Journal of Marine Medicine
Winter 2023, Volume 4, Issue 4
Pages: 231-239
10.30491/4.4.231

The Role of Organizational Knowledge Dimensions in the Effect of Social Capital on Knowledge Sharing in a Military Hospital

Ali Ali Akbar Esfahani [1], Erfan Movahedifar [2], Amir Jafari [3,4] *

[1] *Marine Medicine Research Center, Baqiyatullah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*
[2] *PhD student of Human Resources, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran*
[3] *Master of Management, Health Management Research Center, Baqiyatullah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*
[4] *Master of Management, Faculty of Health, Baqiyatullah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

Received: 4 December 2021 **Accepted:** 29 August 2022

Abstract

Background and Aim: Social capital is an important asset of any organization that can contribute to knowledge management and creates a sustainable competitive advantage for organizations. The aim of this research was to determine the relationship between social capital and knowledge sharing as the heart of knowledge management in a military hospital, and the organizational knowledge dimensions were investigated as an effective organizational factor in the knowledge management process as a mediating role.

Methods: This is applied survey research that structural equation modelling is used for analysis. The statistical population includes managers and employees of the selected military hospital in Tehran, Iran in 2019. To collect data, standard questionnaires were used for organizational knowledge dimensions, knowledge sharing, and social capital.

Results: Social capital had a significant effect on knowledge sharing (effect coefficient 0.450). The findings of the research emphasized increasing the organization's knowledge culture, knowledge leadership, strengthening knowledge resources, giving importance to knowledge portals, and paying attention to the appropriate knowledge structure, and processes for easy access to knowledge.

Conclusion: The organizational knowledge dimensions play a very effective role in increasing knowledge sharing, and in addition to its direct effect on increasing knowledge sharing, it also increases the effect of social capital on knowledge sharing, so the importance of knowledge dimensions in increasing sharing knowledge in military centers should be considered.

Keywords: Organizational Knowledge, Knowledge Sharing, Social Capital, Military Hospital.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]

***Corresponding author:** Amir Jafari. **Email**: amirjafari90@yahoo.com
Address: Health Management Research Center, Baqiyatullah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

مجله طب دریا
دوره ۴، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱
صفحات: ۲۳۹-۲۳۱
10.30491/4.4.231

نقش ابعاد دانشی سازمان در تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در یک بیمارستان نظامی

علی علی اکبر اصفهانی [۱]، عرفان موحدی‌فر [۲]، امیر جعفری [۳،۴] *

[۱] مرکز تحقیقات طب دریا، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله(عج)، تهران، ایران
[۲] دانشجوی دکتری منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
[۳] کارشناسی ارشد مدیریت، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله(عج)، تهران، ایران
[۴] کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله(عج)، تهران، ایران

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳ **پذیرش مقاله:** ۱۴۰۱/۰۶/۰۷

چکیده

زمینه و هدف: سرمایه اجتماعی از دارایی‌های مهم هر سازمانی است که می‌تواند در مدیریت دانش سهیم باشد و برای سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار ایجاد نماید. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش به عنوان قلب مدیریت دانش در یک بیمارستان نظامی بود که ابعاد دانشی سازمان به عنوان عامل مؤثر سازمانی در فرایند مدیریت دانش به عنوان نقش میانجی مورد بررسی قرار گرفت.

روش‌ها: این پژوهش کاربردی-پیمایشی است که در آن از روش مدل معادلات ساختاری برای تحلیل استفاده شد. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان بیمارستان نظامی منتخب در تهران در سال ۱۳۹۹ می‌باشند. برای جمع آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد ابعاد دانشی سازمان، تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی استفاده گردید.

یافته‌ها: سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تأثیر معنی‌دار داشت (ضریب تأثیر ۰/۴۵۰). یافته‌های پژوهش بر افزایش فرهنگ دانشی سازمان، رهبری دانش، تقویت منابع دانش، اهمیت دادن به درگاه‌های دانش، توجه به ساختار مناسب دانشی، فرایندها جهت دسترسی آسان به دانش مورد تاکید قرار گرفتند.

نتیجه‌گیری: ابعاد دانشی سازمان در جهت افزایش تسهیم دانش نقش بسیار موثری دارد و علاوه بر تاثیری که به صورت مستقیم بر افزایش تسهیم دانش دارد، موجب می‌شود تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش نیز افزایش یابند، بدین روی نیاز است به اهمیت ابعاد دانش در افزایش تسهیم دانش در مراکز نظامی توجه شود.

کلیدواژه‌ها: دانش سازمانی، تسهیم دانش، سرمایه اجتماعی، بیمارستان نظامی.

*نویسنده مسئول: **امیر جعفری**. پست الکترونیک: amirjafari90@yahoo.com
آدرس: مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله(عج)، تهران، ایران.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]

مقدمه

ما در عصر اطلاعات و دانش زندگی می‌کنیم، عصری که دیدگاه «دانش قدرت است» جای خود را به دیدگاه «اشتراک دانش قدرت است» داده است و مدیریت شایسته دانش سازمانی می‌تواند ارزش زیادی برای سازمان‌ها خلق کند (۱،۲)، افزایش اهمیت مدیریت دانش و دیگر دارایی‌های نامشهود فکری در جامعه پساصنعتی در آثار پیشگامانی مانند Daniel Bell آن را به عنوان موضوعی اساسی بین نویسندگان و پژوهشگران تبدیل کرده است (۳). مدیریت دانش به عنوان ابزاری جهت دستیابی به اهداف سازمانی شناخته شده است (۴)، مطابق با تعریف مدیریت دانش، تسهیم دانش یکی از حوزه‌های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است (۵)، یک از چالش‌های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می‌دانند است، چرا که تفکر افراد این است که چرا افراد باید دانشی را که به سختی به دست آورده‌اند در اختیار دیگران قرار دهند در حالیکه این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آنها در سازمان تلقی می‌شود (۶). از هدف‌های اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی است. 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. سرمایه اجتماعی مدعی است به کمک سازمان در تسهیم دانش آمده است. سرمایه اجتماعی از نظر Kohtamaki و همکاران در سازمان‌ها، بوسیله تشویق و برانگیزاندن افراد، عمل جمعی را هدایت کرده و انسجام درونی و تعقیب مستمر اهداف مشترک را تضمین می‌نماید (۷).

موفقیت طرح‌های مدیریت دانش به اشتراک گذاری دانش وابسته است (۸)، اگر دانش انباشته شده در پروژه با دیگر پروژه‌ها و سازمان‌ها به اشتراک گذاشته نشود از بین می‌رود. بنابراین از بین رفتن دانش، یکی از مخاطرات سازمان‌های پروژه محور است (۹). Leseure و Brooks برخی از مسائل با اهمیت از جمله از دست دادن حافظه شرکت در جریان کوچک‌سازی یا تغییر ساختار، سطح پایین دانش کارمندان به دلیل کمبود زمان آموزشی، تکرار اشتباهات در پروژه‌ها، سطح پایین راه حل‌های نوآورانه در سازمان و ارتباط ضعیف بین مدیریت بالا و پایین را دلیل بر فقدان مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌دانند (۱۰). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌های اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، احساس هویت جمعی و گروهی، احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی در یک سیستم اجتماعی دانست (۱۱). هدف کلی پژوهش حاضر کمک به روند تسهیم دانش و بررسی تاثیری که سرمایه اجتماعی از طریق ابعاد دانشی سازمان بر تسهیم دانش دارد می‌باشد. بدین روی می‌توان به شناخت بهتری از تأثیر هر یک از ابعاد سازمان بر تسهیم دانش دست یافت.

روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. از طریق بررسی دقیق پیشینه و ادبیات تحقیق به بیان مفاهیم و پیشینه پژوهش پرداخته شد. بر اساس آن مدل مفهومی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. مدل مفهومی پژوهش توسط پرسشنامه طراحی شده در اختیار افراد نمونه قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان اداری بیمارستان منتخب نظامی در شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. نمونه گیری به روش در دسترس انجام شد. با توجه به محدودیت‌های ایجاد شده برای پژوهشگر در خصوص عدم پاسخگویی برخی افراد با این توجیه که حوزه فعالیت آنها متفاوت است تعداد ۱۳۹ پرسشنامه از افراد در دسترس جمع آوری شد.

معیارهای ورود به مطالعه حداقل یکسال سابقه کار و دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی و تمایل به شرکت در مطالعه بود. معیارهای خروج از مطالعه عدم تمایل به شرکت در مطالعه بود.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این قسمت به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه که شامل ۲ بخش سوالات عمومی (۴ سؤال) و سوالات تخصصی (۶۲ سؤال) بود، استفاده شد. برای طراحی این بخش از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده گردید.

سؤالات بخش ابعاد دانشی سازمان برگرفته از رساله دکتری صلواتی (۱۳۸۵) ارائه شده در دانشگاه علامه طباطبایی است که ضمن این پژوهش روایی آن توسط ۱۲ نفر از اساتید این دانشگاه مورد پذیرش قرار گرفت (شامل فرهنگ دانش آفرین، رهبری دانش، منابع دانش، درگاه‌های دانش، ساختار دانش‌محور و فرایندهای دانش محور) (۱۲). بخش سرمایه اجتماعی برگرفته از پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و گوشال می‌باشد که علاوه بر آن در پژوهش حمیدی زاده و همکاران (۱۳۹۳) نیز مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایای آن مورد تأیید قرار گرفته است (۱۳). سؤالات تسهیم دانش برگرفته از پرسشنامه استاندارد پژوهشی با عنوان رابطه تعهد سازمانی و تسهیم دانش که در وزارت بازرگانی است که توسط عصاری (۱۳۹۰) انجام گرفته است (۱۴). پرسشنامه تهیه شده در اختیار اساتید جهت بررسی و تطبیق با پژوهش حاضر قرار گرفت و نکات متذکر شده اعمال گردید. پرسشنامه پژوهش به صورت حضوری در اختیار کارکنان بیمارستان منتخب قرار گرفت.

روایی و پایایی

برای اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی و کارشناسان و صاحبنظران قرار داده شد و اصلاحاتی با نظر استاد راهنما لحاظ گردید. همچنین به منظور بررسی روایی سازه از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]

برای اندازه‌گیری پایایی، شاخص پایایی ترکیبی (Composite reliability) و آلفای کرونباخ در مدل PLS ارائه می‌شود (۱۵). چون تمامی آلفاهای این پژوهش بالاتر از ۷ درصد است، پس پرسشنامه پژوهش از پایایی کافی برخوردار است (۱۶).

تجزیه و تحلیل آماری داده ها

پس از استخراج، به خلاصه کردن و طبقه‌بندی داده‌های آماری، با استفاده از جداول توزیع فراوانی پرداخته شد. سپس به کمک اطلاعات جمع آوری شده و نرم افزار Warp-PLS هر یک از فرضیه‌های تحقیق مورد آنالیز قرار گرفت. برای بررسی بهتر متغیرها و ابعاد پژوهش مدل پژوهش به دو سطح تقسیم شد؛ سطح اول مدل به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش با بررسی متغیر میانجی پژوهش و سطح دوم به بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی به صورت کلی پرداخته است.

ملاحظات اخلاقی

بعد از هماهنگی با واحد پژوهش بیمارستان و اخذ مجوزهای لازم، پرسشنامه ها بدون نام توزیع و رضایت نامه کتبی و آگاهانه از همه اخذ شد. این طرح مصوب و دارای کد اخلاق به شماره IR.BMSU.REC.1395.56 است.

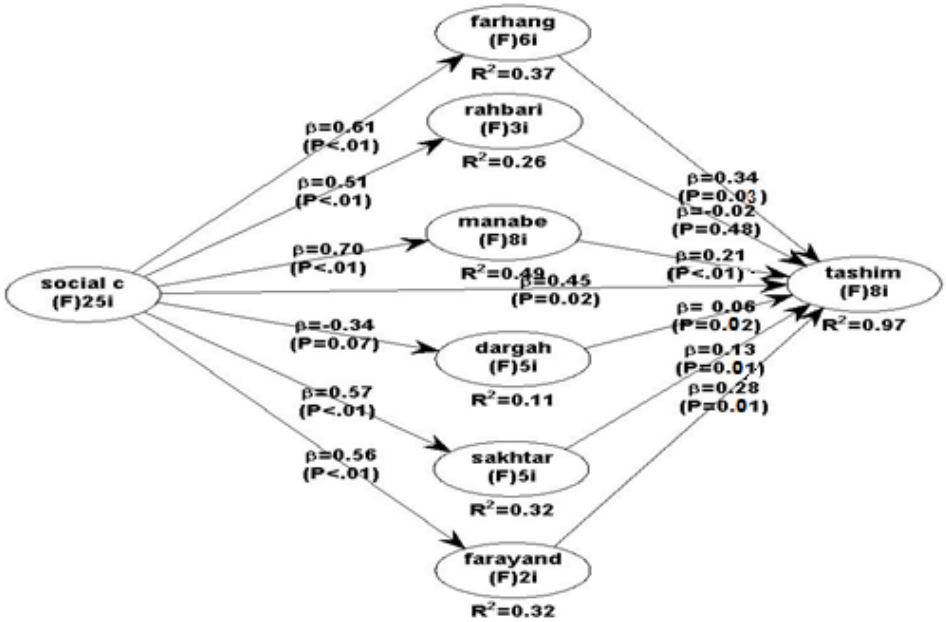
نتایج

اطلاعات جمعیت شناختی

در مجموع از تعداد ۱۳۹ پرسشنامه توزیع و پاسخ داده شده؛ (۶۵ درصد) آقا و (۳۵ درصد) از پاسخ دهندگان خانم بودند. بررسی سطح تحصیلات نشان می‌دهد بیشترین سطح تحصیلات افراد پاسخگو مربوط به کارشناسی (۶۰ درصد) می‌باشد؛ ۱۰ درصد افراد دارای مدرک دیپلم، ۱۵ درصد مدرک فوق دیپلم، و ۱۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد گزارش شد. توزیع آماری مدت زمان اشتغال حاکی از آن است که ۶۰ درصد افراد بیش از ۳ سال سابقه دارند.

تحلیل مدل ساختاری

قبل از پرداختن به مدل ساختاری، ابتدا مدل تحقیق به نمایش در آمد و سپس با مدل ساختاری مقایسه گردید. منظور از مدل ساختاری، بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون (سازه‌ها) می‌باشد. در مدل اول، ۸ متغیر مکنون و ۶۲ متغیر مشاهده شده موجود می‌باشد. متغیر سرمایه اجتماعی متغیر مستقل، تسهیم دانش به عنوان متغیر وابسته، ۶ متغیر ابعاد دانشی سازمان به عنوان متغیر میانجی نمایش شده است. در نمودار-۱، مدل ساختاری احصاء شده، علاوه بر متغیرها و رابطه بین آنها، فرضیه‌ها نیز مشخص گردیده است. همان‌گونه که مشخص است، فرضیه‌های تحقیق تنها به مسیرهای مستقیم اشاره دارد.



نمودار- ۱. مدل ساختاری تحقیق

بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش- سطح اول

برای بررسی فرضیات پژوهش دو فرضیه در ارتباط با هر بعد از متغیر میانجی به همراه تاثیری که بر تسهیم دانش داشته است و همچنین میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر آن مورد بحث و نتیجه‌گیری قرار گرفته است.

- سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد. نتیجه: تایید فرضیه

تاثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش با ضریب تاثیر (۰/۴۵۰) مورد تایید قرار گرفت. فرهنگ دانشی در پی انتقال و تعامل دانش در سازمان است، رهبری دانش در پی طرح استراتژی‌های دانشی

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]

و چشم‌اندازهای دانشی است و سایر ابعاد دانشی سازمان بر تاکید بیشتر تقویت سرمایه های اجتماعی و جلوگیری از افول آن با توجه به تاثیر در ابعاد دانشی پافشاری می‌نماید.

- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ دانشی سازمان تاثیر معناداری دارد. نتیجه: تایید فرضیه
- فرهنگ دانشی سازمان بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه: تایید فرضیه

سرمایه اجتماعی به روابط، رفتار، الگوهای تماسی، مظاهر و رفتارهای مشترک اشاره دارد. سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر فرهنگ سازمانی با ضریب تاثیر (۰/۶۰۵) دارای تاثیر مثبت و معناداری است. فرهنگ سازمانی، ارتباط تنگاتنگی با موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش دارد و بایستی حامی و پشتیبان مدیریت دانش باشد. در این پژوهش فرهنگ مناسب برای مدیریت دانش، از فرهنگ دانش آفرین یاد شده است. در چنین فرهنگی به دانش و صاحبان آن بها داده می‌شود و کسب و توزیع دانش به عنوان یک ارزش تلقی می‌شود. کارکنان بدون محدودیت در فعالیت‌های گروهی به تبادل دانش می‌پردازند و ایده‌های جدید به راحتی مورد پذیرش قرار می‌گیرند.

- سرمایه اجتماعی بر رهبری دانش تاثیر معناداری دارد. نتیجه: تایید فرضیه
- رهبری دانش بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه: تایید فرضیه

در ارتباط با رهبری دانش می‌توان این‌گونه بیان کرد که مدیریت دانش به خودی خود در سازمان شکل نمی‌گیرد. اجرای برنامه‌های مدیریت دانش نیازمند رهبری و اداره موثر دانش در کلیه سطوح سازمانی است. عنصر رهبری در مدیریت دانش را می‌توان به این صورت توصیف نمود: در سازمانی که مفهوم رهبری دانش در آن تحقق یافته است، دانش بعنوان یک منبع استراتژیک سازمان مطرح است. برای مدیریت این منبع ارزشمند، طرح استراتژیک مدرنی وجود دارد که بر اساس چشم‌انداز و مدیریت دانش سازمان تدوین شده است. مدیریت دانش در سازمان نهادینه شده است و مسئولیت‌ها و نقش‌ها در قبال آن تدوین شده‌اند.

- سرمایه اجتماعی بر منابع دانش سازمان تأثیر معناداری دارد. نتیجه: تأیید فرضیه
- منابع دانش سازمان بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه: تأیید فرضیه

بیشترین تأثیر سرمایه اجتماعی در این بررسی مربوط به تأثیر بر منابع دانش سازمان دارد، منابع دانش را کارکنان و مدیران سازمان می‌دانند، دانش نهفته‌ای که از طریق تجربه یا تحصیل و دانش آنها وجود دارد. سرمایه اجتماعی از طریق ارتباطات و روابط بین افراد منجر به افزایش منابع دانش می‌شود. دانش برخلاف اطلاعات و داده‌ها، ماهیتی اجتماعی و انتزاعی داشته و محتوای آن در ذهن نهفته است. از این رو وجود منابع غنی دانش برای موفقیت مدیریت دانش بسیار کلیدی و ضروری است.

- سرمایه اجتماعی بر درگاه‌های دانش تأثیر معناداری دارد. نتیجه: رد فرضیه
- درگاه‌های دانش بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه: تأیید فرضیه

در بررسی صورت گرفته سرمایه اجتماعی بر درگاه های دانش تاثیر معناداری نداشته است، با توجه به تعریف درگاه های دانش به نظر دستیابی به چنین نتیجه ای صحیح می‌باشد چراکه درگاه دانش زمینه فیزیکی و مجازی تسهیم دانش مدیریت دانش است، حال آنکه سرمایه اجتماعی بیشتر جنبه روحی و اجتماعی بین کارکنان را جلوه می‌کند. درگاه های دانش و مراکز دانش در سازمان‌ها در حقیقت، کانون جمع‌آوری، سازماندهی و انتشار دانش می‌باشند. این مراکز ممکن است بصورت فیزیکی یا مجازی باشند.

- سرمایه اجتماعی بر ساختار سازمان تأثیر معناداری دارد. نتیجه: تأیید فرضیه
- ساختار سازمان بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه: تأیید فرضیه

مدیریت دانش، خواسته‌های جدیدی بر بخشهای مختلف از جمله ساختار سازمان تحمیل می‌کند. ساختارهای سلسله مراتبی و غیرمنعطف نمی‌تواند محمل خوبی برای مدیریت دانش باشد. ساختار سازمانی مناسب برای مدیریت دانش را می‌توان به این صورت تعریف کرد: در چنین سازمانی ارتباطات و تعاملات به مرزهای تیمی، بخشی و حتی سازمانی محدود نمی‌شود و امکان برقراری ارتباط با محیط بیرون از سازمان برای کارکنان به سادگی مقدور می‌باشد و به عبارتی جنبه غیررسمی ساختار سازمانی، نقش مهمی در توسعه تعاملات ایفا می‌کند. چنین ارتباطی امکان دستیابی به دانش گروه‌های خارج از سازمان را میسر می‌سازد.

- سرمایه اجتماعی بر فرآیندهای دانشی سازمان تأثیر معناداری دارد. نتیجه: تأیید فرضیه
- فرایندهای دانشی سازمان بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه: تأیید فرضیه

فرایندهای مدیریت دانش در سازمان باید قادر باشند بطور اثربخش و کارآمد دانش کلیدی سازمان را پردازش نمایند. در حقیقت فرایندهای مدیریت دانش باید تمامی مراحل چرخه عمر دانش را، از ایجاد تا بکارگیری و بهره برداری پوشش دهند. در این فرایندها علاوه بر دانش داخل سازمان، منابع دانش خارج سازمان نیز باید لحاظ شده باشند.

بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش- سطح دوم

به منظور بررسی دقیق‌تر تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و ابعاد دانشی سازمان، ابعاد ساختاری، رابطه ای و شناختی سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفتند. در ادامه خلاصه بررسی اطلاعات مربوط به هر یک از فرضیات ابعاد سرمایه اجتماعی در

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]

قالب جداول ۱و ۲ و ۳ ارائه شده است.

بعد ساختاری اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد یعنی، شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و مناسب سازمان. برخی شاخص‌های آن اعم از اینکه کارکنان خود را عضو یک خانواه مشترک دانستن، اهمیت دادن به کارکردهای گروهی و تیم‌های کاری، تمایل به راه‌حل‌های تعاملی، رابطه خوب بین کارکنان و اینکه میزانی که سازمان و کارکنان در جهت اهداف یکدیگر گام برمی‌دارند را می‌توان نام برد. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر ابعاد دانشی سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ منجر به تقویت فرهنگ دانشی سازمان، رهبری دانش شده، منابع دانش در سازمان را تقویت می‌کند، درگاه‌های دانش را مورد تأثیر قرار می‌دهد. ساختار دانشی سازمان را تقویت و همچنین میزان تأثیر آن بر فرهنگ دانشی سازمان تأیید شده است. بدین روی روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان در این پژوهش بر تقویت و میزان تأثیرگذاری آن تاکید شده است.

در جدول-۲ بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی در ارتباط با سایر متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است. بعد رابطه‌ای توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملات برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت. چه میزان کارکنان به یکدیگر اعتماد دارند، چه مقدار اطلاعات مهم را بین هم مبادله می‌کنند، چقدر همدیگر را درک می‌کنند و بیشتر به صمیمیت کارکنان در روابط و صداقت آنها اشاره دارد. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تمام ابعاد دانشی سازمان مؤثر بوده است؛ به جز درگاه دانش و این معنادار نبودن تأثیر نشان از سودمند نبودن یا مخرب بودن بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر درگاه‌های دانش ندارد. درگاه‌های دانش را ما حاصل ارتباطات الکترونیک و دیجیتال می‌دانیم و در این رابطه بعد رابطه‌ای تاثیری بر تکنولوژی و درگاه‌های دانش ندارد و دو بخش و جنبه جدا از هم دانسته شده‌اند. با توجه به موارد لزوم بر توجه به بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی نیز احساس می‌شود.

بعد شناختی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از: زبان، کدها و حکایت‌های مشترک. بعد شناختی به ارزشها، اهداف و اعتقادات افراد توجه دارد. کارکنان با بعد شناختی نزدیک به هم، بهتر می‌توانند با هم رابطه داشته باشند و اطلاعات و دانش یکدیگر را تسهیم کنند. بعد شناختی بر ابعاد دانشی سازمان بجز درگاه‌های دانش به دلیل بیان شده در خصوص بعد رابطه‌ای تأثیرگذاری مثبت و معناداری دارد و لزوم توجه به این بعد از سرمایه اجتماعی در جهت بهبود مدیریت دانش و تسهیم دانش به عنوان بخش مرکزی تسهیم دانش شده است.

جدول-۱. خلاصه بررسی تأثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی

متغییر مستقل	متغییر وابسته	ضریب مسیر	P- values	نتیجه فرضیه
بعد ساختاری	تسهیم دانش	۰,۲۴۵	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد ساختاری	فرهنگ دانشی	۰,۱۹۲	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد ساختاری	رهبری دانش	۰,۳۳۵	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد ساختاری	منابع دانش	۰,۱۵۶	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد ساختاری	درگاه دانش	۰,۲۰۵	۰,۰۲۱	تأیید
بعد ساختاری	ساختار دانشی	۰,۳۰۲	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد ساختاری	فرهنگ دانشی	۰,۱۵۹	<۰,۰۰۱	تأیید

جدول-۲. خلاصه بررسی تأثیر بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی

متغییر مستقل	متغییر وابسته	ضریب مسیر	P- values	نتیجه فرضیه
بعد رابطه‌ای	تسهیم دانش	۰,۳۶۸	۰,۰۰۱	تأیید
بعد رابطه‌ای	فرهنگ دانشی	۰,۳۲۴	۰,۰۰۳	تأیید
بعد رابطه‌ای	رهبری دانش	۰,۲۶۸	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد رابطه‌ای	منابع دانش	۰,۱۲۵	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد رابطه‌ای	درگاه دانش	۰,۱۴۲	۰,۰۸۴	رد
بعد رابطه‌ای	ساختار دانشی	۰,۲۶۱	۰,۰۰۳	تأیید
بعد رابطه‌ای	فرهنگ دانشی	۰,۳۱۰	<۰,۰۰۱	تأیید

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]

جدول-۳. خلاصه بررسی تأثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی

متغییر مستقل	متغییر وابسته	ضریب مسیر	P- values	نتیجه فرضیه
بعد شناختی	تسهیم دانش	۰,۱۹۲	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد شناختی	فرهنگ دانشی	۰,۱۸۵	<۰۰,۰۰۱	تأیید
بعد شناختی	رهبری دانش	۰,۱۶۹	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد شناختی	منابع دانش	۰,۲۹۵	<۰,۰۰۱	تأیید
بعد شناختی	درگاه دانش	-۰,۴۰۲	۰,۰۹۲	رد
بعد شناختی	ساختار دانشی	۰,۲۰۴	۰,۰۱۸	تأیید
بعد شناختی	فرهنگ دانشی	۰,۱۰۲	<۰,۰۰۱	تأیید

بحث

در این تحقیق ضمن بیان اهمیت سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در سازمان به بررسی نقش میانجی ابعاد دانشی سازمان در این رابطه پرداخته شد. در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش و تاثیری که سرمایه اجتماعی بر این ابعاد دارد با توجه به هم رسالت بودن ابعاد دانشی سازمان، نیروی سرمایه اجتماعی در میانجی گری ابعاد دانشی سازمان افزایش یافته و منجر به تسهیم دانش بیشتر شد که با مطالعه Bharati و همکاران (۱۷) نیز همخوانی دارد.

با توجه به رابطه سرمایه اجتماعی بر فرهنگ دانشی سازمان و تاثیر آن بر تسهیم دانش، فرهنگ دانش آفرین مبتنی بر اعتماد است و از طریق ایجاد اعتماد، زمینه‌های تبادل دانش را فراهم می‌آورد، در چنین فرهنگی سیستم پاداش و ارزشیابی عملکرد بر اساس میزان مشارکت کارکنان در تولید دانش طراحی می‌شود. یکی از ضرایب تاثیر بالای سرمایه اجتماعی بر فرهنگ دانشی بوده است و حاکی از نیاز و توجه به این مساله دارد. سرمایه اجتماعی کارکنان منجر به افزایش تبادل اطلاعات و دانش بین افراد می‌شود و فرهنگ دانشی سازمان را افزایش می‌دهد و علاوه بر ایجاد اعتماد فرهنگ تبادل اطلاعات را فراهم می‌آورد که با پژوهش Aslam (۱۸) مطابقت دارد.

در رابطه با سرمایه اجتماعی بر رهبری دانش و تاثیر آن بر تسهیم دانش، افراد سازمان از سطوح مدیریت ارشد تا سطوح عملیاتی نسبت به تحقق اهداف استراتژیک مدیریت دانش تعهد دارند. سرمایه اجتماعی با توجه یافته های پژوهش حاضر منجر به تقویت رهبری دانش می‌شود این تقویت در جهت آگاهی مدیریت سازمان به منظور برنامه ریزی و خط مشی گذاری در جهت تدارک و یا تقویت سازمانی دانشی است. تعاملات و رفتارهای حاصل از سرمایه اجتماعی منجر به توجه مسئولان و برنامه ریزی آنها در جهت انتقال دانش و تقویت سازمان از نظر دانشی می‌شود که با مطالعه Wah و همکاران (۱۹) همخوانی دارد.

در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر منابع دانش سازمان و تاثیر آن بر تسهیم دانش می‌توان اینگونه بیان کرد در سازمان‌های دانش محور کارکنان صرفاً به انجام وظایف روزمره خود فکر نمی‌کنند، آنها ایجاد دانش را بعنوان یک وظیفه اساسی تلقی کرده و در این راستا تلاش می‌کنند. مدیریت اثربخش دانش زمانی امکان‌پذیر است که کارکنان اولاً آموزش پذیر بوده و برای یادگیری دانش نوین تلاش می‌کنند و ثانیاً از طریق شرکت در فعالیت‌های گروهی، دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند و بعنوان یک یاددهنده عمل می‌کنند. در اینگونه سازمان‌ها مدیران نیز زمینه‌ها و بسترهای لازم را به منظور شکوفایی دانش فراهم آورده و فرصت‌های جدیدی برای یادگیری خلق می‌کنند که با مطالعه Yen و همکاران (۲۰) هم راستا است.

در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر درگاه‌های دانش و تاثیر آن بر تسهیم دانش، هدف از ایجاد مراکز دانش هدایت افراد به سوی منابع دانش در داخل یا خارج سازمان می‌باشد. در این مراکز نقشه‌های دانش تهیه، نگهداری و به‌روزرسانی می‌شود. این مراکز در اصل به عنوان نقاط انشعاب تلقی می‌شوند که دسترسی به هر منبع دانش از طریق آنها صورت می‌گیرد. به عبارت دقیق‌تر این مراکز، درگاه‌های دانش می‌باشند و همه جریانات دانش از آنها عبور می‌کند. وجود این مراکز علاوه بر یکپارچگی و انسجام محتوای دانش سازمان از بسیاری دوباره کاری‌ها مخصوصاً در کسب دانش جلوگیری می‌کند. این مراکز باید قادر باشند که خدمات دانشی موردنیاز را کجا و چگونه بیابند، دانش‌های مختلف را سازماندهی و کدگذاری نمایند تا به صورت کارآمد بتوان به آنها دسترسی لازم را داشت، مخازن دانش را مدیریت نمایند، بین مدرک کاغذی و دیجیتال ارتباط برقرار نمایند و با تشکیل گروه‌های کاری از طریق تسهیل ارتباطات افراد کمک نمایند. در واقع درگاه دانش، منجر به تقویت احساس جریان داشتن مدیریت دانش در سازمان است و تسهیل‌کننده این جریان نیز است که با پژوهش Ganguly و همکاران (۲۱) همخوانی دارد.

با توجه به رابطه سرمایه اجتماعی بر ساختار سازمان و تاثیر آن بر تسهیم دانش، ساختار و چیدمان فیزیکی فضای کاری بگونه‌ای است که افراد می‌توانند در محل‌های خاصی بدون ایجاد مزاحمت برای دیگران و بدون محدودیت، در فضای غیررسمی به بحث و گفتگو بپردازند. در این گونه ساختارها افراد به سادگی می‌توانند به خبرگان و مدیران دسترسی داشته باشند و حتی پست های رسمی در ساختار سازمانی برای اداره فعالیت‌های مرتبط با مدیریت دانش

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]

در نظر گرفته می‌شود. سرمایه اجتماعی باعث می‌شود ساختار رسمی سازمان کمتر احساس شود، زمانی که افراد یک سازمان سرمایه اجتماعی بالاتری دارند روابط بین آنها از مرز رسمی ساختار عبور کرده و روابط غیررسمی در آنها افزایش می‌یابد و این افزایش در تقویت ساختار غیررسمی منجر به رشد فعالیت‌های دانشی و تسهیم دانش بین آنها نیز می‌شود که با مطالعه Wah و همکاران (۱۹) مطابقت دارد.

در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر فرآیندهای دانشی سازمان و تاثیر آن بر تسهیم دانش، سازمان می‌بایست بطور مداوم و سیستماتیک فرایندهای مدیریت دانش را مورد محک زنی و بهبود قرار دهد. تسهیم دانش، فرایند مرکزی مدیریت کردن دانش در نظر گرفته می‌شود. تسهیم دانش، فعالیت‌هایی شامل انتقال و توزیع دانش (صریح و ضمنی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگران است. تسهیم دانش به معنای انتقال دانش میان کارکنان با یکدیگر، با مدیران سازمان و با سازمانهای مشابه است که با مطالعه Diriye و همکاران (۲۲) نیز همخوانی دارد.

تسهیم دانش یکی از فرایندهای مهم است که شاید بتوان آن را مهم‌ترین فرایند در مدیریت دانش برشمرد، که بر این اساس کارکنان، اطلاعات خود را بین سایر افراد به اشتراک خواهند گذاشت و سعی دارند برخی از مسائل با اهمیت از جمله از دست دادن حافظه سازمان در جریان کوچک سازی و یا تغییر ساختار، سطح پایین دانش کارمندان به دلیل کمبود زمان آموزشی، تکرار اشتباهات فعالیت‌ها، سطح پایین راه حل های نوآورانه در سازمان و ارتباط ضعیف بین مدیریت بالا و پایین را که دلیل بر سطح پایین مدیریت دانش، تسهیم دانش ضعیف است، برطرف سازند.

در مجموع سرمایه اجتماعی دارای تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش و ابعاد دانشی سازمان در بیمارستان منتخب می باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که بیمارستان مورد مطالعه برای ارتقای تسهیم دانش به عنوان قلب مدیریت دانش باید اعتماد بین کارکنان، ایجاد هنجارهای مشترک و همچنین استحکام روابط و شبکه‌های کارکنان را تقویت نماید.

با توجه به نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش در سازمان ها و یافته‌های این مطالعه، به مسئولان و مدیران سازمان‌ها بویژه مراکز درمانی نیروی دریایی پیشنهاد می‌شود سازوکارهایی را به منظور بهبود و ارتقای سرمایه اجتماعی ایجاد نمایند تا زمینه توسعه مدیریت دانش فراهم گردد.

نتیجه‌گیری

ابعاد دانشی سازمان در جهت افزایش تسهیم دانش نقش بسیار موثری دارند و علاوه بر تاثیری که به صورت مستقیم بر افزایش تسهیم دانش دارند موجب می‌شود تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش نیز افزایش یابند بدین روی نیاز است به اهمیت ابعاد دانش در افزایش تسهیم دانش توجه شود. تسهیم دانش حداقل کمکی که در این زمینه می‌تواند داشته باشد کمک به کاهش این مسائل و آسیب‌ها است. مدیریت صحیح دانش قادر است عملکرد سازمانی را ارتقاء بخشد.

تشکر و قدردانی: از همه همکاران بیمارستان نظامی مورد پژوهش که با صرف وقت برای پر کردن پرسشنامه ها در انجام این پژوهش یاری رساندند سپاسگزاری می‌شود. از مدیران و مسئولین بیمارستان نیز جهت انجام هماهنگی‌ها و صدور مجوزهای لازم قدردانی می‌گردد.

نقش نویسندگان: همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله یا بازنگری آن سهیم بودند و همه با تایید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می پذیرند.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می کنند که هیچ گونه تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Chow WS, Chan LS. Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. Information & management. 2008;45 (7):458-65. doi:10.1016/j.im.2008.06.007
2. Rhodes J, Lok P, Hung RY, Fang SC. An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance. Journal of workplace learning. 2008. doi:10.1108/13665620810871105
3. Sangi R, Sheikhshoei S. Emergency Medical Service (EMS) Personnel's Knowledge in Diagnosing Patients with Cerebral Stroke and Necessary Measures during Transfer to Hospital. Novelty in Clinical Medicine. 2022; 1(1): 44-49. doi: 10.22034/ncm.2022.140809
4. Halawi LA, Aronson JE, McCarthy RV. Resource-based view of knowledge management for competitive advantage. The electronic journal of knowledge management. 2005;3(2):75.
5. Alavi M, Leidner DE. Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS quarterly. 2001:107-36. doi:10.2307/3250961
6. McDermott R, O'dell C. Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. Journal of knowledge management. 2001. doi:10.1108/13673270110384428
7. Kohtamäki M, Kekäle T, Viitala R. Trust and innovation: from spin-off idea to stock exchange. Creativity and Innovation Management. 2004; 13 (2):75-88. doi:10.1111/j.0963-1690.2004.00296.x

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.30491/4.4.231]

8. Wang S, Noe RA. Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human resource management review. 2010;20(2):115-31. doi:10.1016/j.hrmr.2009.10.001
9. Pemsel S, Wiewiora A. Project management office a knowledge broker in project-based organisations. International journal of project management. 2013;31(1):31-42. doi:10.1016/j.ijproman.2012.03.004
10. Leseure MJ, Brookes NJ. Knowledge management benchmarks for project management. Journal of knowledge management. 2004. doi:10.1108/13673270410523943
11. Golboni F, Mahmoodi H, Baghi V, Ghanei Gheshlagh R, Valiee S, Dalvand P, et al. Prevalence of Depression among Iranian Elderly: A Systematic Review and Meta-analysis of Observational Studies. Novelty in Clinical Medicine. 2022; 1(2): 70-80. doi: 10.22034/ncm.2022.327342.1014
12. Allameh SM. Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation. Journal of Intellectual Capital. 2018. doi:10.1108/JIC-05-2017-0068
13. Hamidizadeh A, Movahedifar E. Investigating the Impact of Social Capital Components on Organizational Innovation (Case Study: General Telecommunication Office of Qom City). Social Capital Management. 2014;1(2):203-23.
14. Ali Moloud E, Pargal M, Qadir Rashid A, Osmani H, Dalvand P, Mehrnezhadi S, Baghi V. The Relationship between COVID-19 Fear and Anxiety with the Quality of Life of Students in Sulaymaniyah, Iraq. Novelty in Clinical Medicine. 2022; 1(4): 173-177. doi: 10.22034/ncm.2022.340234.1044
15. Huysman M, Wulf V. IT to support knowledge sharing in communities, towards a social capital analysis. Journal of information technology. 2006; 21 (1):40-51. doi:10.1057/palgrave.jit.2000053
16. Yang J, Alejandro TG, Boles JS. The role of social capital and knowledge transfer in selling center performance. Journal of Business & Industrial Marketing. 2011. doi:10.1108/08858621111115877
17. Bharati P, Zhang W, Chaudhury A. Better knowledge with social media? Exploring the roles of social capital and organizational knowledge management. Journal of Knowledge Management. 2015. doi:10.1108/JKM-11-2014-0467
18. Aslam MH, Shahzad K, Syed AR, Ramish A. Social capital and knowledge sharing as determinants of academic performance. Journal of Behavioral and Applied Management. 20131; 15 (1):25-41. doi:10.21818/001c.17935
19. Wah CY, Menkhoff T, Loh B, Evers HD. Social capital and knowledge sharing in knowledge-based organizations: An empirical study. International Journal of Knowledge Management (IJKM). 2007;3(1):29-48. doi:10.4018/jkm.2007010103
20. Yen YF, Tseng JF, Wang HK. The effect of internal social capital on knowledge sharing. Knowledge Management Research & Practice. 2015; 13(2):214-24. doi:10.1057/kmrp.2013.43
21. Ganguly A, Talukdar A, Chatterjee D. Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. Journal of knowledge management. 2019. doi:10.1108/JKM-03-2018-0190
22. Diriye A. The role of social capital in knowledge sharing in higher education institutes. Electronic Journal of Knowledge Management. 2019;17(2):pp158-170.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.30491/4.4.231]