گردید. برای اطمینان از نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. نتایج آزمون مقدار آزمون کولموگراف - اسمیرنوف را برای متغیر سرمایه اجتماعی ۰/۷۵ در سطح معناداری ۰/۶۱، برای متغیر پاداش ۰/۸۸ در سطح معناداری ۰/۴۱، برای متغیر لذت ۱/۰۵ در سطح معناداری ۰/۲۱، برای متغیر تأثیر متقابل ۱/۰۶ در سطح معناداری ۰/۲۰، برای متغیر تمایل به تسهیم دانش ضمنی ۰/۹۳ در سطح معناداری ۰/۳۴ و برای متغیر تمایل به تسهیم دانش آشکار ۱/۰۳ در سطح معناداری ۰/۲۳ نشان داد. با توجه به اینکه سطح معناداری شاخص‌های تحقیق همه بیشتر از ۰/۰۵ بودند، ازاین رو، فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. پس از تأیید نرمال بودن، خطی بودن و همگن بودن واریانسها برای رابطه دو به دو میان متغیرها، کلیه روابط میان متغیرها مورد بررسی قرارگرفت. برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود نخست باید مقادیر تی و ضرایب استاندارد معنادار باشند و دوم باید شاخصهای آن برازش مناسبی داشته باشند. مقادیر تی اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲ - کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار خواهند بود. بر اساس مقادیر می توان دریافت که مقادیر برآورد روابط مستقیم میان متغیرهای مدل دارای مقدار معناداری از نظر آماری نیستند ( $P > 0.05$ ) باید از مدل اولیه مسیر حذف گردیده تا مقادیر مدل نهایی مسیر برآورد شود.

آلفای کرونباخ در بعد سرمایه اجتماعی ۰/۸۴، پاداش سازمانی ۰/۸۶، لذت ۰/۹۲، تأثیر متقابل ۰/۸۸ تمایل به تسهیم دانش ضمنی ۰/۸۶ و تمایل به تسهیم دانش آشکار ۰/۶۲ به دست آمد. بنابراین، ابزارسنجش ازپایایی مناسب برخورداراست.

جهت بررسی روایی پرسشنامه در اختیار اساتید رشته مدیریت و پرستاری، کارشناسان خبره و مدیران بیمارستان قرار گرفت، تا صحت و سقم سؤالات تأیید شود (روایی محتوا). پس از بررسی پرسشنامه توسط اساتید و خبرگان همه گویه‌های پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت بنابراین می‌توان از روایی محتوا اطمینان حاصل کرد. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از روش تحلیل مسیر و با کمک نرم افزار لیزرل ۸/۷۵ و اس پی اس اس ۱۵ صورت گرفت. این مطالعه با رعایت ملاحظات اخلاقی نظیردرج محرمانه بودن اطلاعات با عدم نوشتن نام و نام خانوادگی درپرسشنامه، در نظر گرفتن تمایل به شرکت وحق انتخاب برای پرستاران بیمارستان، اطمینان دادن به مسؤولیت جهت در اختیار قراردادن نتایج پژوهش در صورت تمایل آنها انجام گرفت.

#### یافته ها

در مطالعه حاضر اکثر افراد مورد مطالعه (۶۳/۱ درصد) در گروه سنی ۲۹-۲۰ قرار گرفتند که ۵۵/۱ درصد مجرد و ۴۴/۹ درصد متأهل بودند. از سویی ۱۵ درصد مرد و ۸۵ درصد زن بودند. همچنین ۱/۵ درصد داری مدرک کاردانی، ۹۵/۶ درصد کارشناسی و ۲/۹ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. از طرفی ۷۸/۸ درصد دارای سابقه ۱-۱۰ سال، ۱۵/۳ سابقه ۱۱-۲۱ و ۵/۸ درصد بیش از ۲۲ سال بودند. برای تحلیل داده‌های جمع آوری شده، از آمار



Chi-Square=9.30, df=4, P-value=0.05411, RMSEA=0.070

شکل ۱. مدل استاندارد شده نهایی تحقیق

بین سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی (  $\beta = -0.21$  و  $T = 5/74$  ) و پاداش سازمانی با لذت (  $\beta = -0.22$  و  $T = -2/05$  ) و پاداش سازمانی با تأثیر متقابل (  $\beta = 0.12$  و  $T = 3/66$  ) نیز معنادار است. از دیگر یافته‌های تحقیق که می‌توان اشاره کرد آن است که، براساس شکل های ۲-۴ و با توجه به مقدار  $R$  اسکور، ۵۸ درصد تغییرات، مربوط به تأثیر متغیرهای خارج از مدل و ۴۲ درصد علل، ناشی از تأثیر متغیرهای موجود در مدل می‌باشد. نشانگرهای مربوط به برازش مدل مسیر نهایی در جدول نشان داده شده است که تمام موارد نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل می‌باشد.

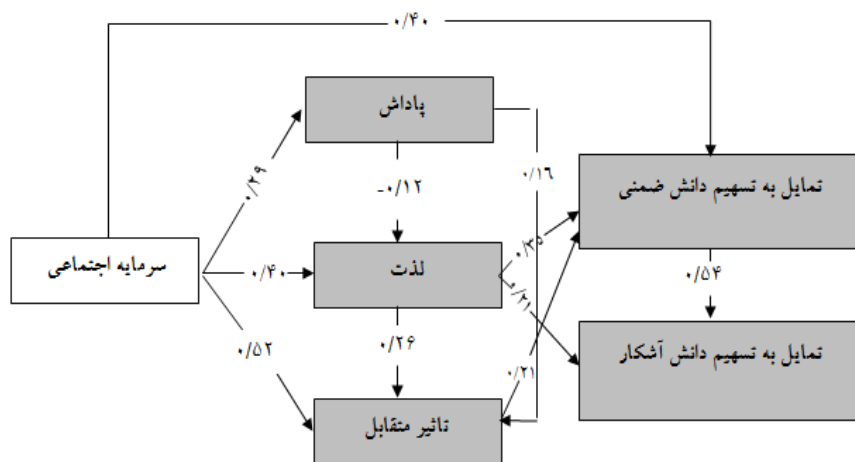
بین سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی (  $\beta = 1/35$  و  $T = 5/74$  )، سرمایه اجتماعی با پاداش سازمانی (  $\beta = 1/32$  و  $T = 4/91$  )، سرمایه اجتماعی با لذت (  $\beta = 3/39$  و  $T = 6/82$  ) و سرمایه اجتماعی با تأثیر متقابل (  $\beta = 1/73$  و  $T = 10/78$  ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. روابط بین لذت با تمایل به تسهیم دانش ضمنی (  $\beta = 0.14$  و  $T = 5/91$  )، لذت با تمایل به تسهیم دانش آشکار (  $\beta = 0.08$  و  $T = 4/13$  ) و لذت با تأثیر متقابل (  $\beta = 0.10$  و  $T = 5/64$  ) نیز مثبت و معنادار است. رابطه بین تأثیر متقابل با تمایل به تسهیم دانش ضمنی (  $-2/85$  )

جدول ۱. نشانگرهای برازش مدل نهایی

نتیجه	مقدار رضایت بخش	مقدار برازش	نشانگر برازش
تایید مدل	کوچکتر از ۳	۲/۳۲	نسبت کای اسکور به درجه آزادی
تایید مدل	نزدیک به ۰/۹ یا بیشتر	۰/۹۸	نرم شده برازندگی
تایید مدل	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۶	نرم نشده برازندگی
تایید مدل	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۹	شاخص نیکویی برازش
تایید مدل	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴	تعدیل شده نیکویی برازش
تایید مدل	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۹	بrazزندگی فزاینده

اولیه به دست آمد که در نمودار ۲ نشان داده شده است.

مدل نهایی تحقیق، پس از حذف روابط غیرمعنادار از مدل



شکل ۲. مدل نهایی تحقیق

از جمله یافته‌های جدید در جامعه آماری مورد تحقیق آن است که ؛ از میان سه بعد انگیزه فردی (پاداش، لذت و تأثیر متقابل)، لذت حاصل از تسهیم دانش و تأثیر متقابل می‌تواند در رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش به ویژه دانش ضمنی در پرستاران نقش بسیار مهمی داشته باشند اما پاداش در رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار در پرستاران تأثیر گذار نبود. از سویی یافته‌ها بیانگر آن بود که پاداش با احساس لذت پرستاران از تسهیم دانش رابطه عکس دارد. به عبارتی وجود پاداش سازمانی سبب می‌شود افراد لذت بیشتری از تسهیم دانش خود تجربه نمایند. در حالی که نتایج هاو (Hau) و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد، پاداش سازمانی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی رابطه منفی و با تمایل به تسهیم دانش آشکار رابطه مثبت دارد. شاید دلیل این امر را بتوان در جامعه آماری مورد بررسی (پرستاران) و ماهیت شغلی آنها جستجو نمود. این نتیجه حاکی از آن است که پرستاران در غیاب پاداش سازمانی نیز به دلیل رسالت حرفه ای خود به تسهیم دانش با همکاران خود خواهند پرداخت (۱۶).

## بحث

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی پرستاران بیمارستان نمازی شیراز ارتباط مستقیم معناداری وجود دارد. یانگ و فارن (Yang and Farn) در سال ۲۰۰۹ نیز نشان دادند که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر تمایل به تسهیم دانش ضمنی دارد (۱۷). اما سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش آشکار رابطه غیر مستقیم دارد. از نظر پرستاران ممکن است این امر به علت شکاف بین تئوری و عمل باشد. این فاصله می‌تواند به علت ناهمخوانی بین آنچه پرستاران در کتاب آموخته‌اند (جنبه تئوری) و آنچه که در محیط بالینی تجربه می‌کنند (جنبه عملی) به وجود آید. بنابراین آنها ترجیح می‌دهند بیشتر تجارب خود را به همکاران انتقال دهند تا آنچه را که به صورت تئوری می‌آموزند. بنابراین پرستاران بیشتر ترجیح می‌دهند دانش خود را بصورت ضمنی در اختیار دیگر پرستاران قرار دهند و اگر قرار است آن را بصورت مستند و دانش آشکار تبدیل نمایند نیاز است مدیران توجه بیشتری به عوامل فردی و سازمانی داشته باشند که می‌توانند سبب افزایش تمایل پرستاران به تسهیم دانش آشکار شوند.

عوامل زمینه ای همانند اعتماد متقابل، احساس لذت ناشی از کمک و تسهیم دانش با دیگران، حمایت مدیریت، حمایت سازمان، شرایط کاری، ویژگیهای شخصیتی و ... نیز در نظر گرفته شود زیرا یافته های مطالعه حاضر نشان داد تاثیر و رابطه متقابل میان پرستاران به تنهایی عامل تأثیر گذار بر تسهیم دانش نیست و عوامل دیگری نیز در این رابطه دخیل هستند.

با توجه به نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش به مسؤولین و مدیران بیمارستان پیشنهاد می گردد، مکانیزمهایی را برای بهبود و ارتقای سرمایه اجتماعی ایجاد کنند تا زمینه ارتقای تسهیم دانش فراهم گردد. از جمله این اقدامات گسترش اعتماد درون سازمانی از طریق تفویض اختیار و تصمیم گیری مشارکتی جهت ایجاد تمایل به تسهیم دانش ضمنی؛ توجه بیشتر مدیران بیمارستان به عوامل فردی (نگرش، اعتماد و انگیزه) و سازمانی (فناوری، فرهنگ سازمانی) جهت ایجاد تمایل به تسهیم دانش آشکار؛ ایجاد فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستمهای تشویقی و انگیزشی به منظور تقویت سرمایه اجتماعی؛ تقویت و رشد سرمایه اجتماعی از طریق بهبود روابط درون سازمانی، ایجاد کار گروهی و افزایش هویت سازمانی؛ ایجاد ساز و کارهای هماهنگی، مشوقها و پاداشهای مادی و غیرمادی برای ایجاد تمایل به تسهیم دانش ضمنی؛ ایجاد و توسعه برنامههای انگیزشی (پاداشهای درونی، بیرونی و اجتماعی) جهت افزایش خلق، به کارگیری و تمایل به تسهیم دانش آشکار؛ بالا بردن احساس و درک لذت در پرستاران از طریق طراحی دستنامههای آموزشی بر اساس تجربههای پرستاران در جهت ایجاد تمایل به تسهیم دانش آشکار؛ مهیا نمودن عوامل زمینه ای نظیر حمایت مدیریت، حمایت سازمان، شرایط کاری، ویژگیهای شخصیتی در بیمارستان جهت ایجاد تمایل به تسهیم دانش آشکار؛ طرح خلق و مکتوب نمودن دانش ضمنی از طریق فعال سازی سیستم پرورش و پاسخ بین پرستاران در جهت تبادل افکار، تجارب و دانش تخصصی آنان.

نتیجه پژوهش حاضر این نکته را بیان می کند که پرستاران تمایل دارند تجربههای خود را که در حین انجام وظایف کسب کرده اند به همکاران خود منتقل کنند و دانش درونی خود را با آنها به اشتراک بگذارند. در حالی که برخی مطالعات نشان می دهد افراد زمانی برای تسهیم دانش ترغیب می شوند که در ازاء اینکار پاداش دریافت کنند و در صورتی که پاداش در نظر گرفته شده کافی نباشد، دانش خود را تسهیم نمی کنند (۱۸). پژوهش حاضر نشان داد افراد بدون دریافت پاداش تمایل به تسهیم دانش دارند. ممکن است این امر به دلیل علاقه پرستاران نسبت به حرفه خود و تعهد حرفه ای آنان باشد. آنان علیرغم بار کاری زیاد و کمبود پرسنل، تمام مدت در حال انجام وظیفه و مراقبت از بیماران هستند، با این حال بخشی از زمان خود را اختصاص به انتقال دانش، تجربیات و تخصص خود می دهند و از این کار لذت می برند. شاید وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و پاداش در این پژوهش حاصل پاداشهای درونی (نظیر عزت نفس، رشد روحی و...) باشد که افراد به خودشان می دهند.

از دیگر یافته های این تحقیق آن است که تأثیر متقابل با تمایل به تسهیم دانش ضمنی رابطه معکوس و با تمایل به تسهیم دانش آشکار بصورت غیرمستقیم رابطه داشت. چانگ و چونگ (Chuang & Chang) در سال ۲۰۱۱ نیز در تحقیقات خود نشان دادند که روابط متقابل اثر مثبت و معنادار در به اشتراک گذاری دانش دارد (۱۹). این مطلب گویای آن است که افراد هرچقدر با افراد بیشتری در ارتباط باشند، تمایل دارند دانش خود را مکتوب و مستند نمایند. از آنجا که دانش ضمنی دانشی است شخصی، مستند نشده، درونی و مبتنی بر تجربه است و اغلب در ذهن انسان، رفتار و ادراک انسان نهفته است، لذا به دنبال برقراری روابط و تبادل متقابل بین کارکنان، افراد سعی می نمایند دانش خود را مکتوب و مستند نمایند تا اینکه بخواهند بصورت ضمنی در اختیار تعداد قلیلی از افراد قرار دهند. البته برای اینکه تأثیرگذاری میان افراد بیشتر شود تا تمایل به تسهیم دانش آشکار صورت گیرد لازم است



دانشگاه علوم پزشکی شیراز ، مدیران و پرستاران بیمارستان نمازی شیراز تشکرو قدردانی می نمایم.

#### تضاد منافع:

در این مطالعه هیچ گونه تضاد منافع وجود ندارد.

#### منابع

1. Pour S, Saeid M. Explaining the Effective Factors on Attitude and Behavior Based on Knowledge Sharing (Case Study: Nurses of the Hospital of 17 Shahrivar). *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2013;2(3):43-70.
2. Mooghali A, Bahmanyari H, Daneshvar B, Masoumi R. The Relationship between Social Capital and Knowledge Management among Staff Personnel of Shiraz University of Medical Sciences. *Meida*. 2015;6(2):40-51.
3. Panahi S, Watson J, Partridge H. Towards tacit knowledge sharing over social webtools. *Journal of Knowledge Management*. 2013;3(17):379-97.
4. Wang S, Noe RA. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*. 2010;20(2):115-31.
5. Hung SY, Lai HM, Chang WW. The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*. 2011;69(6):415-27.
6. Kankanhalli A, Tan BCY, Wei KK. Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly*. 2005;29:113-43.
7. Moshal BS. *Organizational Behaviour*. New Delhi: Ane Books Pvt; 2015.

مهمترین محدودیت تحقیق حاضر، تعصب در روش‌شناسی متداول و رایج را در بر می‌گیرد. هرچند تلاش بسیاری برای شرکت محرمانه و اهمیت صداقت پاسخ دهندگان صورت گرفت. همچنین از مقیاس‌ها، آزمون‌ها و پرسشنامه های استاندارد استفاده گردید تا تأثیرات روش‌شناسی تحقیق از طریق جمع‌آوری و سنجش‌های معتبر داده‌ها کم شود.

#### نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار در پرستاران بیمارستان نمازی شیراز بود. نتایج حاکی از آن است سرمایه اجتماعی بصورت مستقیم با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و بصورت غیرمستقیم با تمایل به تسهیم دانش آشکار پرستاران رابطه دارد و از میان سه بعد انگیزه فردی (پاداش، لذت و تأثیر متقابل)، لذت حاصل از تسهیم دانش و تأثیر متقابل می‌توانند در رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش بویژه دانش ضمنی در پرستاران نقش بسیار مهمی داشته باشند، اما پاداش در رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار در پرستاران تأثیرگذار نبود و پاداش با احساس لذت پرستاران از تسهیم دانش رابطه عکس داشت. به عبارتی وجود پاداش سازمانی سبب می‌شود افراد لذت بیشتری از تسهیم دانش خود تجربه نمایند. نتیجه پژوهش حاضر این نکته را بیان می‌کند که پرستاران تمایل دارند تجربه-های خود را که در حین انجام وظایف کسب کرده‌اند به همکاران خود منتقل کنند و دانش درونی خود را با آنها به اشتراک بگذارند.

#### تقدیر و تشکر:

این مقاله بخشی از پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی می‌باشد که در دانشگاه پیام نور تهران غرب در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۵ انجام پذیرفته است. بدین وسیله از اساتید محترم دانشگاه پیام نور تهران غرب،

- oriented employees with the role of knowledge sharing (Case Study: Staff of Maskan Bank in Yazd Province). Yazd: Islamic Azad University; 2014.
15. Yen Y-F, Tseng J-F, Wang H-K. The effect of internal social capital on knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*. 2015;13(2):214-24.
  16. Hau YS, Hau YS, Kim, B., Lee H, Kim YG. The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*. 2013;33(2):356-66.
  17. Yang SC, Forn CK. Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing—A multi-informant design. *International Journal of Information management*. 2009;29(3):210-8.
  18. Aghaz A, NeginTaji F. Organizational trust: key factor in the actual sharing of knowledge. *Journal of Management Science*. 2012;7(82):67-86.
  19. Chang HH, Chuang SS. Social capital and individual motivations on knowledge sharing Participant involvement as a moderator. *Information and Management*. 2011;48(1):9–18.
  8. Moshal BS. *Principles of management*. New Delhi: Ane Books Pvt; 2015.
  9. Kim B, Han I. The role of trust belief and its antecedents in a communitydriven knowledge environment. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. 2009;60(5):1012–26.
  10. Alvani M, Nategh T, Farahi MM. The role of social capital in the development of organizational knowledge management. *ManagementScience*. 2006;2(5):35-70.
  11. Sarlak M, Eslami T. *Knowledge Sharing in Sharif University of Technology: Social Capital approach*. *Public Administration*. 2011;2(8):1-18.
  12. Wang Z, Wang N. Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*. 2014;58-230:(2)52.
  13. Beigzadeh Y, Spoukeh J, Hosseinpour R. The relationship between social capital and knowledge sharing in the country's administrative system (Case Study of Culture and Islamic Guidance in Western Azerbaijan province). *International Conference on Management, Challenges and Solutions*; Shiraz2013.
  14. Ghafourian M. The effect of social capital's dimensions on customer-

Cite this article as:

Askarinejad M, Ghobadi Azad E. The Relationship between Social Capital on Tendency to Explicit and Tacit Knowledge Sharing Among Nurses of Namazi Hospital. *Sadra Med Sci J* 2019; 7(4): 413-422.