

The role of structural and relational social capital in the transfer and sharing of knowledge through the knowledge management process

Zohre Sharei *

Assistant Professor, Department of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran

Mehrdad Nosrati

Department of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

Organizations can leverage knowledge by utilizing their information through value-added human elements such as vision, entrepreneurship, and experience. In this context, social capital is recognized as a key factor in the effective implementation and management of knowledge processes. The primary objective of this study is to investigate the impact of relational and structural social capital on knowledge transfer and sharing through the knowledge management process. This research is applied in purpose and descriptive-correlational in methodology. The statistical population includes 175 employees of Samen Al-A'emmeh Hospital in Galogah, Iran, who were actively employed during the questionnaire distribution period. Using Morgan's table, a sample size of 120 was determined, and questionnaires were distributed and collected randomly. The data collection tool was a Likert-scale questionnaire with five response options. The questionnaire's validity was confirmed by expert review, and its reliability was verified through Cronbach's alpha coefficient. The research hypotheses were tested using structural equation modeling (SEM) in the PLS software, and the model's fit was evaluated. Findings revealed that relational and structural social capital have a significant positive impact on knowledge sharing and transfer. Additionally, the knowledge management process acts as a mediator in these

* Corresponding Author: z_sharei@pnu.ac.ir

How to Cite: xxxxxxxx

relationships. These results underscore the importance of social capital in strengthening knowledge management and enhancing knowledge transfer and sharing. Ultimately, this study demonstrates that by fostering social capital—particularly in its structural and relational dimensions—organizations can improve their knowledge management processes, thereby boosting productivity and innovation.

Keywords: Relational Social Capital, Structural Social Capital, Knowledge Management Process ,Knowledge Sharing, Knowledge Transfer



نقش سرمایه اجتماعی ساختاری و رابطه‌ای در انتقال و تسهیم دانش از طریق فرایند مدیریت دانش

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت اقتصاد علوم اداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

* **زهرا شرعی**

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت اقتصاد علوم اداری، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

مهرداد نصرتی

چکیده

سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از اطلاعات خود از طریق عناصر انسانی ارزش‌آفرین مانند بینش، کارآفرینی و تجربه، دانش را به کار گیرند. در این راستا، سرمایه اجتماعی به عنوان یک عامل کلیدی در اجرای مؤثر و مدیریت فرایند دانش شناخته می‌شود. هدف اصلی این مطالعه، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر انتقال و تسهیم دانش از طریق فرایند مدیریت دانش است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۷۵ نفر از کارکنان بیمارستان ثامن الائمه در گلوگاه است که در زمان توزیع پرسشنامه فعال بودند. با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شد و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی توزیع و جمع‌آوری شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه لیکرت با پنج گزینه پاسخ بود. روایی پرسشنامه توسط کارشناسان تأیید شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS آزمون شدند و برازش مدل ارزیابی گردید. سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم و انتقال دانش دارند. همچنین، فرایند مدیریت دانش به عنوان میانجی در این روابط عمل می‌کند. این نتایج بر اهمیت سرمایه اجتماعی در تقویت مدیریت دانش و بهبود انتقال و تسهیم دانش تأکید می‌کنند. این مطالعه نشان می‌دهد که با تقویت سرمایه اجتماعی به‌ویژه در ابعاد ساختاری و رابطه‌ای سازمان‌ها می‌توانند فرایندهای مدیریت دانش خود را بهبود بخشند و در نتیجه، بهره‌وری و نوآوری را افزایش دهند.

* نویسنده مسئول: z_sharei@pnu.ac.ir

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه پیام نور است

کلیدواژه‌ها: انتقال دانش، تسهیم دانش، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی ساختاری،
فرایند مدیریت دانش

مقدمه

در سال‌های اخیر، سازمان‌های دولتی و خصوصی به‌طور فزاینده‌ای به مدیریت دانش و منابع انسانی توجه نشان داده‌اند، چرا که اشتراک دانش نه تنها به عنوان ابزاری برای کسب منافع شخصی، بلکه به عنوان راهی برای ارتقای عملکرد افراد و سازمان‌ها اهمیت یافته است (Kim & Lee, 2005). این توجه به‌ویژه در شرایطی که همه‌گیری کووید-۱۹ چالش‌های بزرگی را برای نوآوری دانش و تبادل اطلاعات در سازمان‌ها ایجاد کرده بود، برجسته‌تر شده است (Peng, 2024). در این میان، سرمایه اجتماعی به عنوان یک مفهوم کلیدی مطرح شده که می‌تواند دسترسی به دانش را تسهیل کند. سرمایه اجتماعی، که شامل دارایی‌های نامشهود مانند همکاری، اعتماد، و همدلی بین افراد است، به عنوان شبکه‌ای ارتباطی تعریف می‌شود که از طریق باورها، هنجارها، و ارزش‌ها شکل می‌گیرد و منابعی استراتژیک را در اختیار افراد و گروه‌ها قرار می‌دهد (Aisjah et al., 2024; Claridge, 2018). این شبکه اجتماعی به‌ویژه از طریق ابعاد ساختاری (پیوندها و ساختارهای شبکه)، رابطه‌ای (اعتماد و کیفیت روابط)، و شناختی (درک‌ها و اهداف مشترک) خود را نشان می‌دهد که هر یک نقشی حیاتی در تسهیل تبادل دانش ایفا می‌کنند (Nhon & Truong, 2021).

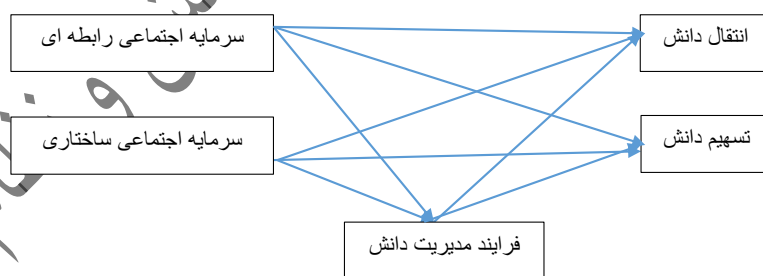
از سوی دیگر، فرایند مدیریت دانش به عنوان یک چارچوب ساختاری حیاتی در سازمان‌ها شناخته می‌شود که برای ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال، و کاربرد دانش طراحی شده است (Zaim et al., 2019). این فرایند، که شامل فعالیت‌هایی چون ایجاد دانش (Syed et al., 2021)، ذخیره‌سازی و بازیابی (Al-Emran et al., 2018)، انتقال (Cao et al., 2013)، و کاربرد (Farooq, 2019) است، نه تنها مدیریت مؤثر منابع دانش را ممکن می‌سازد، بلکه به دستیابی به اهدافی مانند نوآوری، مزیت رقابتی، و بهبود مستمر کمک می‌کند (Peng, 2024). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرایند مدیریت دانش می‌تواند با تقویت زیرساخت‌ها و انگیزه‌های درونی افراد، اشتراک و انتقال دانش را به‌طور قابل توجهی بهبود بخشد (Hu et al., 2019; Shraah et al., 2022). این تأثیر به‌ویژه در محیط‌هایی که با تغییرات سریع و نیاز به تداوم عملیاتی مواجه‌اند، مانند دوران پسا کرونا، حیاتی است، زیرا اعتماد بین ذی‌نفعان را تقویت کرده و انعطاف‌پذیری سازمانی را افزایش می‌دهد (Wang et al., 2019).

نظریه تبادل اجتماعی در این میان به عنوان چارچوبی نظری برای درک ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فرایند مدیریت دانش مطرح می شود. بر اساس این نظریه، تعاملات بین فردی مبتنی بر اعتماد و منافع متقابل، اشتراک دانش را تسهیل می کنند (Hu et al., 2019). ساز و کارهای تبادل اجتماعی، مانند روابط مربیگری، پروژه های تیمی مشارکتی، و نظام های پاداش دهی به مشارکت در دانش جمعی، محیطی را ایجاد می کنند که در آن اعتماد و همکاری تقویت شده و دانش به صورت متقابل مبادله می شود (Gagné et al., 2020). این ساز و کارها نه تنها رفتارهای کارکنان را با اصول مدیریت دانش هم راستا می کنند، بلکه با شکستن موانع سازمانی، جریان دانش را در میان بخش ها و تیم ها روان تر می سازند (Peng, 2024). به عنوان مثال، برنامه های مربیگری که افراد باتجربه را به کارکنانی با تجربه کمتر متصل می کنند یا سکویهای مشارکتی که تبادل ایده و نظر را تشویق می کنند، نمونه هایی عملی از این مکانیسم ها هستند که به نوآوری و همکاری های موثر منجر می شوند.

با توجه به این پیوندها، انتخاب ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری و رابطه ای) برای بررسی تأثیر آن ها بر انتقال و اشتراک دانش از طریق فرایند مدیریت دانش در این پژوهش مورد تأکید قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی ساختاری، که به پیکربندی شبکه های ارتباطی اشاره دارد، دسترسی به منابع و افراد را تسهیل می کند، در حالی که سرمایه اجتماعی رابطه ای، با تمرکز بر اعتماد و احترام متقابل، کیفیت این تعاملات را ارتقا می دهد (Claridge, 2018; Le & Lei, 2018). این ابعاد به طور مستقیم بر تمایل کارکنان به اشتراک گذاری دانش تأثیر می گذارند و فرایند مدیریت دانش به عنوان میانجی، این رابطه را تقویت می کند. برای نمونه، Areed et al (2021) نشان داده اند که پویایی های اجتماعی درون سازمانی، که از سرمایه اجتماعی نشئت می گیرند، انتقال دانش را در سطح فردی تسهیل کرده و ارزش سازمانی را افزایش می دهند. همچنین، Swanson et al (2020) تأکید کرده اند که سرمایه اجتماعی انتشار اطلاعات را در ابعاد مختلف تعدیل می کند، اما چگونگی تعامل این ابعاد با فرایند مدیریت دانش هنوز به طور کامل بررسی نشده است. این پژوهش با هدف پر کردن این شکاف، به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر انتقال و اشتراک دانش از طریق فرایند مدیریت دانش می پردازد.

در محیط‌های سازمانی، به‌ویژه در بخش خدمات مانند بیمارستان‌ها، انتقال دانش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Shraah et al., 2022). بیمارستان‌ها ثامن‌الائمه در استان مازندران شهرستان گلوگاه، به‌عنوان یک سازمان خدماتی دولتی، نمونه‌ای است که در آن تبادل دانش و تجربیات بین کارکنان می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات درمانی منجر شود. با وجود این، فقدان درک کافی از چگونگی تأثیر سرمایه اجتماعی بر این فرایندها، چالش‌هایی را برای مدیران در طراحی راهبردهای مؤثر ایجاد کرده است. هدف کلی تحقیق، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر انتقال و تسهیم دانش با میانجی‌گری فرایند مدیریت دانش در بیمارستان ثامن‌الائمه گلوگاه است. این مطالعه تلاش می‌کند با تحلیل این روابط، به‌خلاف موجود در ادبیات پژوهش پاسخ دهد و راهکارهایی عملی برای بهبود عملکرد سازمانی ارائه نماید. برای رسیدن به هدف پژوهش، فرضیه‌های زیر بر اساس مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) طرح و آزمون شده‌اند:

۱. سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر رفتار تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر رفتار انتقال دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. فرایند مدیریت دانش بر رابطه بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر رفتار تسهیم دانش نقش میانجی دارد.
۴. فرایند مدیریت دانش بر رابطه بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر رفتار انتقال دانش نقش میانجی دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی ساختاری: سرمایه اجتماعی ساختاری به پیکربندی و الگوهای شبکه‌های اجتماعی در یک سازمان اشاره دارد که دسترسی به منابع و اطلاعات را تسهیل می‌کند (Nahapiet & Ghoshal, 1998). این بُعد از سرمایه اجتماعی شامل تعداد و نوع پیوندهای اجتماعی، تراکم شبکه‌ها و ساختار ارتباطی میان افراد و گروه‌هاست (Tsounis et al., 2023). سرمایه اجتماعی ساختاری به‌عنوان یک زیرساخت اساسی عمل می‌کند که جریان دانش را در سازمان ممکن می‌سازد. به‌عنوان مثال، شبکه‌های متراکم و به‌هم‌پیوسته می‌توانند دسترسی سریع‌تر به اطلاعات را فراهم کنند، در حالی که شبکه‌های گسترده‌تر با پیوندهای ضعیف‌تر امکان دسترسی به منابع متنوع‌تر را ایجاد می‌کنند (Putnam, 2000). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این ساختارها در تسهیل انتقال دانش و ایجاد فرصت‌های همکاری نقش مهمی دارند (Swanson et al., 2020).

سرمایه اجتماعی رابطه‌ای: سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به کیفیت روابط میان افراد، که بر پایه اعتماد، احترام متقابل و تعهد شکل گرفته است، اشاره دارد (Nahapiet & Ghoshal, 1998). این بُعد بر چگونگی تعاملات انسانی و احساس تعلق به شبکه‌های اجتماعی تأکید دارد و از طریق اعتماد و هنجارهای متقابل، همکاری و تسهیم دانش را تقویت می‌کند (Tsounis et al., 2023). سرمایه اجتماعی رابطه‌ای محیطی امن و پشتیبان ایجاد می‌کند که در آن افراد احساس راحتی برای به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی خود دارند (Peng, 2024). به گفته بوردیو (Bourdieu, 1986)، کیفیت این روابط می‌تواند دسترسی به منابع را افزایش دهد و تمایل افراد به مشارکت فعال در فرایندهای دانشی را بهبود بخشد. اعتماد، به‌عنوان هسته اصلی این بُعد، پیش‌بینی‌کننده‌ای کلیدی برای رفتارهای تسهیم دانش است (Hu et al., 2019).

فرایند مدیریت دانش: فرایند مدیریت دانش به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که سازمان برای خلق، سازماندهی و استفاده مؤثر از دانش خود انجام می‌دهد و به‌عنوان یک فرایند مستمر شناخته می‌شود که دانش را به دارایی قابل‌استفاده تبدیل می‌کند (Dhamdhare, 2015). این فرایند شامل مراحل زیر است:

کسب و تولید دانش: این مرحله بر شناسایی و خلق دانش جدید تمرکز دارد. به گفته الگبیل (Alegbeleye, 2010)، اکتساب دانش عمدتاً با دانش ضمنی (دانش نهان) سروکار دارد

که می‌تواند از طریق ثبت و مستندسازی به دانش صریح (دانش عیان) تبدیل شود. تولید دانش از طریق فعالیت‌هایی مانند نوشتن (رسمی و غیررسمی)، تحقیق و حل مسئله جمعی رخ می‌دهد (Igbinovia & Ikenwe, 2018).

ضبط دانش: ضبط دانش به معنای ثبت و نگهداری دانش در قالب‌های قابل استفاده است. موتولا و موکو (Mutula & Mooko, 2008) این فرایند را به عنوان یک ابزار ناوبری برای گذار از دانش ضمنی و صریح توصیف می‌کنند که از طریق فناوری و نگاشت دانش (شناسایی محل دانش در سازمان) انجام می‌شود.

سازماندهی دانش: سازماندهی دانش به دسته‌بندی و ساختاردهی دانش برای دسترسی و بازیابی آسان اشاره دارد. نوالو (Nwalo, 2003) این مرحله را به عنوان فهرست‌نویسی و طبقه‌بندی منابع اطلاعاتی تعریف می‌کند که از طریق ابزارهایی مانند نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی انجام می‌شود.

ذخیره‌سازی دانش: ذخیره‌سازی شامل حفظ دانش به گونه‌ای است که برای استفاده‌های آتی قابل دسترسی باشد. الگبلی (Alegbeleye, 2010) این مرحله را "مخزن دانش" می‌نامد که در آن اسناد حاوی دانش ضبط شده نگهداری می‌شوند.

این فرایندها به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا دانش را به عنوان یک منبع استراتژیک مدیریت کرده و از آن برای بهبود عملکرد و نوآوری بهره‌برداری کنند، بدون اینکه مستقیماً به انتقال یا تسهیم دانش وابسته باشند (Dhamdhare, 2015).

انتقال دانش: انتقال دانش فرایندی است که طی آن دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگری منتقل می‌شود و بر بهبود توانایی سازمان در انجام وظایف اثر می‌گذارد (Jasimuddin, 2014). این فرایند شامل تبادل فعال دانش صریح و ضمنی است و به عوامل

متعددی از جمله انگیزه منبع دانش، توانایی گیرنده، و زمینه انتقال بستگی دارد. (Li et al., 2022) انتقال دانش نه تنها به اشتراک گذاری اطلاعات محدود نمی‌شود، بلکه ساختار دانش

سازمان را بهینه کرده و نوآوری را تقویت می‌کند (Peng & Tao, 2022). مدل ارتباطی شانون و ویور نشان می‌دهد که انتقال مؤثر نیازمند مشارکت فعال فرستنده و گیرنده است (Shannon & Weaver, 1949). چالش‌هایی مانند پیچیدگی دانش و فاصله متنی بین منبع

و گیرنده می‌توانند این فرایند را مختل کنند (Apio et al., 2021).

تسهیم دانش: تسهیم دانش به عنوان یکی از ستون‌های اصلی مدیریت دانش، شامل تبادل اطلاعات، مهارت‌ها و تجربیات بین افراد و گروه‌هاست (Ikenwe & Igbinovia, 2015). این فرایند می‌تواند به صورت افقی (بین همکاران) یا عمودی (بین مدیران و زیردستان) رخ دهد و به نوع اعتماد موجود در سازمان بستگی دارد (Chou & Chan, 2008). تسهیم دانش ضمنی، که دشوارتر اما ارزشمندتر است، نیازمند اعتماد و روابط قوی است (Hsu, 2008). عوامل انگیزشی مانند پاداش‌ها، فرهنگ سازمانی باز و کاهش ادراک هزینه‌های احتکار دانش، تمایل به تسهیم را افزایش می‌دهند (Peng, 2024). تسهیم دانش نه تنها نوآوری فردی را تقویت می‌کند، بلکه به خلق دانش جمعی و بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند (Abbas et al., 2020).

ارتباط بین سرمایه اجتماعی ساختاری و فرایند مدیریت دانش: سرمایه اجتماعی ساختاری با فراهم کردن شبکه‌های ارتباطی، فرایند مدیریت دانش را تسهیل می‌کند. ساختار شبکه‌ها، مانند تراکم و اتصال، دسترسی به منابع دانش را بهبود می‌بخشد و جریان اطلاعات را در سازمان تسریع می‌کند (Swanson et al., 2020). به عنوان مثال، شبکه‌های متراکم می‌توانند ضبط و ذخیره‌سازی دانش را از طریق تعاملات مکرر تقویت کنند، در حالی که پیوندهای ضعیف‌تر امکان کسب دانش خارجی را فراهم می‌کنند (Granovetter, 1985). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی ساختاری به عنوان یک کاتالیزور عمل می‌کند که مراحل مختلف مدیریت دانش، از تولید تا کاربرد، را پشتیبانی می‌کند (Syed et al., 2021). این بعد همچنین با کاهش موانع سازمانی، انتقال و تسهیم دانش را در میان بخش‌ها و تیم‌ها روان‌تر می‌سازد (Peng, 2024).

رابطه مدیریت دانش با انتقال و تسهیم دانش: فرایند مدیریت دانش به عنوان چارچوبی ساختاریافته، انتقال و تسهیم دانش را تقویت می‌کند. کسب دانش جدید، انتشار آن در سازمان و کاربرد آن در تصمیم‌گیری‌ها، همگی به تبادل مؤثر دانش وابسته هستند (Al-Emran et al., 2018). انتقال دانش، که فراتر از سطح فردی و در سطوح گروهی و سازمانی عمل می‌کند، از طریق فرایندهای مدیریت دانش ساختارمند می‌شود و نوآوری را تسریع می‌بخشد (Cao et al., 2013). از سوی دیگر، تسهیم دانش به عنوان هسته مرکزی مدیریت دانش، با ایجاد فرهنگ همکاری و استفاده از دانش ضبط‌شده، ارزش سازمانی را افزایش می‌دهد (Shahzad et al., 2020). این رابطه دوسویه است؛ مدیریت دانش بستری

برای انتقال و تسهیم فراهم می‌کند و این دو نیز فرایند مدیریت دانش را غنی‌تر می‌سازند (Migdadi, 2021).

سرمایه اجتماعی به‌عنوان عاملی مؤثر در بهبود فرایندهای سازمانی، به‌ویژه انتقال و تسهیم دانش، در مطالعات متعدد مورد بررسی قرار گرفته است. رجبی فرجاد و همکاران (Rajabi Farjad et al., 2023) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه اجتماعی با تقویت یادگیری سازمانی و ظرفیت جذب، انتقال دانش را در بانک کشاورزی بهبود می‌بخشد. خدایاری و همکاران (Khodayari et al., 2023) نیز دریافتند که سرمایه اجتماعی همراه با مدیریت دانش، از طریق میانجی‌گری چابکی و اشتراک‌گذاری دانش، توسعه سازمانی در ابعاد بین‌المللی را در شرکت رضایت خودرو طراوت نوین تسهیل می‌کند.

ایده‌لویی و غفاری (Ideh Louie & Ghaffari, 2019) در پژوهش خود نشان دادند که ابعاد سرمایه اجتماعی از طریق یادگیری سازمانی و ظرفیت جذب بر انتقال دانش اثرگذار است. سلیمی و همکاران (Salimi et al., 2019) نیز در دانشگاه شیراز، رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را با مدل معادلات ساختاری اثبات کردند. علامه و همکاران (Allameh et al., 2016)، تأثیر مثبت ابعاد رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش را تأیید کردند، اما بعد ساختاری معنادار نبود.

پنگ در مطالعه‌ای نشان داد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری از طریق فرایند مدیریت دانش، رفتارهای تسهیم و انتقال دانش را تقویت می‌کند (Peng, 2024). این پژوهش، مبتنی بر نظریه تبادل اجتماعی، نقش کلیدی سرمایه اجتماعی را در دوران پساکوید-۱۹ برجسته کرد. همچنین، فوس و پدرسن تأکید کردند که سرمایه اجتماعی با تسهیل جریان اطلاعات، انتقال دانش را در سازمان‌ها بهبود می‌بخشد (Foss & Pedersen, 2019). آدلر و کوان نیز سرمایه اجتماعی را به‌عنوان منبعی از شبکه‌های روابط تعریف کردند که همکاری و تبادل دانش را تقویت می‌کند (Adler & Kwon, 2002).

مروتی و همکاران (Marvati et al., 2014) مدیریت دانش را فرایندی سیستماتیک برای خلق و اشتراک‌گذاری دانش دانستند که بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد. دوستار و همکاران (Dostar et al., 2012) در دانشگاه‌های گیلان با تحلیل عاملی تأییدی، تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش را نشان دادند. همچنین، گانگلی و همکاران دریافتند که انگیزه‌های درونی و بیرونی از طریق سرمایه اجتماعی، تمایل به تسهیم دانش را

افزایش می‌دهد (Ganguly et al., 2019). ریگانز و مک اویلی نیز تأکید کردند که ساختار شبکه‌های اجتماعی و روابط مبتنی بر اعتماد، تبادل دانش را تسهیل می‌کند (Reagans & McEvily, 2003).

حسنویی و بن سعد (Hasnaoui & Bensaad, 2024) در مطالعه‌ای نشان دادند که سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش همبستگی متوسطی دارد و سطح آن به‌طور متوسط در افزایش تسهیم دانش مؤثر است. همچنین، حسن‌زاده و صادقی (Hassanzadeh & Sadeghi, 2015) در پژوهشی توصیفی-همبستگی دریافتند که سرمایه اجتماعی بر بهبود تسهیم دانش تأثیر دارد؛ به‌طوری‌که بعد شناختی بیشترین نقش را داشته، بعد رابطه‌ای در رتبه بعدی و بعد ساختاری کم‌اهمیت‌تر بوده است.

مطالعات Siddiqui و همکاران و Sa'a و Asplund در سال ۲۰۲۵ نشان داده‌اند که ابعاد سرمایه اجتماعی می‌توانند نوآوری و اشتراک دانش را از طریق مکانیزم‌هایی مانند سیستم‌های کاری پیشرفته و همکاری‌های دانشگاه-صنعت بهبود ببخشند. با این حال، تأثیرات ممکن است بسته به زمینه سازمانی متفاوت باشد، و نیاز به بررسی بیشتر وجود دارد. در حالی که مطالعات پیشین بر اهمیت پلتفرم‌های اشتراک دانش تمرکز داشته‌اند، انگیزه‌های درونی و نقش میانجی فرایند مدیریت دانش کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند (Chuang et al., 2019). با بهره‌گیری از منابع اخیر، مانند مطالعه Peng (۲۰۲۴)، که بر پیامدهای علمی و عملی این رابطه تأکید دارد، و ترکمن (Turkman, 2023)، که تأثیر معنادار سرمایه اجتماعی بر ابعاد مدیریت دانش را تأیید می‌کند، این تحقیق تلاش می‌کند تا درک جامع‌تری از این تعاملات ارائه دهد. در نهایت، با توجه به نقش حیاتی انتقال و اشتراک دانش در بهبود عملکرد سازمانی، به‌ویژه در بخش‌هایی مانند خدمات درمانی که همکاری و تبادل تجربه حیاتی است، این مطالعه می‌تواند بینش‌های ارزشمندی برای سازمان‌ها فراهم آورد.

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است؛ زیرا نتایج واقعی آن می‌تواند به‌طور مستقیم توسط مدیران بیمارستان ثامن‌الائمه گلوگاه به کار گرفته شود. از نظر گردآوری داده‌ها، رویکرد توصیفی-همبستگی دارد که ضمن توصیف وضعیت موجود سرمایه اجتماعی، فرایند مدیریت دانش، انتقال و تسهیم دانش، روابط بین این متغیرها و عوامل مؤثر بر آن‌ها را تحلیل

می‌کند. جامعه آماری شامل ۲۰۷ پرسنل بیمارستان است که ۱۷۵ نفر در زمان توزیع پرسشنامه مشغول به کار بودند. با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۱۲۰ نفر برآورد شد و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده و در دسترس انجام گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها شامل مطالعات کتابخانه‌ای برای مبانی نظری و پرسشنامه برای داده‌های میدانی است. پرسشنامه طراحی شده دارای مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق=۵، موافق=۴، بی‌نظر=۳، مخالف=۲، کاملاً مخالف=۱) بوده و در دو بخش تدوین شده است: بخش عمومی شامل ۴ سؤال مربوط به ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان (سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار) و بخش تخصصی شامل ۳۴ سؤال که متغیرهای پژوهش را پوشش می‌دهد. این سؤالات تخصصی به صورت زیر تقسیم‌بندی شده‌اند: سؤالات ۱ تا ۳ برای سرمایه اجتماعی رابطه‌ای (Tsai et al., 2014)، سؤالات ۴ تا ۷ برای سرمایه اجتماعی ساختاری (Tsai et al., 2014)، سؤالات ۸ تا ۲۳ برای فرایند مدیریت دانش (Migdadi, 2021)، سؤالات ۲۴ تا ۲۹ برای تسهیم دانش (Al-Emran et al., 2018) و سؤالات ۳۰ تا ۳۴ برای انتقال دانش (Reagans & McEvily, 2003). قبل از سؤالات، توضیحی درباره هدف پژوهش، ضرورت همکاری و محرمانگی داده‌ها ارائه شده تا پاسخ‌دهندگان با اطمینان بیشتری مشارکت کنند. روایی پرسشنامه از نوع محتوایی با تأیید استاد راهنما و از طریق روایی همگرا (AVE بالای ۰/۵) و واگرا سنجیده شد و پایایی آن با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (بالای ۰/۷) تأیید گردید. در راستای رعایت نکات اخلاقی، رضایت آگاهانه پاسخ‌دهندگان پیش از توزیع پرسشنامه جلب شد، هویت آن‌ها کاملاً محرمانه نگه‌داشته شد و تأکید شد که مشارکت داوطلبانه است و هیچ‌گونه اجباری در پاسخ‌گویی وجود ندارد. همچنین، داده‌ها صرفاً برای اهداف علمی استفاده شده و از هرگونه سوءاستفاده جلوگیری می‌شود. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS، PLS و Excel انجام می‌شود که شامل آمار توصیفی (جدول فراوانی و میانگین) و استنباطی (مدل‌سازی روایی سازه) است.

یافته‌ها

جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۱۲۰ نفر از پرسنل بیمارستان ثامن‌الائمه گلوگاه به صورت خلاصه نشان می‌دهد. از نظر سنی، بیشترین فراوانی (۳۳/۵ درصد) به گروه ۳۱ تا ۴۰ سال تعلق دارد، در حالی که کمترین فراوانی (۱۲/۵ درصد) مربوط به افراد زیر ۳۰ سال

است، که بیانگر حضور پررنگ نیروهای میان سال در این مجموعه است. در بخش جنسیت، زنان با ۵۲ درصد اندکی بیشتر از مردان با ۴۸ درصد هستند و این ترکیب تقریباً متعادل جنسیتی را نشان می دهد. از نظر تحصیلات، سطح کارشناسی با ۶۴ درصد بیشترین فراوانی را دارد و دیپلم با ۱/۵ درصد کمترین میزان را به خود اختصاص داده، که نشان دهنده سطح تحصیلات بالای پرسنل است. در مورد سابقه خدمت، افراد با ۱۱ تا ۱۵ سال تجربه با ۳۴ درصد برتری دارند و افراد با بیش از ۲۰ سال سابقه با ۷/۵ درصد کمترین فراوانی را دارند، که حاکی از حضور بیشتر کارکنانی با تجربه متوسط تا بالا است. به طور کلی، جامعه آماری این پژوهش عمدتاً از افراد میان سال، با تحصیلات دانشگاهی و تجربه کاری قابل توجه تشکیل شده که این ویژگی ها می توانند بر رفتار سازمانی و تسهیم دانش آنها تأثیر قابل توجهی داشته باشند.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی

تحصیلات	فراوانی			فراوانی		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
سابقه خدمت (سال)	دیپلم	۲	۱/۵	زیر ۳۰	۱۵	۱۲/۵
	فوق دیپلم	۱۸	۱۵	۳۱ تا ۴۰	۴۰	۳۳/۵
	کارشناسی	۷۷	۶۴	۴۱ تا ۵۰	۳۶	۳۰
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۳	۱۹/۵	بالای ۵۰	۲۹	۲۴
نسبت	کمتر از ۵	۱۷	۱۴	زن	۶۲	۵۲
	۵ تا ۱۰	۳۸	۳۲			
	۱۱ تا ۱۵	۴۱	۳۴	مرد	۵۸	۴۸
	۱۶ تا ۲۰	۱۵	۱۲/۵			
	بالای ۲۰ سال	۹	۷/۵	کل	۱۲۰	۱۰۰

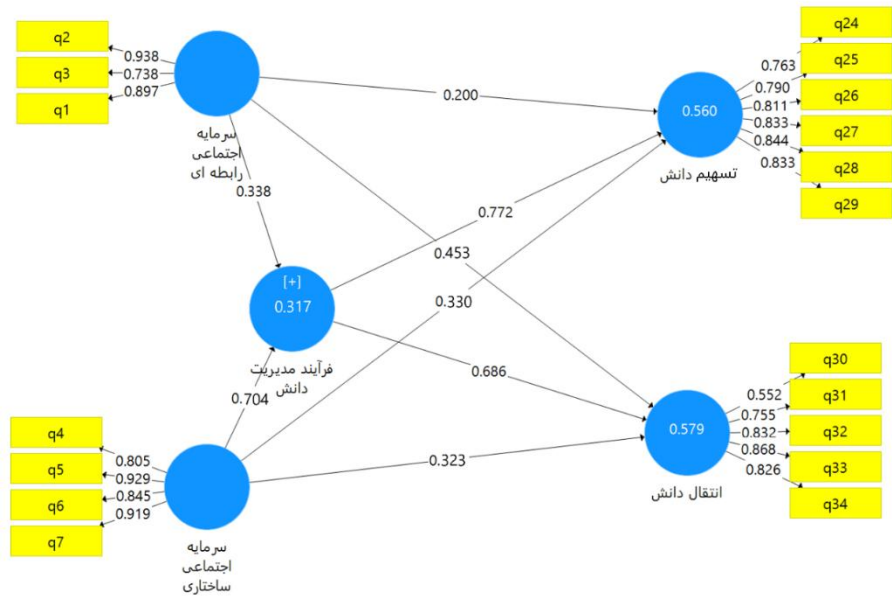
آمار توصیفی متغیرهای پژوهش (جدول ۲) نشان می دهد که میانگین متغیرها (سرمایه اجتماعی رابطه ای: ۳/۶۵، سرمایه اجتماعی ساختاری: ۳/۴۸، فرایند مدیریت دانش: ۳/۶۲، تسهیم دانش: ۳/۹۲، انتقال دانش: ۳/۵۱) همگی بالاتر از نقطه میانی طیف (۳) هستند، که حاکی از ارزیابی مثبت پرسنل بیمارستان ثامن الائمه گلوگاه از این متغیرها است. انحراف معیار پایین (بین ۰/۶۶۶ تا ۰/۹۰۱)

نشان‌دهنده پراکندگی کم و همگنی نسبی پاسخ‌ها است. کمینه متغیرها بین ۱ تا ۲ و بیشینه همه ۵ ثبت شده، که بیانگر توزیع نسبتاً متعادل در مقیاس لیکرت است. به‌طور کلی، پرسنل (با تسهیم دانش در بالاترین سطح میانگین و سرمایه اجتماعی ساختاری در پایین‌ترین سطح) دیدگاه مثبتی به متغیرها دارند.

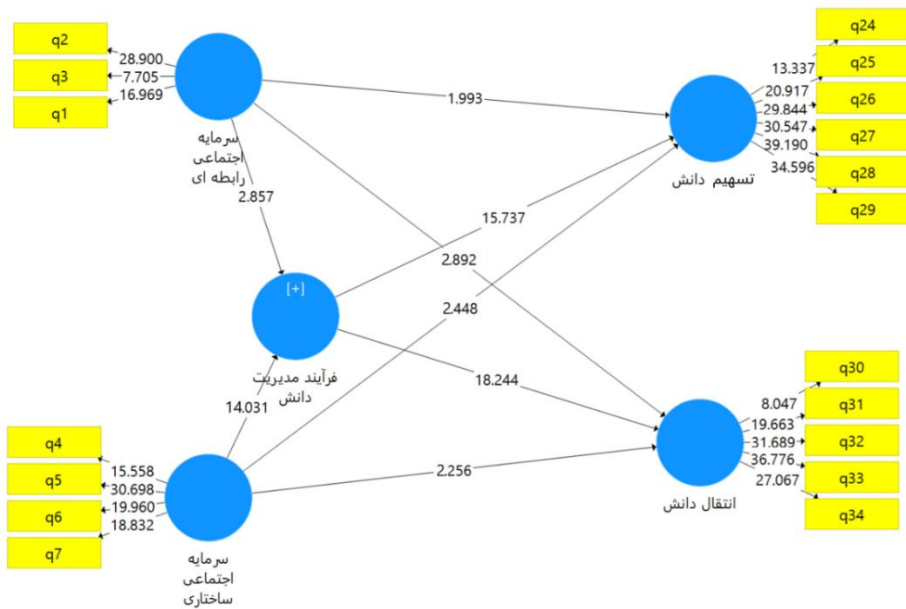
جدول ۲. تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	۳/۶۵	۰/۸۰۶	۱/۳۳	۵
سرمایه اجتماعی ساختاری	۳/۴۸	۰/۹۰۱	۱	۵
فرایند مدیریت دانش	۳/۶۲	۰/۷۲۹	۱/۹۴	۵
تسهیم دانش	۳/۹۲	۰/۶۶۶	۲	۵
انتقال دانش	۳/۵۱	۰/۸۳۵	۱	۵

برای آزمون فرضیات این پژوهش از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. شکل ۲ مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد و شکل ۳ مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری (T-Value) نشان می‌دهند. همان‌طور که در این نمودارها مشاهده می‌شود بارهای عاملی هر سازه بیش از ۰/۳ و مقدار تی آنها بیشتر از ۱/۹۶ است. لذا می‌توان گفت گویه‌های پرسشنامه برای این متغیر به‌درستی انتخاب شده‌اند.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری آماره تی (t-value)

جدول ۳ ضرایب مشاهده شده برای روابط مستقیم در مدل سازی مدل مفهومی با معادلات ساختاری را نشان می دهد. آماره تی برای همه روابط بیشتر از ۱/۹۶ است همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا کرد که فرضیه ها و روابط تایید می شوند. ضرایب مسیر مثبت هستند که رابطه مستقیم و هم جهت را نشان می دهند.

جدول ۳. ضرایب مشاهده شده در مدل سازی معادلات ساختاری

روابط	ضریب مسیر	آماره T	P-value	نتیجه
سرمایه اجتماعی رابطه ای -> تسهیم دانش *	۰/۲۰۰	۱/۹۹۳	۰/۰۴۷	تایید
سرمایه اجتماعی رابطه ای -> انتقال دانش *	۰/۴۵۳	۲/۸۹۲	۰/۰۳۹	تایید
سرمایه اجتماعی رابطه ای -> فرایند مدیریت دانش	۰/۳۳۸	۲/۸۵۷	۰/۰۰۴	تایید
سرمایه اجتماعی ساختاری -> تسهیم دانش *	۰/۳۳۰	۲/۴۴۸	۰/۰۰۴	تایید
سرمایه اجتماعی ساختاری -> انتقال دانش *	۰/۳۲۳	۲/۲۵۶	۰/۰۳۲	تایید
سرمایه اجتماعی ساختاری -> فرایند مدیریت دانش	۰/۷۰۴	۱۳/۰۳۱	۰/۰۰۰	تایید
فرایند مدیریت دانش -> تسهیم دانش	۰/۷۷۲	۱۵/۷۳۷	۰/۰۰۰	تایید
فرایند مدیریت دانش -> انتقال دانش	۰/۶۸۶	۱۸/۲۴۴	۰/۰۰۰	تایید

روابط میانجی با استفاده از آزمون بوت استرپینگ آزمون شدند. طبق نتایج نشان داده شده در جدول ۴ این روابط نیز دارای مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ و P-value کوچک تر از ۰/۰۵ بودند که نشان دهنده معنادار بودن رابطه ها است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا کرد که روابط میانجی مدل تایید می شوند.

جدول ۴. آزمون بوت استرپینگ برای فرضیه‌های میانجی

روابط	ضریب مسیر	آماره T	P-value	نتیجه
سرمایه اجتماعی ساختاری -> فرایند مدیریت دانش -> انتقال دانش	۰/۱۹۳	۱/۹۹۸	۰/۰۱۷	تایید
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای -> فرایند مدیریت دانش -> انتقال دانش	۰/۲۳۲	۲/۸۹۴	۰/۰۰۴	تایید
سرمایه اجتماعی ساختاری -> فرایند مدیریت دانش -> تسهیم دانش	۰/۲۰۳	۲/۰۳۱	۰/۰۰۹	تایید

معیارهای علمی پذیرفته شده برای تأیید مدل نظری طراحی شده بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده، هسته اصلی موضوع «شاخص‌های برازش مدل» را تشکیل می‌دهند. در شاخص‌های نیکویی برازش، افزایش مقادیر این شاخص‌ها به عنوان نشانه‌ای از پشتیبانی بیشتر داده‌ها از مدل نظری تعبیر می‌شود. برای سنجش تناسب مدل، از مجموعه‌ای از شاخص‌های برازش استفاده شده که در جدول شماره ۵ ارائه شده‌اند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
GOF	بالاتر از ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط، قوی	۰/۴۳۳
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۲
NFI	نزدیک به یک و بالای ۰/۸	۰/۹۶
R ²	تسهیم دانش	۰/۵۶۰
	انتقال دانش	۰/۵۷۹
	فرایند مدیریت دانش	۰/۳۱۷
شاخص Q ²	تسهیم دانش	۰/۳۴۴
(استون-گیسر)	انتقال دانش	۰/۳۲۱
	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	۰/۳۱۳
	سرمایه اجتماعی ساختاری	۰/۳۰۸

مقدار گزارش شده برای R^2 در متغیرهای مورد بررسی در سطح مناسبی قرار دارد و این نشان‌دهنده آن است که مدل از نظر این شاخص از برازش خوبی برخوردار است. در مورد شاخص GOF، که از مجذور حاصل ضرب میانگین R^2 و میانگین مقادیر شاخص افزونگی محاسبه می‌شود، مقدار ۰/۴۳۳ به دست آمده که با توجه به معیارهای تعیین شده، در سطح قوی قرار دارد. همچنین، شاخص SRMR با مقدار ۰/۰۷۲ (کمتر از حد مطلوب ۰/۰۸) و شاخص NFI با مقدار ۰/۹۱ (نزدیک به ۱ و بالاتر از ۰/۸) گزارش شده‌اند که هر دو نشان‌دهنده انطباق مطلوب داده‌های تجربی با مدل نظری پژوهش هستند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که این مدل از برازش مناسبی برخوردار است. علاوه بر این، مقادیر Q^2 برای هر یک از متغیرها بیشتر از ۰/۳ گزارش شده‌است، که این امر بیانگر مطلوبیت این شاخص و همچنین تناسب پیش‌بینی‌کننده مدل است.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق، تأثیر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر رفتار تسهیم و انتقال دانش در بیمارستان ثامن الائمه شهرستان گلوگاه استان مازندران بررسی شد. این تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری به‌طور مثبت و معنادار بر رفتار تسهیم و انتقال دانش در بیمارستان ثامن الائمه تأثیر می‌گذارند. همچنین، فرایند مدیریت دانش نقش میانجی کلیدی در این روابط ایفا می‌کند. این یافته‌ها بر اهمیت تقویت سرمایه اجتماعی و بهبود فرایندهای مدیریت دانش در سازمان‌های درمانی تأکید دارند.

نتایج تحقیق تأیید کرد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به‌طور مثبت و معنادار بر رفتار تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد. این یافته با تحقیقات گانگولی و همکاران (Ganguly et al., 2019) همخوانی دارد که نشان داده‌اند سرمایه اجتماعی از طریق افزایش همکاری و اعتماد، دستیابی به اهداف جمعی را تسهیل می‌کند. همچنین، آل عمران و همکاران (Al-Emran et al., 2018) تأکید کرده‌اند که روابط مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل، کارایی در اشتراک‌گذاری دانش و حمایت متقابل را افزایش می‌دهد و عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد.

بخشد. ژو و همکاران (Zhou et al., 2022) نیز بر اهمیت روابط قوی و اعتماد محور در تسهیل رفتارهای مشارکتی و تبادل اطلاعات تأکید کرده‌اند. در بیمارستان ثامن الائمه، وجود سرمایه اجتماعی رابطه‌ای با ایجاد روابط صمیمانه و مبتنی بر اعتماد، تمایل کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات را تقویت می‌کند. این یافته با پژوهش‌های داخلی مانند خدایاری و همکاران (Khodayari et al., 2023)، سلیمی و همکاران (Salimi et al., 2019) و علامه و همکاران (Allameh et al., 2016) نیز همسو است.

نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی ساختاری نیز به‌طور مثبت و معنادار بر رفتار تسهیم دانش اثر دارد. Peng (۲۰۲۴) بیان می‌کند که ساختار شبکه‌های اجتماعی، جریان اطلاعات و دسترسی به منابع را تسهیل می‌کند. بورگاتی و کراس (Borgatti & Cross, 2003) و ریگانز و مک اویلی (Reagans & McEvily, 2003) نیز نشان داده‌اند که ارتباطات محکم و معماری شبکه منسجم، تبادل موفق دانش را پشتیبانی می‌کند. سید و همکاران (Syed et al., 2021) تأکید دارند که سرمایه اجتماعی ساختاری نه تنها انتشار دانش را تسهیل می‌کند، بلکه توانایی کارکنان برای جذب و به‌کارگیری دانش جدید را افزایش می‌دهد. در بیمارستان ثامن الائمه، ساختار منظم و ارتباطات منطقی بین کارکنان، تسهیم دانش را بهبود می‌بخشد. این نتایج با تحقیقات رجبی فرجاد و همکاران (Rajabi Farjad et al., 2023)، ایده لویی و غفاری (Ideh Louie & Ghaffari, 2019) و سوانسون و همکاران (Swanson et al., 2020) هم‌راستا است.

نتایج تحقیق تأیید کرد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر رفتار انتقال دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. هان و همکاران (Han et al., 2019) نشان داده‌اند که انسجام و اعتماد درون‌سازمانی، شبکه‌ای پویا برای انتقال یکپارچه دانش ایجاد می‌کند. احمد و همکاران (Ahmad et al., 2019) نیز بر نقش این شبکه‌ها در انتقال مهارت‌ها و چابکی سازمانی تأکید کرده‌اند. پنگ (Peng, 2024) بیان می‌کند که روابط صمیمانه و مبتنی بر اعتماد، انتقال دانش را تسهیل می‌کند. در بیمارستان ثامن الائمه، این روابط دوستانه به انتقال سریع‌تر و مؤثرتر دانش کمک می‌کند که برای بهبود خدمات درمانی حیاتی است. این یافته با پژوهش‌های رجبی فرجاد و همکاران (Rajabi Farjad et al., 2023) و دوستار و همکاران (Dostar et al., 2012) همسویی دارد.

نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی ساختاری بر رفتار انتقال دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. شنگ و هارتمن (Sheng & Hartmann, 2019) بیان می‌کنند که ساختارهای منظم و وابستگی‌های اجتماعی، انتقال دانش صریح و ضمنی را تسهیل می‌کنند. فاس و پدرسن (Foss & Pedersen, 2019) نیز تأکید دارند که تعاملات مکرر و منظم، تمایل به انتشار اطلاعات را تقویت می‌کند. گانگولی و همکاران (Ganguly et al., 2019) و فراریس و همکاران (Ferraris et al., 2020) نشان داده‌اند که اعتماد متقابل و همکاری، انتقال دانش را تسریع می‌کند. در بیمارستان ثامن الائمه، ساختار سازمانی منظم، انتقال دانش را بهبود می‌بخشد. این نتایج با تحقیقات خدایاری و همکاران (Khodayari et al., 2023) و پنگ (Peng, 2024) هم‌راستا است.

نتایج تأیید کرد که فرایند مدیریت دانش (شامل کسب، انتشار و کاربرد دانش) نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و رفتار تسهیم دانش دارد. شهزاد و همکاران (Shahzad et al., 2020) بر نقش محوری این فرایندها در تقویت اشتراک‌گذاری دانش تأکید کرده‌اند. در بیمارستان ثامن الائمه، روابط مبتنی بر اعتماد با تسهیل فرایندهای مدیریت دانش، تسهیم دانش را ارتقا می‌دهند. این یافته به‌عنوان یک نوآوری در این تحقیق مطرح است، زیرا تحقیقات پیشین به‌طور مستقیم به این رابطه نپرداخته‌اند و می‌تواند مبنایی برای مطالعات آینده باشد.

نتایج نشان داد که فرایند مدیریت دانش نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی ساختاری و رفتار تسهیم دانش دارد. گانگه و همکاران (Gagne et al., 2019) بیان می‌کنند که ساختارهای اجتماعی منظم با کاهش هزینه‌های اشتراک‌گذاری و افزایش دسترسی به کانال‌های دانش، تسهیم را تقویت می‌کنند. در بیمارستان ثامن الائمه، این ساختارها با تسهیل فرایندهای مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری دانش را بهبود می‌بخشند. این نتیجه نیز یک نوآوری است و راهگشای تحقیقات آینده خواهد بود.

نتایج تأیید کرد که فرایند مدیریت دانش نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و رفتار انتقال دانش دارد. یی و همکاران (Ye et al., 2021) و آل عمران و همکاران (Al-Emran et al., 2018) نشان داده‌اند که فرایندهای مدیریت دانش، کارایی انتقال دانش را افزایش می‌دهند. در بیمارستان ثامن الائمه، روابط صمیمانه با تسهیل انتشار و

کاربرد دانش، انتقال دانش را ممکن می‌سازند. این یافته نیز یک نوآوری محسوب می‌شود و زمینه‌ساز پژوهش‌های بعدی است.

نتایج نشان داد که فرایند مدیریت دانش نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی ساختاری و رفتار انتقال دانش دارد. فاروق (Farooq, 2019) تأکید دارند که انتشار دانش، تبدیل دانش فردی به دارایی سازمانی را تسهیل می‌کند. پنگ (Peng @ Tao) نیز بیان می‌کند که ساختارهای مساعد، حجم و کیفیت دانش منتقل شده را افزایش می‌دهند. در بیمارستان ثامن الائمه، ساختار منظم با تقویت فرایندهای مدیریت دانش، انتقال دانش را بهبود می‌بخشد. این نتیجه نیز نوآورانه است و برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود.

برای تقویت سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در بیمارستان ثامن الائمه، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی برای افزایش اعتماد و همکاری بین کارکنان اجرا شود، ساختار سازمانی برای تسهیل ارتباطات منظم و منطقی باز طراحی گردد، سیستم‌های دیجیتال مدرن برای دسترسی آسان به اطلاعات پیاده‌سازی شود و از طریق برنامه‌های تشویقی و جلسات گروهی، فرهنگ یادگیری و اشتراک دانش در میان کارکنان ترویج یابد؛ این اقدامات به‌طور مستقیم به جامعه آماری بیمارستان (کارکنان) کمک می‌کند تا روابط صمیمانه‌تری برقرار کنند، تبادل دانش را بهبود ببخشند و آن را به‌طور مؤثر مدیریت و به کار گیرند.

از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به تمرکز بر یک بیمارستان خاص اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج را محدود می‌کند. پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده نقش میانجی فرایند مدیریت دانش را در سازمان‌های مختلف و با نمونه‌های بزرگ‌تر بررسی کنند. همچنین، مطالعه تأثیرات متقابل ابعاد سرمایه اجتماعی و فرایندهای مدیریت دانش می‌تواند درک عمیق‌تری از این روابط فراهم کند.

منابع

ایده لویی، حمید و غفاری، حمید. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و انتقال دانش با میانجیگری یادگیری سازمانی و تعدیل‌گری ظرفیت جذب در اداره کل امور مالیاتی استان زنجان، کنفرانس بین‌المللی مدل‌ها و تکنیک‌های کمی در مدیریت، قزوین.

<https://civilica.com/doc/1036220>

ترکمن، علی. (۱۴۰۲). تاثیر فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی بر بکارگیری سیستم مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان استان همدان، دومین کنفرانس بین المللی تربیت بدنی، تغذیه و طب ورزشی، <https://civilica.com/doc/2040805>

حسن زاده، محمدصادق و صادقی، سارا. (۲۰۱۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکت‌های صنایع دارویی استان گیلان). مجله علمی، ۲(۳)، ۳۴۷-۳۶۵.

[10.22059/jscm.2015.56528](https://jstnar.iut.ac.ir/article_1022059.html)

خدایاری، جاوید و دودانگه، سارا و محمدلو، سعید. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر توسعه سازمان در ابعاد بین المللی با نقش میانجی چابکی و اشتراک گذاری دانش (مورد مطالعه: شرکت رضایت خودرو طراوت نوین)، نهمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/1671585>

دو ستار، محمد، و ابراهیم پورازیری، مصطفی و ها شمی، سید حامد. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان گیلان. بهبود مدیریت، ۶(۳) (پیاپی ۱۷)، ۵-۳۱.

https://www.behboodmodiri.ir/article_42792.html?lang=en

رجبی فرجاد، حاجیه و رمضان زاده، محمد مهدی و محبوبی، معصومه. (۱۴۰۲). تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و انتقال دانش با توجه به نقش ظرفیت جذب، چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1753540>

سلیمی، قاسم، ترک زاده، جعفر و دهقان فارسی، زهره. (۱۳۹۸). اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی. مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۲(۱)، ۷۹-۹۵. doi: [10.22034/jipas.2019.90542](https://doi.org/10.22034/jipas.2019.90542)

علامه، سیدمحسن، توکلی، هدی و طبائیان، ریحانه السادات. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۸۰)، ۱۰-۱۱۸. doi: [10.22054/jmsd.2016.4031](https://doi.org/10.22054/jmsd.2016.4031)

مروتی، سهیل و حقیقی، محمد و شبانیان دهکردی، ناهید. (۱۳۹۳). مفهوم مدیریت دانش، تدوین استراتژی و تسهیل کننده های تسهیم دانش، کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار، تهران، <https://civilica.com/doc/330848>

References

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922314>
- Aisjah, S., Prabandari, S., & Retno Wati, C. (2024). Social capital on firm performance: The role of knowledge sharing behavior as mediation. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), Article e1100. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.1100>
- Al-Emran, M., Mezhuyev, V., Kamaludin, A., & Shaalan, K. (2018). The impact of knowledge management processes on information systems: A systematic review. *International Journal of Information Management*, 42, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.06.001>
- Alegbeleye, B. (2010, July). *Old wine in new bottle: A critical analysis of the relationship between knowledge and library and information science* [Paper presentation]. 48th National Conference of the Nigeria Library Association, Abuja, Nigeria.
- Allameh, S. M., Tavakoli, H., & Tabaeian, R. A. (2016). The effect of social capital on knowledge sharing and intellectual capital. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(80), 101–118. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2016.4031> (in Persian)
- Apio, A., et al. (2021). Organizational context and knowledge transfer: A cognitive psychology perspective. *Journal of Knowledge Management*, 25(3), 456–478. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0198>
- Areed, S., Salloum, S. A., & Shaalan, K. (2021). The role of knowledge management processes for enhancing and supporting innovative organizations: A systematic review. In M.
- Borgatti, S. P., & Cross, R. (2003). A relational view of information seeking and learning in social networks. *Management Science*, 49(4), 432–445. <https://doi.org/10.1287/mnsc.49.4.432.14428>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Cao, Y., & Xiang, Y. (2013). The impact of knowledge governance on knowledge sharing: The mediating role of the guanxi effect. *Chinese Management Studies*, 7(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/00251741211220147>
- Chou, S. Y., & Chan, K. (2008). Knowledge sharing: The insoluble problem in knowledge management. *International Journal of Management*, 25(4), 678–690.
- Chuang, F.-H., Weng, H.-C., & Hsieh, P.-N. (2019). A qualitative study of barriers to innovation in academic libraries in Taiwan. *Library*

- Management*, 40(6/7), 402–415. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2018-0072>
- Claridge, T. (2018). Dimensions of social capital - Structural, cognitive, and relational. *Social Capital Research*, 1–4.
- Dhamdhare, S. N. (2015). Knowledge management: Processes and practices. *International Journal of Library and Information Science*, 7(1), 12–20. <https://doi.org/10.5897/IJLIS2014.0478>
- Dostar, M., Ebrahimpour Azbari, M., & Hashemi, S. H. (2012). The effect of social capital on knowledge management advance in the affiliated universities to the Ministry of Science, Research and Technology in Guilan. *Journal of Improvement Management*, 6(3), 5–31. https://www.behboodmodiriat.ir/article_42792.html?lang=en (in Persian)
- Farooq, R. (2019). Knowledge application and organizational performance. *Journal of Business Research*, 98, 123–134. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.025>
- Ferraris, A., Santoro, G., & Scuotto, V. (2020). Dual relational embeddedness and knowledge transfer in European multinational corporations and subsidiaries. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 519–533. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0407>
- Foss, N. J., & Pedersen, T. (2019). Microfoundations in international management research: The case of knowledge sharing in multinational corporations. *Journal of International Business Studies*, 50(9), 1594–1621. <https://doi.org/10.1057/s41267-019-00270-4>
- Gagné, M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 783–799. <https://doi.org/10.1002/job.2364>
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1105–1135. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510. <https://doi.org/10.1086/228311>
- Han, S. H., Yoon, D. Y., Suh, B., Li, B., & Chae, C. (2019). Organizational support on knowledge sharing: A moderated mediation model of job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Knowledge Management*, 23(4), 687–704. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0213>

- Hasnaoui, B., & Bensaad, A. (2024). The impact of social capital on knowledge sharing: The case study of CRBt, Constantine, Algeria. *Journal of Knowledge Management and Innovation*, 6(1), 278–302. <https://asjp.cerist.dz/en/article/242275>
- Hassanzadeh, M. S., & Sadeghi, S. (2015). The study of the impact of social capital on intention to knowledge sharing: Evidence from pharmaceutical industries employee of Guilan Province. *Social Capital Management*, 2(3), 347–365. <https://doi.org/10.22059/jscm.2015.56528> (in Persian)
- Hsu, I.-C. (2008). Knowledge sharing and organizational innovation. *Management Decision*, 46(5), 738–754. <https://doi.org/10.1108/00251740810873479>
- Hu, J., et al. (2019). Social exchange theory and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1567–1589. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0747>
- Ideh Louie, H., & Ghaffari, H. (2019). *Investigating the relationship between social capital and knowledge transfer with the mediation of organizational learning and the moderation of absorptive capacity in the General Directorate of Tax Affairs of Zanzan Province* [Conference session]. International Conference on Quantitative Models and Techniques in Management (QMTM2020), Qazvin, Iran. <https://civilica.com/doc/1036820> (in Persian)
- Igbinoia, M. O., & Ikenwe, I. J. (2018). Knowledge creation and management in organizations. *Library Philosophy and Practice*, 2018, 1–15. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1890/>
- Ikenwe, I. J., & Igbinoia, M. O. (2015). Influence of knowledge sharing in reducing the spread of "HIV/AIDS" among adolescents in rural areas in Delta State, Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business & Management Review*, 4(12), 1–12.
- Jasimuddin, S. M. (2014). Knowledge transfer: A tennis analogy. *Knowledge Management Research & Practice*, 12(4), 398–407. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.23>
- Khodayari, J., Dodangeh, S., & Mohammadloo, S. (2023). *Investigating the impact of social capital and knowledge management on organizational development in international dimensions with the mediating role of agility and knowledge sharing (Case study: Rozat Khodro Toravat Novin Company)* [Conference session]. The 9th International Conference on Management Sciences and Accounting, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/1671525> (in Persian)
- Kim, S., & Lee, H. (2005, January). *Employee knowledge sharing capabilities in public & private organizations: Does organizational context matter?*

- [Paper presentation]. 38th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii, US. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2005.632>
- Li, Y., et al. (2022). Factors affecting knowledge transfer effectiveness. *International Journal of Innovation Management*, 26(2), 225–245. <https://doi.org/10.1142/S1363919622500123>
- Marvati, S., Haghighi, M., & Shabani Dehkordi, N. (2014). *The concept of knowledge management, strategy formulation and facilitators of knowledge sharing* [Conference session]. International Conference on Business Development and Excellence, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/330848> (in Persian)
- Migdadi, M. (2021). Knowledge management and organizational innovation. *Management Science Letters*, 11(3), 987–996. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.013>
- Mutula, S. M., & Mooko, N. P. (2008). Knowledge mapping as a navigation aid in knowledge management. *South African Journal of Information Management*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajim.v10i2.325>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nhon, T., & Truong Cong, B. (2021). The relationship between social capital, knowledge sharing and enterprise performance: Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(11), 133–143. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no11.0133>
- Nwalo, K. I. (2003). Subject cataloguing and computerisation: Current trends. In *Current trends in Information and Communication Technology Application to Technical Services: Proceedings of Selected Seminar Papers of the Cataloguing, Classification and Indexing Section of the Nigeria Library Association* (pp. 28–36).
- Peng, M. Y.-P. (2024). Breaking down barriers: Exploring the impact of social capital on knowledge sharing and transfer in the workplace. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), Article 1007. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03384-9>
- Peng, Y., & Tao, C. J. J. (2022). Can digital transformation promote enterprise performance? —From the perspective of public policy and innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), Article 100198. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100198>
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. In L. Crothers & C. Lockhart (Eds.), *Culture and politics* (pp. 223–234). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-1-349-62397-6_12
- Rajabi Farjad, H., Ramezanzadeh, M. M., & Mahboubi, M. (2023). *The effect of social capital on organizational learning and knowledge transfer considering the role of absorptive capacity* [Conference session]. The

- 4th National Conference Sustainable Development of Management and Accounting Sciences of IRAN, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/1753540> (in Persian)
- Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of cohesion and range. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 240–267. <https://doi.org/10.2307/3556658>
- Salimi, G., Torkzadeh, J., & Dehghan Farsi, Z. (2019). The effect of social capital on knowledge sharing in academic knowledge production teams at a public university. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 2(1), 79–95. <https://doi.org/10.22034/jipas.2019.90542> (in Persian)
- Sa'a, E. A., & Asplund, F. (2025). Unpacking social capital in University–Industry Collaborations: Pathways to cross-industry knowledge sharing. *Technovation*, 140, 103160. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2024.103160>
- Siddiqui, S. M. F. E. A., Zafar, H., Ahmed, O., & Abbas, S. A. T. (2025). HPWS and Innovation in Professional Service Firms: The Mediating Effects of Social Capital and Knowledge Transfer. *The Journal of Research Review*, 2(01), 254–267. <https://thejrr.com/index.php/39/article/view/103>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2079–2106. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0622>
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. University of Illinois Press.
- Sheng, M. L., & Hartmann, N. N. (2019). Impact of subsidiaries' cross-border knowledge tacitness shared and social capital on MNCs' explorative and exploitative innovation capability. *Journal of International Management*, 25(4), Article 100705. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100705>
- Shraah, A., Abu-Rumman, A., Alqhaiwi, L., & AlShaar, H. (2022). The impact of sourcing strategies and logistics capabilities on organizational performance during the COVID-19 pandemic: Evidence from Jordanian pharmaceutical industries. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(3), 1077–1090. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.3.006>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S.-M., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>

- Syed, A., Gul, N., Khan, H. H., Danish, M., Ul Haq, S. M., Sarwar, B., & Ahmed, W. (2021). The impact of knowledge management processes on knowledge sharing attitude: The role of subjective norms. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1017–1030. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1017>
- Tsai, Y.-H., Ma, H.-C., Lin, C.-P., Chiu, C.-K., & Chen, S.-C. (2014). Group social capital in virtual teaming contexts: A moderating role of positive affective tone in knowledge sharing. *Technological Forecasting and Social Change*, 86, 13–20. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.08.015>
- Tsounis, A., et al. (2023). Workplace social capital: Redefining and measuring the construct. *Social Indicators Research*, 165(2), 535–583. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03015-8>
- Turkman, A. (2023). *The impact of organizational culture and social capital on the implementation of knowledge management systems in sports and youth departments of Hamadan province* [Conference session]. The Second International Conference on Physical Education, Nutrition and Sports Medicine, Hamadan, Iran. <https://civilica.com/doc/2040805> (in Persian)
- Wang, L., Huo, D., & Motohashi, K. (2019). Coordination mechanisms and overseas knowledge acquisition for Chinese suppliers: The contingent impact of production mode and contractual governance. *Journal of International Management*, 25(2), Article 100653. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2018.10.002>
- Ye, X., Wang, Z., Zhang, Y., & Li, H. (2021). How do knowledge governance mechanisms impact on repatriate knowledge transfer intention? The moderating role of perceived career and repatriation support and person-organization fit. *Management Decision*, 59(2), 324–340. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2019-1560>
- Zaim, H., Muhammed, S., & Tarim, M. (2019). Relationship between knowledge management processes and performance: Critical role of knowledge utilization in organizations. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(1), 24–38. <https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538670>
- Zhou, L., Chen, Z., & Peng, M. Y.-P. (2022). The role of relational embeddedness in enhancing absorptive capacity and relational performance of internationalized SMEs: Evidence from mainland China. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 896521. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896521>