

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد

اسلامی واحد محلات)

سلمان ماندنی

علی نامدار آزادگان

نویسنده مسئول: نام (سلمان ماندنی)

چکیده:

پژوهش حاضر با توجه به نقش و اهمیت سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش که در سال های اخیر از کلیدی ترین منابع یک کشور و یا سازمان محسوب می شوند، به تبیین نقش این دو دارایی ناملموس و منبع استراتژیک سازمانی در توسعه پایدار و مزیت سازمانی می پردازد. انتقال و تسهیم دانش و اطلاعات در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان ها، بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می کنند. به همین دلیل اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد و هنجارها میان افراد در گسترش، خلق و کاربرد دانش مورد تاکید قرار گرفته است. در همین راستا تلاش شده است تا چگونگی ارتباط میان سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی) و مدیریت دانش را مورد بررسی قرار دهد. تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها، یک تحقیق توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی محلات بود که تعداد ۸۰ نفر از آن ها با استفاده فرمول کوکران و به روش تصادفی انتخاب شدند. نتایج نشان داد که میانگین ابعاد به ترتیب بعد ساختاری (۳۴.۳۵)، بعد رابطه‌ای (۱۲.۶۲)، بعد شناختی (۱۴.۵۳)، فرهنگ سازمانی (۹.۴۷)، ساختار سازمانی (۱۲.۸۲)، زیر ساخت (۸.۷۶)، پشتیبانی از تغییر (۱۲.۱۸) و محتوای تغییر (۹.۰۷) می باشد. نتایج تحلیل مدل نشان داد شاخص های خردی دو بر درجه آزادی (۲/۲۶)، ریشه میانگین خطای برآورد (۰/۰۷)، نیکویی برازش (۰/۹۴)، برازندگی تعدیل یافتگی (۰/۹۳)، برازندگی نرم شده (۰/۹۵)، برازندگی نرم نشده (۰/۹۳) بدست آمد که نشان از برازندگی مدل می باشد. بین سرمایه اجتماعی و عامل فرهنگ سازمانی، عامل ساختار سازمانی، عامل زیر ساخت و عامل محتوایی تغییر که از متغیرهای آمادگی مدیریت دانش هستند، رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی

تحولات پویا و پرشتاب در هزاره سوم، پیچیدگی فعالیت سازمان ها را به دنبال داشته است و مدیریت کارکنان دانشگر و سازمان های یادگیرنده را با چالش مواجه نموده است. بطوریکه با اصول و قواعد سنتی نمیتوان این وضعیت را مدیریت نمود. بنابراین سازمانها، نیازمند بازمهندسی همه مؤلفه های منطبق با چنین شرایطی هستند. استقرار مدیریت دانش از جمله الگویی نوین تلقی شده است که با توجه به عوامل مختلف از جمله سرمایه اجتماعی به عنوان عامل مهم، عملیاتی میگردد (زمردیان و رستمی، ۱۳۸۹). لوهان^۱ (۱۹۹۹)، معتقد است، انقلاب اطلاعاتی با ظهور منابع دیجیتالی و ابزارهای ارتباطی، تمامی جوانب زندگی انسان معاصر را دچار تغییرات بنیادین کرده است. ورود به عصر اطلاعات، گسترش ابزارها و کاربردهای فناوری نوین ارتباطات و اطلاعات^۲ سبب شکل گیری رویکردی جدید در امر آموزش شده است (نقل از ابراهیمی، ۱۳۹۵). بنا به اعتقاد پاور و اسوارت^۳ (۲۰۰۴)، اطلاعات داده های قابل فهم و درک برای گیرنده است و دانش از انباشت تجمعی اطلاعات و مهارت مکتسبه از آن اطلاعات توسط دریافت کننده اطلاعات محسوب میشود (نقل از فلینن^۴، ۲۰۰۴).

در تبیین مفهوم مدیریت دانش، رویکردی نوین تدوین گردیده است، از جمله استوکدال^۵ (۲۰۰۶)، معتقد است که قابلیت های سازمان ها بر اساس سرمایه های نامحسوس سازمان در قالب نرم افزار می توانند مشخصه توانمندی دانش سازمان باشد که مفهوم جدیدی از مدیریت دانش است. این سرمایه ها نقش فزاینده و مؤثر در چرخه مدیریت دانش دارند، که در آن دانش خلق میشود، درک می گردد و توسعه مییابد. نقش سرمایه نامحسوس به تعبیری سرمایه اجتماعی بی بدیل است که در استقرار مدیریت دانش، آمادگی سازمان ها را افزایش می دهند (نقل از ابراهیمی، ۱۳۹۵).

هالت^۶ (۲۰۰۰)، آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش را به عنوان پیش نیازی ضروری برای یک شخص یا یک سازمان برای موقعیت و افزایش مزیت رقابتی در مواجهه با تغییر سازمانی تعریف میکند. سیمون^۷ (۱۹۹۶) و جانسن^۸، ۲۰۰۰، به نقل از زمریان و رستمی، (۱۳۸۹)، معتقدند که در استقرار مدیریت دانش، مدیران برای کاهش ریسک و عدم قطعیت به دو سؤال اساسی بایستی پاسخ دهند؛ اول اینکه، قابلیت اساسی جاری یک سازمان برای مدیریت دانش چیست؟ دوم اینکه، چه تغییری بایستی قبل از شروع بکار فعالیت مدیریت دانش انجام شود. بنابراین توجه به بسترهای استقرار مدیریت دانش در پیاده سازی موفقیت آمیز یعنی عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی اهمیت زیادی دارد. استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش به عوامل مختلف ارتباط دارد. از جمله این عوامل، سرمایه اجتماعی است که با متغیرهای مدیریت دانش در تعامل است. پژوهش های پیشین به نقش سرمایه اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش اشاره داشته اند. از جمله این پژوهش ها می توان به لایقی و همکاران (۱۳۹۹) و دانش و همکاران (۱۳۹۹) به نقش سرمایه اجتماعی و فکری بر مدیریت دانش، حقیقی (۱۳۹۹) بر نقش مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر جذب منابع مالی، رضایی و همکاران (۱۳۹۹) نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش، بهرامی سلوک (۱۳۹۹) تاثیر مدیریت دانش بر روی عملکرد نوآوری و سرمایه اجتماعی، وزینی اطهر (۱۳۹۹) به نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر ارتباط مدیریت دانش و عدالت سازمانی، شیخی و همکاران (۱۳۹۹) به نقش مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر پویایی سازمان اشاره کرده اند.

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مطرح است این سرمایه در یک جامعه به شدت از عملکرد سازمان ها به خصوص نهادهای آموزشی متأثر می باشد. در ادبیات علمی در خصوص اصلاح سرمایه تعابیر و تعاریف مختلفی ارائه شده است. سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده از فرصت های محیطی میگردد (جانسون و همکاران^۹، ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی به عنوان یک اهرم توفیق آفرین، نقش بسیار مهمتری از سرمایه فیزیکی و انسانی را در سازمان و جامعه دارا است و میتواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمانها به وجود آورد (لین و اریکسون^{۱۰}، ۲۰۰۸). سازمانی با سرمایه اجتماعی نیرومند، قادر به دسترسی سریع به زمانبندی مناسب به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور خلق عملکرد نوآورانه است. این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمانها به شمار می آید و در این میان، موفقترین شرکت ها آنهایی هستند که از این دارایی به نحو مطلوب و در سریعترین زمان ممکن استفاده کنند. سرمایه اجتماعی از طریق مؤلفه هایی همچون

^۱ McLuhan
^۲ ICT
^۳ Power and Swart.
^۴ Flynn
^۵ Stockdale
^۶ Holt
^۷ Simon
^۸ Jansen
^۹ Johnson et al.
^{۱۰} Lin & Erickson

کاربردی، دسترسی به سخت افزار و شبکه		
مزایای و منافع تغییر، تناسب بودن، ناسازگاری (ناهمخوانی)	عامل محتوای تغییر	
حمایت و پشتیبانی مدیریت ارشد، مشارکت کارکنان، سیستم پاداش و جبران خدمات، آموزش	عامل پشتیبانی از تغییر	

جامعه مورد بررسی در این تحقیق شامل کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات می باشد. طبق اطلاعات بدست آمده از اسناد در دانشگاه آزاد اسلامی تعداد جامعه مورد بررسی ۱۰۰ نفر می باشد. برای نمونه گیری از جامعه مورد نظر از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. به این ترتیب که از میان افراد جامعه تعدادی بنا بر تصادف برای پاسخگویی به سوالات پرسشنامه انتخاب شدند و اطلاعات از آن ها دریافت شد. تعداد نمونه مورد بررسی با توجه به محدود بودن جامعه مورد بررسی و امکانات اجرایی و در نظر گرفتن محدودیت های اجرای، با استفاده فرمول کوکران ۸۰ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق و تبیین شاخص های موثر در سرمایه اجتماعی و بهبود فرآیند مدیریت دانش در مطالعات صورت گرفته در حوزه رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از مطالعات کتابخانه ای بطور گسترده ای استفاده شده است. در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد :

الف) پرسشنامه مربوط به سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه که براساس مدل ناهاپیت و گوشال طراحی گردیده سه بعد ساختاری (۷ گویه)، ارتباطی (۷ گویه) و شناختی (۶ گویه) را می سنجد.

ب) پرسشنامه مربوط به آمادگی استقرار مدیریت دانش : این پرسشنامه دارای ۵ بعد فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیر ساخت، پشتیبانی از تغییر و محتوای تغییر را می سنجد.

میزان الفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۸۴ درصد و برای پرسشنامه استقرار مدیریت دانش ۸۵ درصد بدست آمده است. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد. برای بررسی اعتبار نیز از انواع مختلف اعتبار، اعتبار محتوایی مورد بررسی قرار گرفت. از این رو اعتبار محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. بنابراین جهت تعیین اعتبار پرسشنامه از متخصصین نظرخواهی شد و پرسشنامه از لحاظ اعتبار (روایی) با کسب نظر خبرگان و اساتید مورد تأیید قرار گرفت.

به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، از آماره های توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، واریانس و .. استفاده شد. در بخش استنباطی از آزمون های تحلیل عاملی تأییدی (الگو یابی معادلات ساختاری) برای شناخت متغیرهای مکنون (پنهان) استفاده شد. در الگوی معادله های ساختاری، از یک طرف میزان انطباق داده های پژوهش و الگوی مفهومی پژوهش بررسی خواهد شد، که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر معناداری روابط در این الگو برازش یافته آزمون می شود. برای بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شده است.

۳. یافته های پژوهش

طبق نتایج بدست آمده ضریب همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی ۰/۶۸۴ می باشد، ضریب همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی ۰/۵۹۸، ضریب همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و ساخت سازمانی ۰/۵۱۸، ضریب همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و ساخت سازمانی ۰/۴۴۶ می باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده تمامی این ضرایب معنی دار می باشد. جدول زیر این نتایج را نشان می دهد:

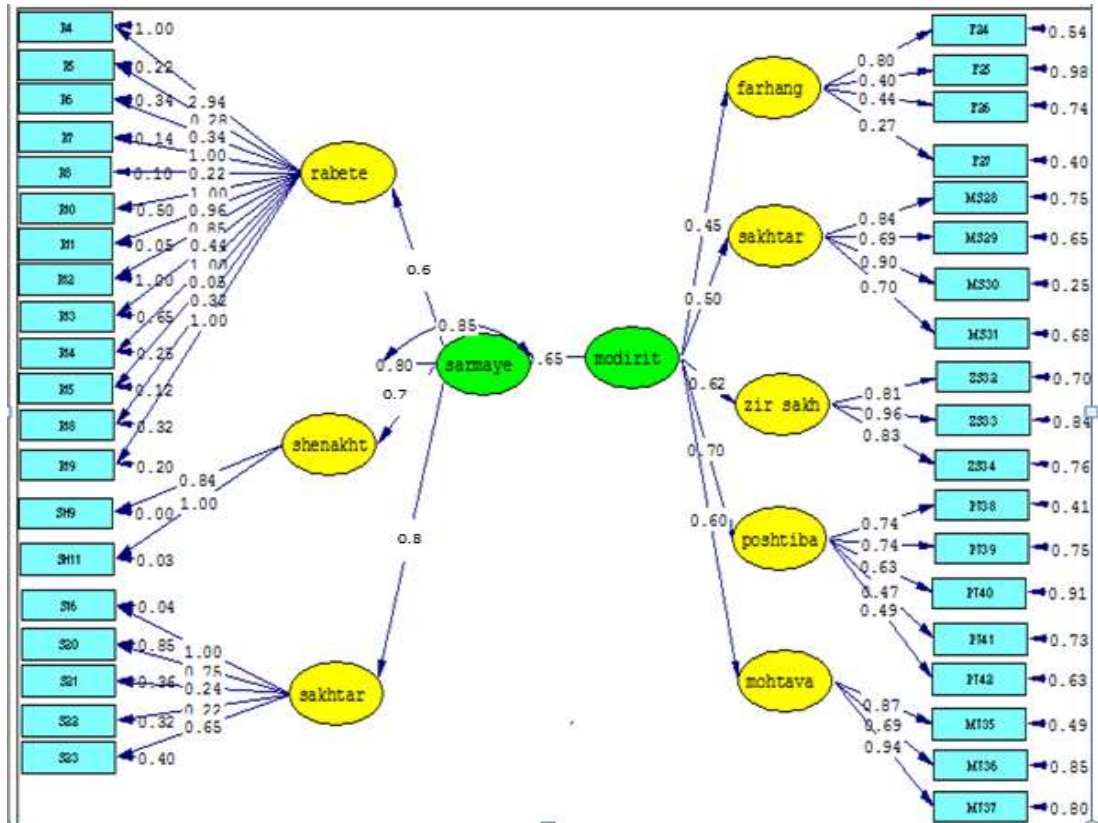
جدول شماره ۲. آماره های توصیفی مربوط به مقیاس ها

مقیاس	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
بعد ساختاری	۳۴.۳۵	۴.۸۴	۱۴.۲۲
بعد رابطه ای	۱۲.۶۲	۲.۵۴	۰.۴۳۴
بعد شناختی	۱۴.۵۳	۴.۳۵	۰.۶۴۵
فرهنگ سازمانی	۰.۹۴۷	۳.۷۴	۰.۳۲۴
ساختار سازمانی	۱۲.۸۲	۴.۱۴	۰.۵۴۳
زیر ساخت	۸.۷۶	۳.۲۴	۰.۲۲۱

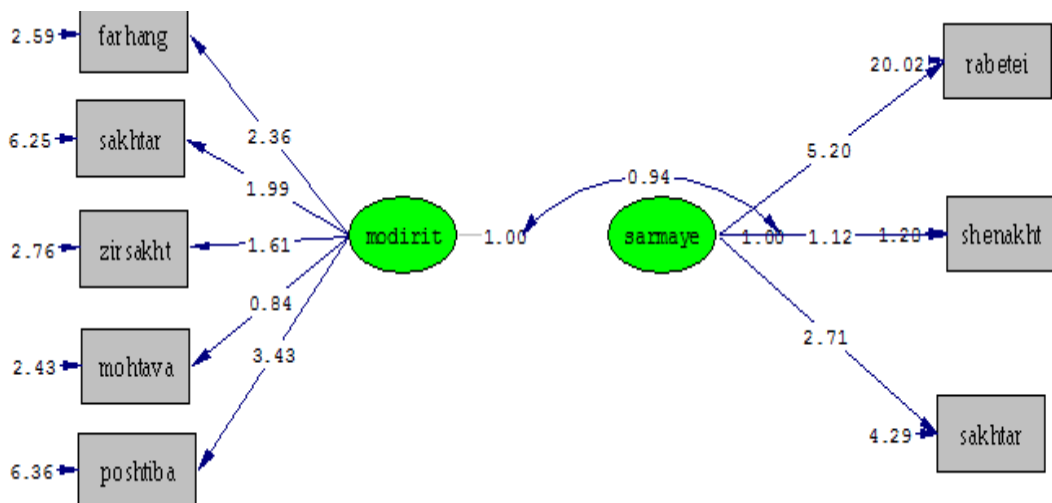
پشتیبانی از تغییر	۱۲.۱۸	۵.۴۱	۰.۷۲۲
محتوای تغییر	۰.۹۰۷	۲.۶۴	۰.۴۲۴

بررسی مدل مفهومی پژوهش

برای بررسی مدل مفهومی پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است تا مشخص شود که آیا مدل مذکور در جامعه دانشگاه آزاد اسلامی محلات دارای روایی قابل قبولی هست یا خیر؟ تحلیل عاملی یک روش آماری چند متغیری است که در تحلیل جداول یا ماتریس های ضرایب همبستگی بکار می رود. این تحلیل در پژوهش حاضر با استفاده از نرم افزار LISREL(۸.۷) انجام شده است.



شکل ۱ مدل تحلیل عاملی مرتبه اول در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل رابطه سرمایه و اجتماعی و مدیریت دانش

در پژوهش حاضر از شاخص های خی دو، نسبت خی دو بر درجه آزادی، ریشه میانگین خطای برآورد، نیکویی برازش، برازندگی تعدیل یافته، برازندگی نرم شده و برازندگی نرم نشده استفاده شده است. در جدول زیر این اطلاعات آورده شده است.

جدول شماره ۳- شاخص های برازش مدل تحلیل عاملی

شاخص های برازش		نام شاخص
مقدار	حد مجاز	
۲/۲۶	کمتر از ۳	خی دو بر درجه آزادی
۰/۰۷	کمتر از ۰/۱	ریشه میانگین خطای برآورد ^{۱۴}
۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	نیکویی برازش ^{۱۵}
۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	برازندگی تعدیل یافته ^{۱۶}
۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	برازندگی نرم شده ^{۱۷}
۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	برازندگی نرم نشده ^{۱۸}

به طور کلی در کار با برنامه لیزرل هر یک از شاخص های بدست آمده به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و این شاخص ها را در کنار هم بایستی تفسیر نمود. مقدارهای بدست آمده برای این شاخص ها نشان می دهد که در مجموع مدل تحلیل عاملی تأییدی در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

۴. بحث و نتیجه گیری

دانش اکنون با اهمیت ترین و ارزشمندترین منبع در اقتصادهای صنعتی به شمار میرود همچنین دانش با اهمیت ترین دارایی اقتصادی است که سازمانها آن را در اختیار دارند و نیز عمل تعیین کننده نوآوری، سودآوری و مزیت رقابتی پایدار آنها محسوب میشود که از آنها به عنوان سازمانهای یادگیرنده یاد میگردد. تفاوت این سازمانها با دیگر سازمانها در بهره مندی از کارکنان دانش محور به عنوان سرمایه انسانی است. دانشگاهها و مراکز پژوهشی نقش انکارناپذیر در تربیت کارکنان دانش محور دارند. بنابراین زمانی به این هدف مهم دست مییابد و وظیفه اصلی را انجام میدهند که نظام مدیریت دانش را در ساختار خود استقرار بخشند.

نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش های بردبار و زارعی (۱۳۹۲)، استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، جانسن و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۳)، هرندی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. از دیدگاه ناهاپیت و گوشال^{۲۰} (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی یکی از قابلیتها و دارایی های مهم سازمانی است که میتواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. تیمون و استامف^{۲۱} (۲۰۰۳) نیز عنوان کردند که سرمایه اجتماعی با بهبود مدیریت دانش به کسب عملکرد بالاتر در سازمان منجر میشود. ارزشهای حاکم بر سازمانها میتوانند به استقرار و اجرای استراتژیهای دانش مدیران کمک مؤثری کند. بر این اساس میتوان چنین استنباط کرد که سرمایه اجتماعی نقشی اساسی در برقراری مدیریت دانش دارد و هراندازه سرمایه اجتماعی سازمان قویتر باشد، مدیریت دانش با موفقیت بیشتری اجرا خواهد شد. امروزه روابط اجتماعی به عنوان منبعی برای بقای سازمانها ضروری است؛ بنابراین با قبول جایگاه سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی مهم در تصمیم گیری، سازمانها تمایل بیشتری به پذیرش فناوریهای دارند که به فرآیند روابط اجتماعی سرعت ببخشند، این امر نیازمند وجود دانش مناسب و هماهنگ شدهای است که تمام قسمتهای مختلف سازمان را در برگیرد. ارزیابی استقرار مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماع در جامعه مورد مطالعه یعنی دانشگاه آزاد اسلامی محلات که از اهداف این مطالعه است، شواهد لازم برای پاسخ به مجموعه سؤالات تحقیق فراهم میکند. مبانی علمی مورد مطالعه به همراه پیشینه های بررسی شده جملگی شواهد علمی اهمیت و ضرورت استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی را ارائه داده است. همچنین نتایج حاصل از مطالعه میدانی نشان میدهد که بین سرمایه اجتماعی در سه بعد شناختی، ساختاری و ارتباطی با متغیرهای آمادگی استقرار

^{۱۴} Root Mean Square Error Approximation

^{۱۵} Goodness of Fit Index

^{۱۶} Comparative Fit Index

^{۱۷} Normed Fit Index

^{۱۸} Non Normed Fit Index

^{۱۹} Jansen, Rob J. G et al,

^{۲۰} Nahapiet, J. & Ghoshal, S.

^{۲۱} Tymon & Stumpf

مدیریت دانش نظیر عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیر ساخت، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج مطالعه نشان داده است که سرمایه اجتماعی موجب آمادگی استقرار مدیریت دانش در ابعاد پنجگانه مذکور در جامعه مورد مطالعه میشود.

۵. منابع و مآخذ

- ابراهیمی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی نراق. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق.
- بهرامی سلوک، اصغر (۱۳۹۹). تاثیر اقدامات و فعالیت های مدیریت دانش بر روی عملکرد نوآوری با در نظر گرفتن نقش پویایی های محیطی و سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی شرکت موج گستر وارنا)، چهارمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج.
- حقیقی، مهلقا (۱۳۹۹). نقش مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر جذب منابع مالی در شهرداری ها، هشتمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
- دانش، فرشید و کاظمی علیشاهی، حمید و رحیمی، صالح و سهیلی، فرامرز (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش در بیمه ایران، <https://civilica.com/doc/۱۲۱۳۸۸۹.....>
- رضایی، حمید. زمانی، مهسا. سارانی شورستانی، سمیه (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی معلمان مدارس سما، کنفرانس بین المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، کرج.
- زمردیان، غلامرضا. رستمی، علی (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ تهران). مجله حسابداری مدیریت. سال سوم/شماره پنجم/ تابستان ۱۳۸۹.
- شیخی، مجید و خضری، سیده الهه و طاهری عطار، غزاله و نامداری جویی، احسان (۱۳۹۹). بررسی ارتباط مدیریت دانش نوین و سرمایه اجتماعی با قابلیت های پویا در سازمان (مورد مطالعه، کارکنان رسانه های ورزشی در استان اصفهان)، هفتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران.
- لایقی، نگین. هاشمی، سیدحامد. مجردی انیلو، سعید (۱۳۹۹). تبیین نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در ایجاد و توسعه مدیریت دانش، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، گردشگری و تکنولوژی.
- الوانی، سید مهدی. ناطق، تهمنه. فراچی، محمد مهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی دوره ۲ (شماره ۵)، ۳۵-۷۰.
- وزینی اطهر، صدیقه (۱۳۹۹). تاثیر عدالت سازمانی بر مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران، ششمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه، تهران.
- Bolino , Mark C , William H. Turnley and James M. Blood good (۲۰۰۲) , " citizenship behavior and the creation of social capital in organizations " , Academy of management review , Vol.۲۷ , N۰.۴ , pp. ۵۰۵-۵۲۲.
- Bordabar, Gh., & Zaree. M. (۲۰۱۳). The effect of organizational social capital to promote knowledge management in Yazd welfare organization. Journal of applied sociology, ۲۴ (۴), ۲۲۷-۲۴۴. (Persian).
- Flynn. Anna. E (۲۰۰۴) , " Knowledge Management Process : The care and feeling of Knowledge workers, ۸th Annual international Supply Management Conference.
- Harandi, A. (۲۰۱۴). Explaining the role of social capital and knowledge transfer in organizational learning of knowledge companies. Journal of technology development management, ۱ (۴), ۱۶۱-۱۸۲. (Persian).
- Holt , D.T. (۲۰۰۰) , " The measurement of readiness for change : A review of instruments and suggestions for future research " , Paper presented at the annual meeting of the academy of management , Toronto ,Canada.
- Jansen, Rob J. G., Curseu, Pe. L., Vermeulen, P. A. M., Geurts, J. L.A., & Gibcus, P. (۲۰۱۳). Information processing and strategic decisionmaking in small and medium-sized enterprises: The role of human and social capital in attaining decision effectiveness. International Small Business Journal, ۳۱(۲), ۱۹۲-۲۱۶.
- Lin,non,Erickson, bonnie H,(۲۰۰۸), Social capital and In ternational Research Program ,Oxford university pressmarquardt,m(۲۰۰۲): Fire Elements of learning Exectire Excellence,In formation and management



- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, ۲۳(۲), ۲۴۲-۲۶۶.
- Stuck, R., & Abdolmaleki, J. (۲۰۱۴). Exploring and explaining social capital on innovation with an emphasis on the role of mediating knowledge management. *Journal of Social Capital Management*, ۱ (۱), ۱-۲۰. (Persian).
- Turkina, E. Thi, M., & Thai, T. (۲۰۱۳). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. *Journal of Enterprising Communities*, ۷(۲), ۱۰۸-۱۲۴.
- Tymon, W. G., & Stumpf, S. A. (۲۰۰۳). Social capital in the success of knowledge workers. *Career Development International*, ۸(۱), ۱۲-۲۰.