

اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی

قاسم سلیمی*

استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

جعفر ترک‌زاده

دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

زهرا دهقان فارسی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۰۱

دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۰۶



چکیده: تولید و تسهیم دانش یکی از رسالت‌های اصلی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. مطالعات نشان داده‌اند وجود سرمایه اجتماعی در محیط‌های آموزش عالی می‌تواند در کیفیت تولید و تسهیم دانش اثرگذار باشد. هدف پژوهش کنونی، بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی دانشگاه شیراز با تأکید بر تیم‌های پایان‌نامه و رساله‌نویسی است. روش پژوهش در این مطالعه، توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۲۴۲ دانشجوی کارشناسی ارشد و دکتری و همچنین ۱۲۲ عضو هیأت علمی دانشگاه شیراز (مجموعاً ۳۶۴ نفر) است که اعضای تیم‌های تولید دانش (تیم‌های نگارش پایان‌نامه و رساله) هستند. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده بود. جهت تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های تحلیل همبستگی و مدل معادله ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی وجود دارد و سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده معنادار و مثبت تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، تیم‌های تولید دانش، آموزش عالی، دانشگاه دولتی.

مقدمه

در آغاز هزاره سوم، دانشگاه‌ها به سازمان‌های اجتماعی مهمی تبدیل شده‌اند که در توسعه ملی کشورها نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند (رحمانی میانه‌ی و نصرآبادی لواسانی، ۱۳۸۰). همچنین یکی از اصلی‌ترین متولیان و نهادهای تولید و خلق دانش در کشورها، دانشگاه‌ها هستند. با توجه به این واقعیت، دانشگاه تحت تأثیر تحولات گوناگون قرار می‌گیرد. مطالعه مفاهیمی همچون سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها حائز اهمیت است؛ چراکه رسیدن به توسعه، جامعه مدنی، معیارهای جهان‌شمول و بستر مناسب برای زیست اجتماعی تنها با وجود سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد (توسلی و امانی کلاریجانی، ۱۳۹۱). یکی از متغیرهایی که تحت تأثیر سرمایه اجتماعی قرار دارد تسهیم دانش است. در سال‌های اخیر موضوع تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و صاحب‌نظران به کاوش و فهم عوامل مؤثر بر این رفتار علاقه‌مند شده‌اند (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۳). تسهیم دانش یا به‌اشتراک‌گذاری دانش در میان تیم‌های دانش از اهمیت حیاتی برخوردار است. دانشگاه‌ها و آموزش عالی از جمله سازمان‌هایی هستند که به تولید، خلق و تسهیم یا به‌اشتراک‌گذاری دانش می‌پردازند. پژوهش‌ها حاکی از آن است که تسهیم یا به‌اشتراک‌گذاری دانش شرط لازم برای توسعه فن‌آوری‌های جدید و محصولات است (Renzi, 2008). در پژوهش پیش روی به بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تیم‌های تولید دانش دانشگاهی (تیم‌های پایان‌نامه‌نویسی دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری) پرداخته خواهد شد. شایان ذکر است در این پژوهش منظور از تیم‌های تولید دانش، دانشجویان و اساتید راهنمای پایان‌نامه یا رساله دکتری هستند که با یکدیگر در به سرانجام رساندن پایان‌نامه یا رساله دکتری همکاری می‌کنند و به عنوان یک تیم در نظر گرفته شده‌اند.

بیان مسأله

دانشگاه یکی از مراکز اصلی ایجاد، توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در جامعه به شمار می‌رود. سرمایه اجتماعی، برخلاف سرمایه انسانی^۱ یا سرمایه فیزیکی^۲، مفهومی بسیار فراتر از دارایی‌هایی است که یک فرد در اختیار دارد و دارای روابط و زمینه‌هایی است که در آن تعامل نقش وظیفه‌ای اصلی را بر عهده دارد (نیکچه فراهانی و نظری، ۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی به عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی ظهور

1. Human capital
2. Physical capital

می‌کند. سرمایه اجتماعی محصول تعاملات اجتماعی با قابلیت کمک به بهزیستی اجتماعی، مدنی و اقتصادی یک اجتماع هدفمند و دارای هدف مشترک است (استاک و عبدالملکی، ۱۳۹۳). در مفهوم‌پردازی‌های سازمانی اذعان شده است که سرمایه اجتماعی شامل مجموعه‌ای از شبکه‌ها، هنجارها، ارزش‌ها و ادراکی است که همکاری درون و بیرون گروه‌ها را در جهت کسب منافع متقابل تسهیل می‌کند. سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که قادر است سازمان‌ها را در خلق و تسهیم دانش مدد رساند (امین بیدختی و نظری، ۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی کارایی تسهیم دانش را افزایش می‌دهد و رفتار جمعی را ترغیب می‌کند. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان و تعاملات اثربخش میان افراد سازمان موجب تسهیل و تضارب بیشتر آراء می‌شود و تسهیم دانش و خلق دانش در سازمان را فراهم می‌آورد (دوستار و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت که بررسی تسهیم دانش در ارتباط با سرمایه اجتماعی و نقشی که سرمایه اجتماعی در خلق و تسهیم دانش دارد می‌تواند افق‌های جدیدی را در پیش روی پژوهشگران ایجاد کند. بنابراین مطالعه این دو متغیر در آموزش عالی ضروری به نظر می‌رسد. علاوه بر تأثیر سرمایه اجتماعی در بقا، رشد و توسعه سازمانی، عامل مهم دیگری که به حیات و بهبود کیفیت علمی سازمان کمک شایانی می‌کند به اشتراک‌گذاری یا تسهیم دانش است. به اشتراک‌گذاری یا تسهیم دانش یکی از فرایندهای مدیریت دانش است که شامل ایجاد یا تولید دانش و اکتساب و تدوین دانش است که شبیه به انتقال دانش و استفاده از دانش نرم‌افزار است (Pezeshki et al., 2011). تسهیم دانش در میان دانشجویان و اعضای هیأت علمی به عنوان اعضای تیم‌های تولید دانش خصوصاً در مقاطع تحصیلات تکمیلی به دلیل موقعیت و نقش آن در بلوغ تولید دانش امری ضروری است (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۳). اشتراک‌گذاری دانش مستلزم تمایل افراد و گروه‌ها در سازمان به نشر دانش در راستای رسیدن به منافع دوجانبه است و اشتراک‌گذاری دانش رخ نخواهد داد مگر اینکه کارکنان و گروه‌های کاری سازمان، سطح بالایی از رفتارهای مشارکت‌جویانه داشته باشند (حمیدی‌زاده، ۱۳۸۹). با توجه به مطالب ذکر شده باید اذعان کرد که سرمایه اجتماعی از دیدگاه سازمانی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش و افزایش نوآوری بسیار کمک کند (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵). در این پژوهش تلاش می‌شود تا چگونگی ارتباط میان سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش و نیز ارتباط سرمایه اجتماعی با دو بعد تسهیم دانش، اهدای دانش و دریافت دانش در دانشگاه‌ها، مراکز و واحدهای آموزشی بررسی شود و میزان اثرپذیری تسهیم دانش از سرمایه اجتماعی مورد آزمون قرار گیرد. در گفتمان مدیریت دانش، تولید دانش یعنی ارائه دانش و یافته‌های جدید اعم از نظری و عملی که قبلاً در متون علمی گزارش نشده باشد

(شیری و زلفی گل، ۱۳۸۹)؛ و منظور از تیم در پژوهش کنونی به مجموعه‌ای از افراد گفته می‌شود که به طور رسمی تعیین شده‌اند و برای انجام موفقیت‌آمیز کار در راستای تحقق رسالت سازمان به یکدیگر وابسته‌اند. به عبارتی؛ تیم، گروه کاری نسبتاً پایداری است که اعضای آن هدف‌های مشترک دارند، به هم وابسته‌اند و به عنوان یک واحد کاری در برابر کل سازمان پاسخگو است (رضائیان، ۱۳۸۶). پرسش اصلی که این مطالعه درصدد پاسخگویی به آن است، عبارت است از:

- آیا سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده معنادار و مثبت تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی چنانکه از این عنوان برمی‌آید، از پیوند دو مفهوم «سرمایه» و «اجتماعی» ساخته شده است و از جمله مفاهیم جدید، سخت و پیچیده جامعه‌شناسی است. کلمه اجتماعی در عنوان سرمایه اجتماعی، دلالت می‌کند به اینکه این منابع خود دارایی‌هایی شخصی محسوب نمی‌شوند، هیچ فردی به‌تنهایی مالک آن‌ها نیست و این منابع در دل شبکه‌های ارتباطی قرار می‌گیرند. واژه سرمایه دلالت می‌کند بر اینکه که سرمایه اجتماعی همانند سرمایه انسانی یا سرمایه اقتصادی ماهیتی زاینده و مولد دارد (جعفری و دیگران، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی را می‌توان با استفاده از مؤلفه‌هایی مانند اعتماد و عضویت در سازمان‌های مدنی اندازه‌گیری کرد (Rezaee & Nabeiei, 2016). سرمایه اجتماعی آن دسته از شبکه‌ها و هنجارهایی است که مردم را به عمل جمعی قادر می‌کند (استاک و عبدالملکی، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی را به طور کلی می‌توان منابعی تعریف کرد که حاصل از روابط اجتماعی هستند و نقش تسهیلگری در فعالیت‌های جمعی دارند (Hopkins, 2011). از دیدگاه جمعی، سرمایه اجتماعی شامل حداقل سه بعد است: الف) همبستگی گروه و انسجام اجتماعی (به عنوان مثال، مفهوم اعتماد، هنجارهای سود متقابل)؛ ب) توانایی گروه به انجام عمل جمعی (اثر جمعی) و برای به اجرا درآوردن هنجارهای اجتماعی (کنترل اجتماعی غیررسمی)؛ و ج) مشارکت مدنی و مشارکت (Berkman et al., 2014). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سه بعد را برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفته‌اند:

بعد ساختاری: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر ویژگی‌های پی‌کردنی ارتباطات بین اعضای

شبکه تمرکز می‌کند. به عنوان مثال، فراوانی تعامل میان اعضای تیم و قدرت روابط در میان اعضای تیم شاخصی معمول از بعد ساختاری سرمایه اجتماعی است.

بعد ارتباطی: بعد ارتباطی شامل دارایی‌هایی است که همراه با ارتباطات بین افراد است. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) اعتماد، هنجارها، تعهدات و شناسایی را برای توصیف بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌کنند. به منظور به‌اشتراک‌گذاری دانش، اعتماد از جنبه‌های بسیار مهم بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی است. اعتماد، تبادل آزاد اطلاعات را برای افراد فراهم می‌کند و اعتماد به نفس افراد را تقویت می‌کند.

بعد شناختی: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر ایجاد شناخت مشترک در میان اعضای تیم تمرکز می‌کند. بر اساس نظرات ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) شاخص شناختی سرمایه اجتماعی، زبان و روایت مشترک است.

تسهیم دانش

با تغییر شعار «دانش قدرت است»، به شعار «اشتراک‌گذاری دانش قدرت است»، اشتراک‌گذاری دانش و توسعه آن در سازمان و همچنین در بین سازمان‌ها و سیستم‌های گوناگون به فرایند محوری و جهت‌گیری اصلی سازمان‌ها در مدیریت دانش تبدیل شده است (پورسراجیان و دیگران، ۱۳۹۲). تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌کند (کشاورزی، ۱۳۸۶). توانایی تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاهی یکی از پیش‌نیازهای مهم برای کسب شایستگی‌های علمی و پژوهشی است (علی‌پور درویشی، ۱۳۹۱). باب‌الحوادثی و کرمانی، (۲۰۱۱) اظهار می‌کنند که به‌اشتراک‌گذاری دانش یکی از مهم‌ترین فرایندها در مدیریت دانش است و پژوهش‌های بیشتری باید به افزایش اثربخشی آن اختصاص یابد. به منظور تسهیل اشتراک دانش، باید سیستمی برای حمایت از اهداف مدیریت دانش نهاد تعبیه شود. سطوح تسهیم دانش باید به وسیله مؤلفه‌ها یا عوامل مختلفی تحت تأثیر قرار گیرد. باک و همکاران^۱ (۲۰۰۵) نشان می‌دهند که نگرش و هنجارهای ذهنی می‌توانند قصد فردی تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار دهند. بر اساس تجربیات قبلی جاگنه^۲ (۲۰۰۹) عوامل مؤثر بر تسهیم دانش به طور خلاصه بیان می‌کند: این عوامل در عوامل فردی (به عنوان مثال، عدم اعتماد، ترس از دست دادن قدرت و عدم وجود شبکه‌های اجتماعی)، عوامل سازمانی (به عنوان مثال، فقدان رهبری، نبود نظام پاداش مناسب و عدم به‌اشتراک‌گذاری فرصت) و عوامل

1. Bock et al.
2. Gagne

تکنولوژیکی (به عنوان مثال، سیستم فناوری اطلاعات نامناسب و عدم آموزش) طبقه‌بندی می‌شوند. استراتژی تسهیم دانش برای هر دو نوع دانش ضمنی یا صریح بسیار مهم است. ون دن هوف و وینن (۲۰۰۴) دو مؤلفه را برای تسهیم دانش در نظر گرفته‌اند: ارائه دانش و گردآوری دانش (دریافت دانش). اهدای دانش به معنای برقراری ارتباط به دیگران به منظور انتقال سرمایه فکری خود به دیگری است. گردآوری دانش نیز به معنای مراجعه به همکاران به منظور دستیابی به سرمایه‌های فکری آن‌ها است.

پیشینه پژوهش

علامه و دیگران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری به این نتیجه دست یافتند که دو بعد سرمایه اجتماعی، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی، بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند؛ اما تأثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی‌دار نیست. هو و رندل (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان تسهیم دانش تیمی: سرمایه اجتماعی، مشوق بیرونی و نوآوری تیمی به این نتیجه دست یافتند که تسهیم دانش ضمنی واسطه‌ای بین سرمایه اجتماعی شناختی و نوآوری تیمی و همچنین بین به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح و نوآوری تیمی است. یو و دیگران (۲۰۱۳) در مقاله‌ای تحت عنوان مدل چند سطحی برای اثرات سرمایه اجتماعی و به‌اشتراک‌گذاری دانش در تیم‌های کاری دانش‌محور به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی به طور مشترک در هر دو سطح تسهیم دانش صریح و ضمنی تأثیر می‌گذارد. اسلام و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه خود تحت عنوان سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد تحصیلی به این نتیجه دست یافتند که روند به‌اشتراک‌گذاری دانش به نوبه خود می‌تواند به بهبود در کیفیت یادگیری منجر شود. سرلک و اسلامی (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف با رویکرد سرمایه اجتماعی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که دو عنصر وجه ساختاری (اهمیت به سازمان و پاداش)، یک عنصر از وجه فاعلیت (تسخیر احساس‌ها) و یک عنصر از وجه رابطه‌ای (ابراز شایستگی) تأثیر معناداری بر تسهیم دانش کارکنان دارند، اما تأثیر نوع‌دوستی و بلندنظری معنادار نبود.

روش‌شناسی

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به دنبال اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی است، این پژوهش از نظر هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش،

توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه آماری این پژوهش را دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اعضای هیأت علمی (اساتید راهنمای رساله کارشناسی ارشد و دکتری) دانشگاه شیراز که ۳۶۴ نفر بوده‌اند تشکیل داده‌اند که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع گردید. در پژوهش کنونی، منظور از تیم‌های تولید دانش در این پژوهش دانشجویان و اساتید راهنمای پایان‌نامه یا رساله دکتری هستند که با یکدیگر در به سرانجام رساندن پایان‌نامه یا رساله دکتری همکاری می‌کنند و به عنوان یک تیم در نظر گرفته شده‌اند.

روش اجرا

به منظور گردآوری داده‌ها از نمونه پژوهش از روش میدانی استفاده شد و در این زمینه دو پرسشنامه بسته پاسخ سرمایه اجتماعی (Gu et al., 2013; Ku et al., 2005) و تسهیم دانش (Van den Hooff & De Ridder, 2004) مورد استفاده قرار گرفت. شایان ذکر است پس از تعیین نمونه، جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش بعد از کسب مجوز از حراست و هماهنگی با رؤسای بخش‌ها و دانشکده‌های دانشگاه شیراز، پژوهشگر در دانشکده‌ها حضور یافت و پرسشنامه‌ها طی ۴۰ روز بین دانشجویان توزیع و جمع‌آوری شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سرمایه اجتماعی

پرسشنامه سرمایه اجتماعی گیو و همکاران (۲۰۱۳) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی است. بعد ساختاری شامل ۴ گویه، بعد ارتباطی ۳ گویه و بعد شناختی شامل ۶ گویه، و در کل ۱۱ گویه تنظیم شده است. در این پژوهش دو گویه از پرسشنامه کو و همکاران (۲۰۰۵) به آن اضافه شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت خیلی موافقم= ۵، موافقم= ۴، نظری ندارم= ۳، مخالفم= ۲ و خیلی مخالفم= ۱ ساخته شده است. ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری را با نمره کل سرمایه اجتماعی در طیف (۰/۸۶-۰/۸۷) در سطح معناداری ۰/۰۰۱ نشان می‌دهند که روایی این مقیاس را مورد تأیید قرار می‌دهد.

تسهیم دانش

مقیاس رفتار تسهیم دانش مبتنی بر دو بعد ارائه دانش و دریافت دانش و شامل ۷ عبارت است

که به قصد سنجش رفتار تسهیم دانش با اقتباس از پژوهش (Van Van den Hooff & De Ridder, 2004) تهیه شده است. همچنین گویه‌های پرسشنامه بر پایه طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) تنظیم شده بود. ابعاد دوگانه تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری را با نمره کل تسهیم دانش در طیف (۰/۸۸ - ۰/۹۲) در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ نشان می‌دهند که روایی این مقیاس را مورد تأیید قرار می‌دهد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش

جدول شماره ۱ یافته‌های توصیفی پژوهش، شامل میانگین و انحراف استاندارد ابعاد و کل مقیاس‌های سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
سرمایه اجتماعی	۳۶۴	۱/۳۳	۵	۳/۶۴	۰/۶۶	۰/۴۰
ساختاری	۳۶۴	۱	۵	۳/۷۱	۰/۸۴	۰/۷۱
ارتباطی	۳۶۴	۱/۳۳	۵	۳/۵۷	۰/۸۰	۰/۶۴
شناختی	۳۶۴	۱/۶۷	۵	۳/۶۳	۰/۶۱	۰/۳۸
تسهیم دانش	۳۶۴	۱	۵	۳/۷۳	۰/۶۵	۰/۴۲
اهدای دانش	۳۶۴	۱	۵	۳/۶۷	۰/۷۵	۰/۵۶
دریافت دانش	۳۶۴	۱	۵	۳/۷۷	۰/۶۹	۰/۴۸

مأخذ: یافته‌های استنباطی پژوهش

سؤال اول پژوهش. آیا رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش تیم‌های تولید دانش دانشگاهی وجود دارد؟

همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، بیشترین همبستگی بین متغیرهای پژوهش مربوط به همبستگی بین بعد ساختاری و بعد ارتباطی (ابعاد سرمایه اجتماعی) با ضریب همبستگی ۰/۷۰، ($p=0/01$) و بین ابعاد ارتباطی و شناختی (ابعاد سرمایه اجتماعی) با ضریب همبستگی ۰/۶۶، ($p=0/01$) و کمترین همبستگی متعلق به رفتار تسهیم دانش و بعد ساختاری با ضرایب همبستگی ۰/۲۲، ($p=0/01$) است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی ابعاد سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش

متغیرهای پژوهش	ساختاری	ارتباطی	شناختی	اهدای دانش	دریافت دانش
ساختاری	۱				
ارتباطی	۰/۷۰**	۱			
شناختی	۰/۵۷**	۰/۶۶**	۱		
اهدای دانش	۰/۴۸**	۰/۵۵**	۰/۵۵**	۱	
دریافت دانش	۰/۴۵**	۰/۵۲**	۰/۵۲**	۰/۶۳**	۱
رفتار تسهیم دانش	۰/۲۲**	۰/۲۸**	۰/۲۸**	۰/۳۶**	۰/۳۸**

مأخذ: یافته‌های استنباطی پژوهش
** (p=۰/۰۱)

سؤال دوم پژوهش. سرمایه اجتماعی در بین اعضای تیم‌های تولید دانش دانشگاهی به چه میزان است؟

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین کل و ابعاد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل سطح قابل قبول (Q2)	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۳۶۴	۳/۶۴	۰/۶۳	۳	۱۹/۳۱	۳۶۳	۰/۰۰۰۱
ساختاری		۳/۷۱	۰/۸۴		۱۶/۱۳		
ارتباطی		۳/۵۷	۰/۸۰		۱۳/۵۸		
شناختی		۳/۶۳	۰/۶۱		۱۹/۵۶۳		

مأخذ: یافته‌های استنباطی پژوهش

برای پاسخ به این سؤال پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده گردیده و نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. بر این اساس نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که میانگین سرمایه اجتماعی از حداقل سطح قابل قبول (Q2) بالاتر است که بر اساس مقدار t به دست آمده در درجه آزادی ۳۶۳ تفاوت معناداری بین میانگین سرمایه اجتماعی با میانگین معیار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. همچنین میانگین ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی از حداقل سطح قابل قبول (Q2) بالاتر است که بر اساس مقدار t به دست آمده در درجه آزادی ۳۶۳ تفاوت معناداری بین میانگین ابعاد مذکور با میانگین معیار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد.

سؤال سوم پژوهش. تسهیم دانش در بین اعضای تیم‌های تولید دانش دانشگاهی به چه میزان است؟

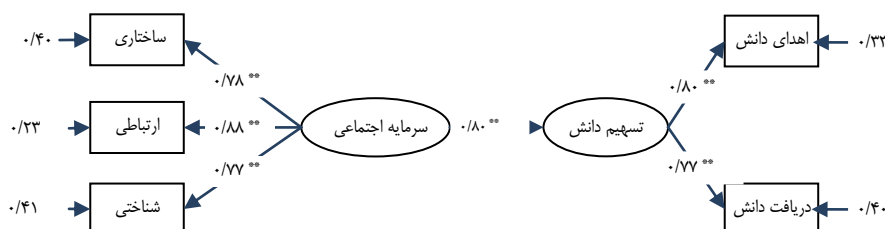
جدول ۴. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین کل و ابعاد تسهیم دانش

تسهیم دانش	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل سطح قابل قبول (Q2)	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
تسهیم دانش	۳۶۴	۳/۷۳	۰/۶۵	۳	۲۱/۴۳	۳۶۳	۰/۰۰۰۱
اهدای دانش		۳/۶۷	۰/۷۵		۱۶/۹۷		
دریافت دانش		۳/۷۷	۰/۶۹		۲۱/۳۶		

مأخذ: یافته‌های استنباطی پژوهش

نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای (جدول ۴) نشان داد که میانگین تسهیم دانش از حداقل سطح قابل قبول (Q2) بالاتر است که بر اساس مقدار t به دست آمده در درجه آزادی ۳۶۳ تفاوت معناداری بین میانگین تسهیم دانش با میانگین معیار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. همچنین میانگین ابعاد اهدای دانش و دریافت دانش از حداقل سطح قابل قبول (Q2) بالاتر است که بر اساس مقدار t به دست آمده در درجه آزادی ۳۶۳ تفاوت معناداری بین میانگین ابعاد مذکور با میانگین معیار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد.

سؤال چهارم پژوهش. آیا سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده معنادار تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی است؟



** P=0.01

Chi-Square = 11.38, df = 4, P-value =

شکل ۱. ضرایب معناداری اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش

بر اساس شکل ۱ سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار ($P < 0.02$ و $B = 0.80$) تسهیم دانش است. در سرمایه اجتماعی، بعد ارتباطی، ساختاری و شناختی به ترتیب دارای بار عاملی ۰/۷۷، ۰/۷۸ و ۰/۸۸ هستند و قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین قدرت تبیین‌کنندگی سرمایه اجتماعی را دارند. بر اساس یافته‌های حاصل می‌توان گفت در زمینه سرمایه اجتماعی باید به بعد

ارتباطی توجه بیشتری کرد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در زمینه شاخص‌های برازش مدل مقدار χ^2 درجه آزادی (df) ۲/۸۴ است که مقدار مناسبی دارد. میزان $RMSEA = 0/07$ و خطای $P\text{-value} = 0/02258$ نیز نشان‌دهنده این است که مدل از برازش خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های مدل نیز نشان می‌دهد مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابر دیدگاه صاحب‌نظران برای یک مدل مناسب، χ^2/df باید کمتر از ۳ باشد (Bollen, 1989). (GFI) یک شاخص برازش خوب باید نزدیک به ۰/۹۰ باشد (دولویی و دیگران^۱، ۲۰۱۰؛ سینگ^۲، ۲۰۰۹). هابر و دیگران^۳، ۲۰۰۸ بر این باورند که AGFI برای یک برازش مناسب بیش از ۰/۸۰ است. باگوزی و یی^۴، ۲۰۱۲؛ چیندا و محمد^۵، ۲۰۰۸؛ دولویی و دیگران، ۲۰۱۰ نیز بر این باورند که CFI یک شاخص برازش نرمال بیش از ۰/۹ است. همچنین صاحب‌نظرانی همچون باگوزی و یی^۶، ۲۰۱۲؛ چیندا و محمد^۷، ۲۰۰۸؛ سینگ، ۲۰۰۹ اذعان دارند که خطای مجذور میانگین تقریباً (RMSEA) باید کمتر از ۰/۰۷ باشد. مارش و دیگران (۲۰۰۵) ویژگی‌های یک مدل مناسب را به این صورت بیان می‌کند: $RMSEA = 0/08$ ، $CFI = 0/95$ ، $TLI = 0/95$ ، $SRMR = 0/10$. درنهایت به منظور تعیین برازش مدل با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8.50 مقادیر مختلف برازش مدل محاسبه شد. در پژوهش کنونی $RMSEA (0/06)$ ، $CFI (0/99)$ ، $IFI (0/99)$ ، $GFI (0/96)$ ، $NNFI (0/98)$ ، $NFI (0/98)$ ، $RFI (0/97)$ ، $RMR (0/02)$ محاسبه شد. فلذا با توجه به بالا بودن شاخص‌های برازش می‌توان گفت مدل مذکور از برازش خوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش کنونی، بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی دانشگاه شیراز بوده است. این پژوهش، هم از دیدگاه نظری و هم از منظر کاربردی قابل تأمل است. از دیدگاه نظری این مطالعه، مدل پژوهشی برای مطالعات تجربی پیشنهاد می‌کند تا پژوهشگران به استناد به این مدل بتوانند ابعاد سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را به یکدیگر پیوند دهند. یافته‌های مدل معادله ساختاری، تأییدی قوی بر این است که سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تسهیم دانش است. این نتایج رهنمودهایی را برای

1. Doloi & et al.
2. Singh
3. Hair & et al.
4. Bagozzi & Yi
5. Chinds & Mohamad
6. Bagozzi & Yi
7. Chinds & Mohamad

اعضای تیم‌های تولید دانش دانشگاهی (دانشجویان و اساتید راهنمای پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری) در ارتباط با گسترش میزان سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در آموزش عالی فراهم می‌کند. اولین یافته کلیدی این پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش همبستگی وجود دارد. در خصوص پیش‌بینی تسهیم دانش به وسیله سرمایه اجتماعی در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تسهیم دانش است. در سرمایه اجتماعی بعد ارتباطی، ساختاری و شناختی به ترتیب دارای قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین قدرت تبیین‌کنندگی سرمایه اجتماعی هستند. بر اساس یافته‌های حاصل می‌توان گفت در زمینه سرمایه اجتماعی باید به بعد ارتباطی توجه بیشتری شود و در جهت تسهیم دانش در وهله اول قرار داد. این یافته با نتایج هو و رندل (۲۰۱۴) و حسن‌زاده و دیگران (۱۳۹۲) هم‌راستا است. مطالعات نشان داده‌اند که تسهیم دانش، کلیدی است برای به دست آوردن شایستگی، صلاحیت و یک مزیت برای سازمان محسوب می‌شود. با این فرض که کارآمدترین روش برای مشارکت در دانش ذهنی تماس مستقیم بین فرستنده و گیرنده دانش است، پس سرمایه اجتماعی نقشی اساسی در این انتقال به عهده دارد. (ناطق‌پور و فیروزآبادی، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کند و برای آن‌ها در مقایسه با سایر سازمان‌ها، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (قلیچ لی، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی کارایی تسهیم دانش را افزایش می‌دهد و رفتار جمعی را ترغیب می‌کند. وجود سرمایه اجتماعی انتقال دانش و خلق دانش در سازمان را فراهم می‌آورد (دوستار و دیگران، ۱۳۹۱). در ارتباط با میزان سرمایه اجتماعی در بین اعضای تیم‌های تولید دانش دانشگاهی، یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که میانگین سرمایه اجتماعی از حداقل سطح قابل قبول بالاتر است. همچنین میانگین ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی از حداقل سطح قابل قبول بالاتر بود. بالاترین میانگین متعلق به بعد ساختاری و پایین‌ترین میانگین متعلق به بعد ارتباطی است. این یافته پژوهشی با نتایج پژوهش حشمتی و دیگران (۱۳۹۲) هم‌راستا است. نتایج حاکی از آن بود که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود داشته است و بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی کمترین همبستگی را با سرمایه فکری داشته است. در ادامه در ارتباط با کیفیت و میزان تسهیم دانش در بین اعضای تیم‌های تولید دانش دانشگاهی یافته‌های مطالعه نشان داد که میانگین تسهیم دانش از حداقل سطح قابل قبول بالاتر بود. همچنین میانگین ابعاد اهدای دانش و دریافت دانش از حداقل سطح قابل قبول بالاتر بود. بالاترین میانگین متعلق به بعد دریافت دانش است. این یافته با پژوهش علامه و همکاران (۱۳۹۵)؛ هو و رندل (۲۰۱۴)؛ یو و همکاران (۲۰۱۳)؛ اسلام و همکاران (۲۰۱۳)؛ سرلک و

اسلامی (۲۰۱۱) و ویلیام و اسکاربروک (۲۰۰۶) هم‌راستا است. یافته‌های مطالعه علامه و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری نشان داد که دو بعد سرمایه اجتماعی، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند، اما تأثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی‌دار نیست. همچنین هو و رندل (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان تسهیم دانش تیمی: سرمایه اجتماعی، مشوق بیرونی و نوآوری تیمی به این نتیجه دست یافتند که تسهیم دانش ضمنی واسطه‌ای بین سرمایه اجتماعی شناختی و نوآوری تیمی و همچنین بین به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح و نوآوری تیمی است. به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح واسطه بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و نوآوری تیمی است؛ در حالی که هر دو شکل به‌اشتراک‌گذاری دانش واسطه بین انگیزه‌های بیرونی برای به‌اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری تیمی است. پژوهش یو و همکاران (۲۰۱۳) در ارتباط با اثرات سرمایه اجتماعی و به‌اشتراک‌گذاری دانش در تیم‌های کاری دانش‌محور به این یافته انجامید که سرمایه اجتماعی به طور مشترک در هر دو سطح تسهیم دانش صریح و ضمنی تأثیر می‌گذارد. همچنین یافته‌های پژوهش ویلیام و اسکاربروک (۲۰۰۶) حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی به طور کلی تمایل به به‌اشتراک‌گذاری دانش که در شکل ابزاری آن وجود دارد را افزایش می‌دهد.

جمع‌بندی نهایی و پیشنهادها

نتایج این پژوهش حاکی از نقش مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه شیراز است. این یافته به این معناست که با تقویت ابعاد سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشکده‌های دانشگاه شیراز می‌توان تسهیم دانش در بین تیم‌های تولید دانش دانشگاهی را افزایش داد. با توجه به یافته‌های پژوهشی می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد:

– یافته‌های پژوهشی نشان داد میانگین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بالاتر از سایر ابعاد است. بدان معنی که اگر اعضای تیم‌های تولید دانش دانشگاهی ترغیب‌کننده و تسهیل‌کننده شبکه روابط باشند، دوستی و ارتباطات غیررسمی اعضای تیم تولید دانش می‌تواند به واسطه تأمین ارتباطات، تراوش اطلاعات و حمایت اجتماعی گسترش یابد و می‌تواند موجبات افزایش نوآوری تیمی را فراهم کند. در این میان نقش اعضای هیأت علمی به عنوان ارکان تیم‌های تولید دانش در بین اعضا برای ایجاد دانش و افزایش نوآوری تیمی حیاتی است. این موضوع می‌تواند در دوره‌های بهسازی اعضای هیأت علمی و

آسیب‌شناسی نظام‌های تولید دانش مورد تأکید قرار گیرد.

- یافته‌های مطالعه کنونی نشان‌دهنده بالا بودن میانگین بعد دریافت دانش به نسبت اهدای دانش است؛ بدان معنی که اعضای تیم‌های تولید دانش بیشتر به دریافت دانش تمایل دارند تا اعطای دانش. این موضوع آسیب جدی تسهیم و به‌اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی است. این موضوع می‌تواند در پروژه‌های آتی و تیم‌سازی در محیط‌های دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته و توجه بیشتر به موضوع اعطای دانش به گفتمان رایج تیم‌های تولید دانش تبدیل شود. در این زمینه طراحی مکانیزم‌های تشویقی دانشگاهی جهت تشویق دانشجویان و اعضای هیأت علمی به تسهیم دانش هرچه بیشتر و افزایش تعاملات دانشجویان و اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌گردد.

مآخذ

- استاک، روح‌الله، عبدالملکی، جمال (۱۳۹۳). بررسی و تعیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. سال ۱. شماره ۱. ۲۰-۱.
- امین بیدختی، علی‌اکبر، نظری، ماشاءالله (۱۳۸۸). ارائه یک مدل نظری برای نهادینه‌سازی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی جهت بهبود عملکرد اقتصادی. *راهبرد یاس*. شماره ۱۹. ۷۵-۵۵.
- توسلی، غلامعباس، امانی کلاریجانی، امرالله (۱۳۹۱). تحلیل و بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی در شبکه‌های اجتماعی مجازی (با تأکید بر تئوری شبکه). *مطالعات رسانه‌ای*. شماره ۱۸. ۹۹-۸۹.
- جعفری، محمد، شریف‌زاده، فتاح، قربانی‌زاده، وجه‌اله، رضایی‌منش، بهروز، دلخوش کسمایی، ابوالقاسم (۱۳۹۱). الگوی سرمایه اجتماعی، ابعاد و شاخص‌های آن در کلانتری‌های تهران بزرگ. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*. سال ۷. شماره ۳. ۳۹۶-۳۷۰.
- حسن‌زاده، محمد، علی‌پور ایرانق، سکینه، زندیان، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مرکز ملی اطلاعات. *تعامل انسان و اطلاعات*. سال ۱. شماره ۱. ۴۳-۲۷.
- حشمتی، محمدرسول، دریکنده، علی، مهدی، محمد، شمس‌الهی، حمید (۱۳۹۲). تبیین تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در دانشگاه امام علی. *مطالعات کمی در مدیریت*. شماره ۳. ۱۸-۱.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۸۹). *مدیریت دانش و دانایی: ساختار، فرایند و راهکارها*. چاپ اول. قم: انتشارات یاقوت.

دوستار، محمد، ابراهیم‌پور ازبری، مصطفی، هاشمی، حامد (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان گیلان. بهبود مدیریت. سال ۱۷. شماره ۳. ۳۱-۵.

رحمانی میاندهی، غلامرضا، نصرآبادی لواسانی، زهرا، حسن نفرآباد، علی (۱۳۸۰). استقلال دانشگاه در آینده. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۲۰. ۲-۶۵.

رضائیان، علی (۱۳۸۶). تیم‌سازی در قرن بیست و یکم. تهران: انتشارات سمت.

سلیمی، قاسم، کشاورزی، فهیمه، حیدری، الهام (۱۳۹۳). مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و بلوغ رفتار تسهیم دانش دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۳. ۲۲-۱.

شیری، مرتضی، زلفی‌گل، محمدعلی (۱۳۸۹). مراکز تحقیق و توسعه: پل موفقیت بین دانشگاه و صنعت. فصلنامه نشاء علم. سال ۱. شماره ۱. ۳۵-۳۰.

علامه، محسن، توکلی، هدی، طبائیان، ریحانه‌السادات (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. فصلنامه مطالعات مدیریت و بهبود تحول. شماره ۶. ۱۱۸-۱۰۱.

علی‌پور درویشی، زهرا (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات). مدیریت فناوری اطلاعات. سال ۴. شماره ۱۰. ۹۱-۱۱۶.

قلج‌لی، بهروز، مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودروسازی ایرانی). فصلنامه دانش مدیریت. شماره ۷۵. ۱۴۶-۱۲۵.

کشاورزی، علی‌حسین (۱۳۸۶). موانع و تسهیل‌کننده‌های دانش در سازمان‌ها. مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی. بهمن ۸۶.

ناطق‌پور، محمدجواد، فیروزآبادی، سیداحمد (۱۳۸۵). شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و فراتحلیل عوامل مؤثر بر آن. مطالعات جامعه‌شناختی. شماره ۲۸. ۱۹۰-۱۶۰.

نیکچه‌فراهانی، حمیده، نظری، غلامرضا (۱۳۸۸). نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار. ماهنامه تدبیر. شماره ۲۰۲.

Aslam, M. H., Shahzad, K., Syed, A. R., & Ramish, A. (2013). Social capital and knowledge sharing as determinants of academic performance, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(1), 25.

Babalhavaeji, F., & Kermani, Z. J. (2011). Knowledge sharing behaviour influences: a case of library and information science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), 1-14.

- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models, *Journal of the academy of marketing science*, 40(1), 8-34.
- Berkman, L. F., Kawachi, I. & Glymour, M. M. (Eds). (2014). *Social epidemiology* (2nd ed.), Oxford: Oxford University Press.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29 (1), 87-111.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons..
- Chahal, S. S., & Gautman, S. (2012). *Knowledge sharing among university teaching staff: A case study*. Access at: http://www.researchgate.net/publication/230660035_knowledge_sharing_among_university_teaching_staff_a_case_study (11/02/2018).
- Chinda, T., & Mohamed, S. (2008). Structural equation model of construction safety culture, *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15(2), 114-131.
- Dave, B., & Koskela, L. (2009). Collaborative knowledge management—A construction case study. *Automation in Construction*, 18(7), 894-902.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Doloi, H., Iyer, K. C., & Sawhney, A. (2011). Structural equation model for assessing impacts of contractor's performance on project success, *International Journal of Project Management*, 29(6), 687-695
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation, *Human Resource Management*, 48(4), 571.
- Gu, Q., Wang, G. G., & Wang, L. (2013). Social capital and innovation in R&D teams: The mediating roles of psychological safety and learning from mistakes, *R&D Management*, 43(2), 89-102.
- Hopkins, N. (2011). Religion and social capital: Identity matters, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 21(6), 528-540.
- Hu, L., & Randel, A. E. (2014). Knowledge sharing in teams: Social capital, extrinsic incentives, and team innovation. *Group & Organization Management*, 39(2), 213-243.
- McLean, I., & McMillan, A. (2009). *The concise oxford dictionary of politics*, OUP Oxford. Available at: <http://www.highbeam.com/doc/1O86socialcapital.html> (18/02/2016).
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Ko, D. G., Kirsch, L. J., & King, W. R. (2005). Antecedents of knowledge transfer from consultants to clients in enterprise system implementations. *MIS Quarterly*, 29(1), 59-85.
- Pezeshki, R. G., Alizadeh, N., Zamani M. N., & Shabanali, F. H. (2011). Factors influencing knowledge sharing among personnel of agricultural extension

- and education organization in Iranian ministry of jihad-e agriculture, *Journal of Agricultural Science and Technology*, 13 (1), 491-501.
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.
- Rezaee, R., & Nabeiei, P. (2016). Job satisfaction and social capital in university teachers, *Journal of Health Management and Informatics*, 3(2), 46-50.
- Sarlak, M. A., & Eslami, T. (2012). Knowledge sharing in Sharif University of technology: Social capital approach. *Quarterly Journal of Public Administration*, 3(8), 1-18.
- Singh, R. (2009). Does my structural model represent the real phenomenon?: A review of the appropriate use of Structural Equation Modelling (SEM) model fit indices, *The Marketing Review*, 9(3), 199-212.
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing, *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24.
- Willem, A., & Scarbrough, H. (2006). Social capital and political bias in knowledge sharing: An exploratory study. *Human Relations*, 59(10), 1343-1370.