


Examining the Effect of Organizational Culture on Social Capital with an Emphasis on the Mediating Role of Knowledge Management

Hassan. Jorfi^{1*} 

¹ Assistant Professor of Farhangian University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: hassan.jorfi@cfu.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Jorfi, H. (2024). Examining the Effect of Organizational Culture on Social Capital with an Emphasis on the Mediating Role of Knowledge Management. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 30(4), 123-137.



© 2024 the authors. Published by Institute for Research and Planning in Higher Education (IRPHE), Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

In today's complex environments, organizations are forced to learn and pay attention to knowledge sharing in order to increase productivity in their environment. Organizational culture is one of the important tools for creating a context for strengthening the positive attitude of employees, in order to continuously share knowledge and organizational learning. The present study was conducted with the aim of investigating the effect of organizational culture on social capital with the mediating role of knowledge management among the employees of Dezful university of Medical Sciences in 2021-2022 with a quantitative approach. The design of the current research is correlation through structural equation modeling, which is a multivariate correlation method. The statistical population of the research includes all employees of Dezful university of medical sciences, of which 240 people were selected as a sample through multi-stage cluster sampling. Research tools included Sashakin's organizational culture questionnaire, Van den Hooff & Van Weenen's knowledge management questionnaire and Nahapiet & Ghoshal's social capital questionnaire. Evaluation of the proposed model was done through structural equation modeling and using SPSS and AMOS version 18 software. The results indicated the direct effect of organizational culture on knowledge management and social capital, the direct effect of knowledge management on social capital and the indirect effect of organizational culture on social capital through knowledge management.

Keywords: *Organizational Culture, Social Capital, Knowledge Management, University of Medical Sciences.*



فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی

دوره ۳۰، شماره ۴، صفحه ۱۳۷-۱۲۳



شاپای الکترونیکی: ۲۲۰۱-۲۷۱۷

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش

حسن جرفی^{۱*}

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: hassan.jorfi@cfu.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

جرفی، حسن. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۳۰(۴)، ۱۳۷-۱۲۳.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

در محیط‌های پیچیده امروزی، سازمان‌ها به منظور افزایش بهره‌وری در محیط خود ناچار به یادگیری و توجه به تسهیم دانش‌اند. یکی از ابزارهای مهم ایجاد زمینه برای تقویت نگرش مثبت کارکنان، به منظور اشتراک مستمر دانش و یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دزفول در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ با رویکرد کمی انجام شد. طرح پژوهش حاضر همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دزفول می‌باشد که از بین آن‌ها تعداد ۲۴۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی ساشکین، پرسشنامه مدیریت دانش واندن هوف و و آن وینن و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. نتایج حاکی از اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، اثر مستقیم مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی و اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی از طریق مدیریت دانش بود.

کلیدواژگان: فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، دانشگاه علوم پزشکی.

مقدمه

با توجه به تحولات روزافزون کنونی، امروزه اکثر سازمان‌ها جهت نیل به اهداف سازمانی و اقتصادی و تداوم حیات خود به دنبال استفاده از مدل‌ها و شیوه‌های مختلف بوده و مزیت رقابتی جدیدی را جستجو می‌نمایند تا از سقوط و واژگونی و خطرات ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در جهان پرشتاب امروز، در امان بمانند. هم‌چنین، امروزه ایجاد ارتباط مؤثر و تقویت روحیه گروهی در سازمان، یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌هاست. همین مسأله دلیلی است برای اینکه مدیران میزان تبعیت و اعتماد افراد در سازمان را افزایش دهند؛ که این امر از طریق سرمایه اجتماعی^۱ ممکن خواهد بود. برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه اجتماعی بیش‌تر از سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. زیرا بدون این سرمایه استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌ها امکان‌پذیر نیست. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است به احتمال زیاد سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند. از این روست که موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند. از جمله عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی است که می‌تواند تغییراتی را در هنجارهای یک سازمان ایجاد نماید. توجه به سازمان‌ها از جهت فرهنگ‌ها، پدیده نسبتاً جدیدی است که در مطالعه سازمان و مدیریت صورت گرفته است. در تدوین استراتژی سازمان، شناخت فرهنگ سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند و نزدیک به سه دهه است که فرهنگ سازمانی در عرصه‌های مختلف مطرح شده و به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورهای شناخته شده است. از طرفی، مدیریت دانش در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. از آنجا که محیط فرهنگی سازمان، عمیق‌ترین، پر دامنه‌ترین و بلندمدت‌ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد و از طرف دیگر؛ دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، از این رو سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملات‌شان، آموزش دهند. در واقع فرهنگ سازمانی زیربنای اصلی مدیریت دانش است، اگر سازمان هم‌چنان که دانش خویش را بهینه می‌سازد، نتواند انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا نماید، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید. با توجه به میزان اهمیت این موضوع بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی دزفول عاملی بسیار مهم است.

با توجه به تغییرات و تحولاتی که امروزه در امور اخلاقی رخ داده است، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها ایجاد بستر فرهنگی مناسب است. فرهنگ سازمانی^۲ یکی از عوامل مهمی است که به شدت بر پیشرفت یا شکست سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. هدف اصلی فرهنگ سازمانی افزایش قدرت سازمان در یادگیری، سازگاری و در نهایت سازگاری با محیط رقابتی است تا از طریق این راهبردها سازمان به هدف نهایی خود که اثربخشی است، برسد (Bagga et al., 2023). وجود فرهنگ مناسب در سازمان که باعث ایجاد احساس تعلق در کارکنان شود، مهم تلقی می‌شود، زیرا از این طریق روابط کارکنان بهبود یافته و حس اعتماد بین آن‌ها تقویت می‌شود. فرهنگ به عنوان روحی که سازمان را شکل می‌دهد و شخصیت آن را شکل می‌دهد تعریف می‌شود. اگر فرهنگ موجود با اهداف سازمان سازگار و یکپارچه باشد، کارایی و در نتیجه اثربخشی سازمان افزایش می‌یابد (Torsello, 2023). از این رو سازمان‌ها در تلاش‌اند تا با ایجاد فرهنگ قوی، افراد را به اصول هنجاری مناسب پایبند کنند تا ثبات و یکپارچگی بین آن‌ها ایجاد شود. بدیهی است با ایجاد فرهنگ سازمانی قوی که از طریق آن ارزش‌ها و هنجارهای مورد قبول جامعه رعایت می‌شود، جایگاه سازمان در جامعه رشد می‌کند که می‌تواند بر میزان سرمایه اجتماعی در سازمان تأثیر بگذارد (Attar, 2020). این دیدگاه نشان می‌دهد که پذیرش فرهنگ و رعایت اصول و استانداردهای زیربنایی آن توسط سازمان نه تنها بخشی از وظایف است،

1. Social capital
2. Organizational culture

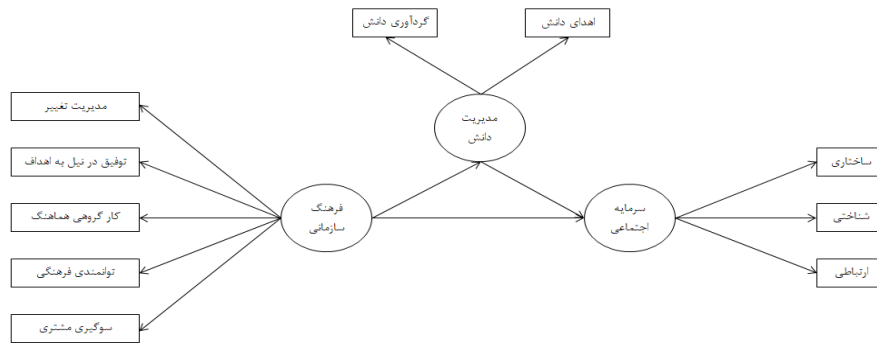
بلکه ضامن بقا و پویایی سازمان است (Nasiri & Labadi, 2017). بنابراین، فرهنگ سازمانی مساعد در آموزش عالی می‌تواند نگرش‌ها و رفتار کارکنان و استادان دانشگاه را به منظور دستیابی به اهداف سازمانی با خود همراه کند (Pudjiarti et al., 2017) که به شکل پذیرش ارزش‌ها و دانش و اهداف سازمانی شناسایی و به صورت همکاری و مشارکت فعال کارکنان در دانشگاه منعکس می‌شود (Rao, 2016).

یکی دیگر از عوامل مؤثر در تعالی سازمانی، مدیریت دانش^۱ است. مدیریت دانش شامل فعالیت‌ها یا فرایندهای مختلف مانند ایجاد، ذخیره و اشتراک دانش است. اشتراک دانش مهم‌ترین فرایند مدیریت دانش است که راه را برای فرایندهای دانش جدید هموار می‌کند (Attar, 2020). عموماً، سرمایه اجتماعی را مکمل مدیریت دانش می‌دانند و در سازمان‌های دانش‌بنیان (مثل دانشگاه و مراکز آموزش عالی) به مثابه یک از اهداف اصلی، فرایندی است که دانش جدید را خلق می‌کند. می‌توان گفت مدیریت دانش نیروی مثبت و اثرگذار در ایجاد سازمان‌های نوآور و خلاق شناخته شده است (Akhavan Kharazian & Moghaddasi, 2017; Salehi, 2023a). اشتراک دانش باعث می‌شود مهارت‌های کاری کارکنان افزایش یابد و زمینه اجتماعی برای آن‌ها به وجود آید تا بتوانند محتوای دانش ارزشمند تولید کنند که باعث توسعه، رشد و تولید سرمایه اجتماعی سازمانی می‌شود (Attar, 2020). با توجه به اینکه یکی از اهداف آموزش عالی تربیت نیروی متخصص برای جامعه است و از آنجا که این نیروی متخصص علاوه بر تخصص کاری باید دارای خصیصه‌های انسانی و اجتماعی نیز باشد، لذا ضرورت دارد در کنار اندازه گیری‌های میزان تخصص، به برآورد و اندازه گیری آثار سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن در کشور نیز پرداخته شود تا پس از آن بتوان سیاست گذاری مناسبی در آموزش عالی کشور داشت (Salehi, 2023b).

از طرفی، نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی (Olsen et al., 2023; Paşamehmetoğlu et al., 2022)، فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (Cillo et al., 2022; Lam et al., 2021; Shea et al., 2023) و مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی (Miković et al., 2020; Rezaei et al., 2023; Salehi et al., 2022) بوده است. با توجه به مطالب بیان شده، انتظار می‌رود فرهنگ سازمانی از طریق مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی تأثیر بگذارد. از جمله نوآوری‌های پژوهش حال حاضر، می‌تواند بررسی ارتباط بین سه متغیری می‌باشد که در پژوهش‌های پیشین، به طور مستقیم بررسی نشده است. هم‌چنین بازنگری متون نظری پژوهش نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی در مورد این موضوع در دانشگاه علوم پزشکی دزفول بررسی نشده است که این خود یک شکاف پژوهشی محسوب می‌شود، به دلیل این که شرایط منطقه‌ای و جغرافیایی بر نتایج موضوعی تأثیرگذار می‌باشد، بومی سازی این موضوع در استان خوزستان، نوآوری‌های جدیدی را ایجاد می‌کند. بنابراین، پژوهش حاضر از نوآوری موضوعی برخوردار است. هم‌چنین، انتظار می‌رود یافته‌های پژوهش برای مدیران دانشگاه علوم پزشکی دزفول و دانشگاه‌های دیگر مفید باشد و بتواند دانش و راهکار نوینی را به آن‌ها ارائه دهد. بنابراین، پرسش اصلی پژوهش پیش رو بدین شرح مطرح می‌شود که آیا مدیریت دانش اثر میانجی بر رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی دارد؟ با توجه به مطالب یادشده و با در نظر گرفتن پژوهش‌های محدود انجام شده در زمینه بررسی الگوی ارتباط بین این مقوله‌ها در دانشگاه علوم پزشکی دزفول مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است.

شکل ۱

مدل مفهومی تحقیق



در ادامه، پس از مبانی نظری و پیشینه پژوهش، روش تحقیق بررسی شده، سپس، یافته‌ها، نتایج و پیشنهادات بیان می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جهان در ۳۰ سال گذشته شاهد احیای توجه پژوهشگران به ماهیت و تأثیر فرهنگ سازمانی در رابطه با سازمان و کار مدرن بوده است (Hawkins, 1997). در حالی که تلاش‌های نظام یافته برای درک سازمان‌ها در بعد فرهنگی در اوایل دهه ۱۹۳۰ صورت گرفته است، در اواخر دهه ۱۹۶۰ پژوهش در این زمینه از حالت رکود نسبی بیرون آمد و به صورت پاره‌ای از مطالعات سازمانی و مدیریت درآمد. ظهور مجدد مفهوم فرهنگ در تحقیقات آموزش عالی را باید در گرایش دانشمندان علوم اجتماعی به بررسی فرهنگ سازمانی جستجو کرد. مفهوم فرهنگ سازمانی، به عنوان یک عنصر اساسی و تاثیرگذار در مطالعه مؤسسات آموزش عالی مورد توجه قرار گرفته است (Amin Mozaffari, 2004). اغلب مطالعه درباره فرهنگ سازمانی در پی کشف و تفسیر بن مایه‌های فرایندهای سازمان هستند. فرهنگ سازمانی در کارکنان این توانایی را پدید می‌آورد تا بازدارنده‌های بنیادی بقا و سازگاری با محیط را از میان بردارند، فرایندهای درونی را پی افکنند و سرانجام، سازگاری و بقای سازمان را در بستر زمان پابرجا سازند (Martin, 2002). فرهنگ «چسب اجتماعی» یا هنجاری است که اجزای سازمان را به هم پیوند می‌دهد (Birnbaum, 2003). فرهنگ در قیاس با سازمان بینش‌ها، کارمایه‌ها و سرزندگی‌هایی پدید می‌آورد که گاه جای خود را در درون نظم و ترتیب سازمان باز می‌کند (Nowrozi, 2020). فرهنگ سازمانی، موضوعی بسیار جالب در میان افراد مختلف و همین‌طور در ادبیات مدیریت است و محققان زیادی کوشیده‌اند تا تعاریفی از آن ارائه دهند. وجه مشترک بیشتر آن‌ها تلاش در تشریح عواملی است که بر ساختار، عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد. این مجموعه عوامل شامل عقاید و انتظاراتی است که در بین اعضاء سازمان مشترک است و هنجارهایی را ایجاد کرده است که رفتار سازمانی را شکل می‌دهد. این رفتارهای سازمانی دربرگیرنده فرهنگ سازمانی هستند (Ahvazian et al., 2015). مفهوم یاد شده می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید؛ بنابراین از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است (Hamidi et al., 2014). فرهنگ سازمانی پدیده‌ای واقعی است و نقش اساسی را در نظارت و کنترل سازمان‌های امروزی ایفا می‌کند. در فرایند بازسازی، بخش مهمی از برنامه‌ها به دگرگونی و پرورش فرهنگ سازمانی اختصاص می‌یابد. فرهنگ سازمانی همانند فرهنگ ملی، عمده‌ترین وجه تمایز سازمان‌ها از یکدیگر را چه در سطح ملی و چه در سطح بین‌المللی تشکیل می‌دهد و موجبات انسجام و تعهد اعضا را نسبت به اهداف سازمان پدید می‌آورد (Acar & Acar, 2014).

سرمایه اجتماعی، علیرغم تازگی نسبی این مفهوم در تحقیقات اقتصادی، در حال به رسمیت شناختن روزافزون در نظام عوامل توسعه اقتصادی است. علاوه بر درک اهمیت چنین دارایی نامشهود در سطح شرکت، سرمایه اجتماعی به طور فزاینده‌ای یکی از عوامل رونق (Mishchuk et al., 2023) و رقابت پایدار (Solability, 2021) است که در سطح بین‌المللی نظارت می‌شود. ارزیابی‌هایی که توسط سازمان‌های خبره معتبر انجام شده است نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در حال تبدیل شدن به یک پیش‌نیاز اساسی و حیاتی برای رشد و شکوفایی اقتصادی پایدار است. مفهوم‌سازی‌های مختلفی از پدیده سرمایه اجتماعی وجود دارد، زیرا مفهومی پیچیده است و مفهوم‌سازی‌های مختلف به جای رقابت با یکدیگر، مکمل یکدیگر هستند. علاوه بر این، اگرچه سرمایه اجتماعی یک اصطلاح جامعه‌شناختی است، اما در رشته‌های مختلفی مانند روان‌شناسی و علوم تربیتی به کار رفته و ترجمه شده است که ممکن است همیشه به روشن شدن معنای آن کمک نکرده باشد (Beusaert et al., 2023). اصطلاح سرمایه اجتماعی در اصل به بورديو (Bourdieu, 1986) نسبت داده می‌شود. او سرمایه اجتماعی را برحسب اندازه شبکه و سرمایه اقتصادی، فرهنگی و نمادین شبکه در اختیار دارد. به طور دقیق‌تر، او سرمایه اجتماعی را به عنوان "مجموعه منابع بالفعل یا بالقوه که به داشتن شبکه‌ای بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنایی و شناخت متقابل مرتبط است" تعریف کرد. اندکی پس از آن، افرادی همچون کلمن (Coleman, 1988) در تعریف سرمایه اجتماعی به سطح اعتماد، کانال‌های اطلاعاتی و هنجارها و تحریم‌ها اشاره کرد. سرمایه اجتماعی برای کلمن (Coleman, 1988) "از طریق تغییر در روابط [شبکه‌ها] میان مردم به وجود می‌آید که اقدامات را تسهیل می‌کند. سرمایه اجتماعی در روابط بین مردم وجود دارد". سرمایه اجتماعی چندوجهی است، زیرا جنبه‌هایی از ساختارهای اجتماعی را دربر می‌گیرد، عمل در آن ساختارها را امکان‌پذیر می‌سازد و دستاوردهایی را امکان‌پذیر می‌سازد که ممکن است بدون آن امکان‌پذیر نباشد. در مجموع، هر دوی این جامعه‌شناسان بر مجموع مزایای افراد یا خانواده‌ها به دلیل پیوندهایشان با دیگران تمرکز کردند. برای اهداف این مقاله، سرمایه اجتماعی به طور گسترده به عنوان "منابع بالفعل و بالقوه نهفته در روابط بین بازیگران" تعریف می‌شود.

مدیریت دانش به این شرح تعریف می‌شود: "مدیریت فرایندهای سازمانی است که دانش سازمانی را خلق، انتقال و ذخیره می‌کند" (Khalil et al., 2006). لی و چپو مدیریت دانش را پدیده‌ای چندوجهی و میان عملکردی معرفی می‌کنند. سازمان‌ها در صورتی می‌توانند در مدیریت دانش مؤثر عمل کنند که نگرش آن‌ها به دانش سازمانی، نگرشی فرایندی باشد (Bontis & Fitz-enz, 2002). فرایند مدیریت دانش سازمانی شامل کسب، ایجاد، مستندسازی، انتقال و کاربرد دانش است که در حال تبدیل شدن به یک وظیفه کاملاً تجاری است (Khalil et al., 2006). اولین مرحله از مدیریت دانش، کسب دانش است. دانش می‌تواند از طریق خلق دانش در داخل سازمان تولید شود، یا از طریق یک منبع خارجی به دست آید و به داخل سازمان آورده شود (Sadeghi decheshme et al., 2018). خلق دانش بعد دوم مدیریت دانش است، که به این مفهوم اشاره دارد که چگونه دانش توسط افراد در داخل سازمان ایجاد می‌شود. نوناکا و تاکاشی عقیده دارند افراد از اجزای مهم خلق دانش در داخل سازمان‌اند (Franklin, 2006). طبق نظیر نوناکا دانش از طریق یک سری تغییرات مداوم بین دانش ضمنی و صریح از طریق اجتماعی سازی، درونی سازی و برون سازی، ایجاد می‌شود. انتقال دانش به فعالیتی اشاره می‌کند که دانش را به بیرون انتشار می‌دهند (Sadeghi decheshme et al., 2018).

قائدامینی هارونی و همکاران (Ghaedamini Harouni et al., 2023) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی الگوی ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری با مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری با مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان رابطه معنی‌دار دارد. حق‌گویان و مشایخی (Haq Goyan & Meshaihi, 2023) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان قم به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد به مشارکت کارکنان، سازگاری، انطباق‌پذیری،

اهداف سازمان) با مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. رضایی و همکاران (Rezaei et al., 2023) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران به این نتیجه دست یافتند که بین متغیرهای مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در پرستاران کارشناسی و کارشناسی همبستگی مثبت و معنی داری مشاهده شده است. مقیمی (Moghimeei, 2023) در پژوهشی با عنوان مطالعه اثرگذاری ابعاد فرهنگ سازمانی در راستای پیاده سازی مدیریت دانش به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی، به عنوان مجموعه ارزش‌ها، باورها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان یک عامل کلیدی در موفقیت مدیریت دانش است و می‌تواند بر روی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر گذارد. دانش در صورتی می‌تواند به طور مؤثر در سازمان خلق و تسهیم شود، که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد. ترویج فرهنگ تسهیم، همکاری، اعتماد و یادگیری در سازمان نقش بسزایی در تسهیل خلق و انتقال دانش در سازمان دارند. همچنین خوشنام و شهبازی (Khoshnam & Shahbazi, 2021) در پژوهشی تحت عنوان مطالعه رابطه مدیریت دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در بانک‌ها به این نتیجه رسیدند که ابعاد مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی در بانک‌ها تأثیر معناداری داشت، سرمایه فکری بر ابعاد سرمایه فکری در بانک‌ها تأثیر معناداری داشت و ابعاد مدیریت دانش بر ابعاد سرمایه فکری در بانک‌ها تأثیر داشت. قاسم زاده و همکاران (Ghasemzadeh et al., 2020) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان دانشگاه شیراز: سهم متغیر مدیریت دانش به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی، سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش، مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی، کارکنان دانشگاه شیراز تأثیر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد. سرمایه اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی کارکنان دانشگاه شیراز تأثیر داشت. همچنین بیشترین اثر کل مربوط به اثر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی بود. سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان دانشگاه شیراز به طور مستقیم اثر مثبت داشته است. همچنین سرمایه اجتماعی به واسطه مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بگذارد. همچنین گرامی و همکاران (Gerami et al., 2021) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری شرکت، به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت دانش با سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. لطفی کیا و همکاران (Lotfi Kia et al., 2022) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی در سازمان پژوهش محور، با توسعه مدیریت دانش رابطه مستقیم و بالایی دارند. رضایی و خاکزادیان (Rezaei & Khakzadian, 2020) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه محصول جدید با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت‌های دانش بنیان استان مازندران به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد. مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر توسعه محصول جدید تأثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین یافته‌ها، نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و توسعه محصول جدید را تأیید کرد. همیلتون (Hamilton et al., 2023) در پژوهشی تحت عنوان سرمایه فنی، سرمایه فرهنگی و پرورش سرمایه اجتماعی دانشگاهی: مورد دانشجویان آنلاین بزرگسالان کالج به این نتیجه رسیدند که دانش آموزان با سطوح بالاتر سرمایه فرهنگی، به دلیل درک بهتری از «قوانین بازی»، درگیر تحصیلی می‌شوند، اما سرمایه فنی افراد را قادر می‌سازد تا مجموعه خاصی از مهارت‌ها و درک اجتماعی خود را بسیج کنند. از زمینه آنلاین برای استخراج ارزش و درک مشارکت استفاده کنند. عموکا جیامپا و همکاران (Amoako-Gyampah et al., 2021) در پژوهشی تحت عنوان موفقیت سرمایه اجتماعی و مدیریت پروژه در محیط کشور در حال توسعه: نقش میانجی مدیریت دانش به این نتیجه رسیدند که اعتماد در کسب و به اشتراک گذاری دانش بسیار مهم است، هنجارهای مشترک در به اشتراک گذاری و بهره‌برداری از دانش برای موفقیت مدیریت پروژه بسیار مهم هستند. علاوه بر این، تأثیر هنجارها و اعتماد بر موفقیت مدیریت پروژه با به اشتراک گذاری دانش و بهره‌برداری از دانش میانجی گری می‌شود.

اعظمی (Azami, 2021) در پژوهشی تحت عنوان گسترش مزیت رقابتی از طریق فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش و نوآوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی تأثیر مثبت دارند. به طور خاص، فرهنگ سازمانی فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری را در میان نیروی کار تقویت می‌کند و آن‌ها را با فرآیندهای تجاری سطح بالا مرتبط می‌کند که می‌تواند برای دستیابی به قابلیت‌های تولیدی پیشرفته مفید باشد. لام و همکاران (Lam et al., 2021) در پژوهشی تحت عنوان رابطه فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و قابلیت نوآوری به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش به شدت با قابلیت نوآوری همبستگی دارد. همچنین رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تأیید شد. آدینات و ابوالفتاح (Adeinat & Abdulfatah, 2019) در پژوهشی تحت عنوان فرهنگ سازمانی و فرآیندهای مدیریت دانش به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی وابستگی، که در آن سازمان با تأکید بر ابتکار فردی و توانمندسازی کارکنان مشخص می‌شود، ممکن است لزوماً بر همه فرآیندهای مدیریت دانش به طور یکسان تأثیر نگذارد. به طور خاص، فرهنگ یک سازمان اساساً بر فرآیند ایجاد دانش و به دنبال آن تبادل دانش در محیط دانشگاه دولتی تأثیر می‌گذارد.

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ با رویکرد کمی است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی^۲ می‌باشد که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را به صورت همزمان بیازماید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دزفول می‌باشد که از بین آن‌ها تعداد ۲۴۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در پیشینه مربوط به مدل‌بندی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه کافی پیشنهاداتی چند ارائه شده است. به طور مثال چین (Chin, 1998) قانون سرانگشتی ۱۰ آزمودنی به ازاء یک متغیر در مدل را پیشنهاد می‌کند. دست کم حجم نمونه از نظر آندرسون و گرینبرگ (Anderson & Gerbing, 1988) ۱۵۰ آزمودنی و از نظر چو و بنتلر (Chou & Bentler, 1995) آزمودنی می‌باشد. در همین راستا، هوپل و کنی (Hoyle & Kenny, 1999) دریافتند که در صورت بالا بودن پایایی آزمون‌ها، حجم نمونه ۵۰ نفری هم خوب عمل می‌کند (Beshlideh, 2013). بنابراین، در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۳ مسیر)، تعداد متغیرهای برونزاد (۱ متغیر)، و تعداد واریانس‌های خطا (۲ خطا)، تعداد ۶ پارامتر محاسبه گردید. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین (Kline, 1998)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمون مدل دست کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد. با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۲۴۰ نفر)، به ازاء هر پارامتر حدود ۴۰ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمون مدل دارد.

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش فعلی، استفاده از سه پرسشنامه مدیریت دانش، پرسشنامه فرهنگ سازمانی و پرسشنامه سرمایه اجتماعی بود. پرسشنامه مدیریت دانش توسط واندن هوف و وان وینن (Van den Hooff & Van Weenen, 2004) طراحی شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲ مؤلفه (اهدای دانش و گردآوری دانش) می‌باشد که از ۱۰ سؤال در طیف ۵ درجه لیکرت تشکیل شده است. این پرسشنامه در مطالعه رجایی (۱۳۹۱) اعتباریابی شده است (Rajaei, 2013). ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش واندن هوف و درایدر (Van den Hooff & de Ridder, 2004) برای مؤلفه‌های گردآوری دانش و اهدای دانش به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۵ گزارش شده است. همچنین در مطالعه رجایی (Rajaei, 2013) پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر پایایی پرسشنامه ۰/۸۶ محاسبه شد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد و در ۲۸ گویه تنظیم شده و

1. Structural Equation Modeling (SEM)

2. General Linear Model (GLM)



بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ساخته شده است. برای روایی و پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار ۰/۹۳ را نشان می‌دهد (Qalicheli & Meshbaki, 2015). اونگ (Ong, 2005) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه را برای هر سه بعد ۰/۹۱ بدست آورده است و روایی آن را تأیید کرده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی توسط ساشکین (Sashakin & Morris, 1984) طراحی شده است، این پرسشنامه دارای ۵ مؤلفه (مدیریت تغییر، توفیق در نیل به اهداف، کارگروهی هماهنگ، توانمندی فرهنگی و سوگیری مشتری) می‌باشد که از ۳۳ سؤال در طیف ۵ درجه لیکرت تشکیل شده است. در مطالعه حمیدی و همکاران (Hamidi et al., 2014) پایایی پرسشنامه بر اساس مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۲۰ نفری پایایی ۰/۹۱ محاسبه شد.

یافته‌ها

پیش از انجام تحلیل اصلی، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش‌های مقدماتی در ارتباط با داده‌ها انجام شد. یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در **جدول ۱** نشان داده شده است.

جدول ۱

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱ فرهنگ سازمانی	۹۶/۱۰	۱۸/۰۱	-		
۲ مدیریت دانش	۲۹/۹۳	۹/۹۹	۰/۴۶**	-	
۳ سرمایه اجتماعی	۶۰/۸۲	۱۷/۴۶	۰/۴۷**	۰/۴۴**	-

همان‌طور که نتایج مندرج در **جدول ۱** نشان می‌دهد ضرایب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش $r=0/46$ ، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی $r=0/47$ و مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی $r=0/44$ و در سطح $0/001$ معنی‌دار می‌باشند. جهت آزمون الگوی پیشنهادی اثر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری مدیریت دانش از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی^۱، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هرچه مقدار مجذور خی از صفر بزرگ‌تر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی^۲) مورد بررسی قرار می‌دهند (Colquitt, 2001). در شاخص مجذور کای نسبی مقادیر نزدیک به ۲ و کمتر به عنوان ملاکی قراردادی برای برازندگی مدل به حساب می‌آیند. همچنین شاخص‌های مهم دیگر مانند شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی^۴ (AGFI)، شاخص بنتلر- بونت یا شاخص نرم شده برازندگی^۵ (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای^۶ (CFI)، شاخص برازندگی فزاینده^۷ (IFI)،

1. Chi-square
2. normed χ^2 measure
3. Goodness-of-fit
4. adjusted goodness-of-fit
5. normed fit index
6. comparative fit index
7. incremental fit index



شاخص تاکر-لویز^۱ (TLI) نیز در جدول ۲ گزارش شده‌اند. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد^۲ (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (Bresó et al., 2007).

جدول ۲

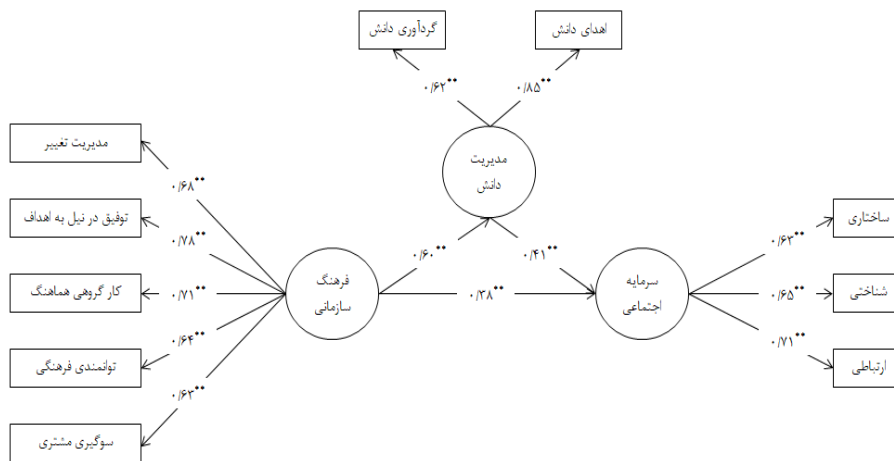
برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۶۱/۹۵۵	۳۲	۱/۹۳۶	۰/۹۵۱	۰/۹۱۶	۰/۹۲۱	۰/۹۵۹	۰/۹۶۰	۰/۹۴۳	۰/۰۶۳

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، همه شاخص‌های برازش از جمله مجذور کای نسبی ($\chi^2/df=1/94$)، شاخص نیکویی برازش (GFI=0/95)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI=0/92)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI=0/92)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI=0/96)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI=0/96)، شاخص تاکر-لویز (TLI=0/94) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA=0/06) نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از برازش خوبی با داده‌ها برخوردارند. شکل ۲ برون داد الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

شکل ۲

برونداد الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر



همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، همه مسیرهای مستقیم معنی‌دار می‌باشند؛ بدین معنی که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، و همچنین مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم و معنی‌دار دارند. علاوه بر این، همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد ضرایب خرده مقیاس‌های فرهنگ سازمانی در مدل پیشنهادی پژوهش برای نمونه آزمودنی‌ها نسبتاً بالا و معنی‌دار است. در این مدل خرده مقیاس‌های

1. Tucker-Lewis index

2. Root-mean-square error of approximation

مدیریت تغییر، توفیق در نیل به اهداف، کار گروهی هماهنگ، توانمندی فرهنگی و سوگیری مشتری به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۶۸، ۰/۷۸، ۰/۷۱، ۰/۶۴ و ۰/۶۳ نقش معنی‌داری در اندازه‌گیری سازه فرهنگ سازمانی دارند. همچنین خرده مقیاس‌های اهدای دانش و گردآوری دانش به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۸۵ و ۰/۶۲ نقش معنی‌داری در اندازه‌گیری سازه مدیریت دانش دارند. در نهایت خرده مقیاس‌های سرمایه اجتماعی ساختاری، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ارتباطی به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۶۳، ۰/۶۵ و ۰/۷۱ نقش معنی‌داری در اندازه‌گیری سازه سرمایه اجتماعی دارند. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود مسیرهای غیرمستقیم یا واسطه‌ای بود. برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای از روش بوت استراپ^۱ در برنامه ماکرو^۲، آزمون پریچر و هیز (Hayes & Preacher, 2013) استفاده گردید. جدول ۳ نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

جدول ۳

نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیرها	داده	حد پایین	حد بالا	سطح معنی‌داری
فرهنگ سازمانی ← مدیریت دانش ← سرمایه اجتماعی	۰/۱۲۸۸	۰/۰۷۱۲	۰/۱۹۱۰	۰/۰۰۱

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای مدیریت دانش به عنوان متغیر میانجی گر بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی ۰/۰۷۱۲ و حد بالای آن ۰/۱۹۱۰ می‌باشد که این حدود فاصله صفر را دربر نمی‌گیرد. بنابراین این رابطه‌ی واسطه‌ای معنی‌دار می‌باشد و فرهنگ سازمانی از طریق مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی اثر معنی‌دار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دزفول، می‌باشد. همان‌طور که نتایج نشان داد، فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Olsen et al., 2023; Paşamehmetoğlu et al., 2022) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان از نظر ادگار شاین (Schein, 1985) استفاده کرد. به زعم وی از آنجا که فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات اساسی گروه معینی است که ضمن برخورد با مسائل ناشی از انطباق با محیط و تلفیق عوامل درون سازمانی، ابداع، کشف یا ایجاد شده است و آن‌قدر خوب عمل کرده که معتبر شناخته شده است و به افراد جدید به عنوان روش صحیح ادراک، اندیشیدن، و احساس در ارتباط با آن مسائل آموزش داده می‌شود می‌توان آن را به عنوان سرمایه‌ای در نظر گرفت که روی روابط اجتماعی کارکنان اثر بگذارد و سرمایه اجتماعی را بهبود دهد.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد، فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش اثر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Cillo et al., 2023; Lam et al., 2021; Shea et al., 2023) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان از نظر جان ون منن (Van Manen, 1997) استفاده کرد. به نظر وی فرهنگ اشاره به دانش اعضای یک گروه معین دارد که تصور می‌شود کم و بیش مشترک است؛ به نوعی از دانش گفته می‌شود که فعالیت‌های موسوم به فعالیت‌های تکراری و غیرتکراری اعضای فرهنگ را تحت تأثیر قرار داده، درون آن‌ها رسوخ کرده و آن‌ها را

1. bootstrap

2. Macro

شکل می‌دهد. به عبارتی خود فرهنگ دربرگیرنده دانش و مدیریت دانش است؛ پس می‌توان گفت فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش رابطه دارد.

همان‌طور که نتایج نشان داد، مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Miković et al., 2020; Rezaei et al., 2023; Salehi et al., 2022) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که مدیریت دانش بر سه موضوع افراد، فناوری و فرایند تأکید دارد و تلاش بر این دارد که از طریق تعامل بین این عوامل محیطی مبنی بر تعاون و انتقال دانش را شکل دهد به دنبال خود سرمایه اجتماعی را خواهد آورد، چرا که اعتماد و تعامل بین افراد ایجاد می‌گردد و همین منجر می‌شود که مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی را بیشتر کند.

همان‌طور که نتایج نشان داد، فرهنگ سازمانی از طریق مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی اثر دارد. به تعبیری فرهنگ سازمانی از طریق مدیریت دانش منجر به افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت فرهنگ که به دانش اعضای یک گروه معین اشاره دارد و نوعی دانش است که فعالیت‌های موسوم به فعالیت‌های تکراری و غیرتکراری اعضا را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در افرادی که مدیریت دانش بالاتری دارند، یعنی می‌توانند مدیریت فرایندهای سازمانی را بر عهده داشته باشند و دانش سازمانی را خلق، انتقال، ذخیره و تکرار کنند و سرمایه اجتماعی را به همراه بیاورد.

پیشنهادها

با توجه به اثر مثبت فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌گردد که برنامه‌های پاداش‌دهی به کارکنان دانشگاه بر اساس شایستگی و عملکرد صورت پذیرد، جهت مشارکت کارکنان دانشگاه در خلق و اشتراک‌گذاری دانش بسته‌های تشویقی در نظر گرفته شود، مجاری ارتباطات درونی سازمانی در همه سطوح فراهم گردد، جهت بهبود مدیریت دانش و ایجاد سرمایه اجتماعی دوره‌های آموزش فرهنگ سازمانی برگزار گردد، و مدیران ارشد دانشگاه با برگزاری جلسات با کارکنان حمایت خود را به صورت آشکار به آنان نشان دهند.

تشکر و قدردانی

نویسنده پژوهش حاضر بر خود لازم دانست که از کلیه افرادی که در پژوهش شرکت نمودند و همکاری لازم را جهت اجرای پژوهش نمودند، کمال تشکر و سپاس خود را ابراز نماید.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

References

- Acar, A., & Acar, P. (2014). Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *Emerging Markets Journal*, 3(3), 18. <https://doi.org/10.5195/emaj.2014.47>
- Adeinat, I. M., & Abdulfatah, F. H. (2019). Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 35-53. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-05-2018-0041>
- Ahvazian, Z., A. A., & Esmaili, K. (2015). The components of the role of organizational culture in improving the quality of working life of employees (Case of study: Cultural and artistic organization of Tehran municipality). *Journal of Culture Management*, 10, 33-34. <https://www.sid.ir/paper/199532/en>

- Akhavan Kharazian, M., & Moghaddasi, F. (2017). Investigating the effect of empowerment on knowledge sharing and design of multilevel model to explain the effect of participatory organizational culture on knowledge sharing. *Organizational Culture Management*, 15(1), 207-223. <https://doi.org/10.22059/JOMC.2020.301406.1008026>
- Amin Mozaffari, F. (2004). *Academic Culture Encyclopedia of Higher Education*. The Great Persian Encyclopedia Foundation.
- Amoako-Gyampah, K., Acquah, M., Adaku, E., & Famiyeh, S. (2021). Social capital and project management success in a developing country environment: Mediating role of knowledge management. *Africa Journal of Management*, 7(3), 339-374. <https://doi.org/10.1080/23322373.2021.1927450>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103, 411-423. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.103.3.411>
- Attar, M. M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research. *International Journal of Business and Economics Research*, 9(1), 11-20. <https://doi.org/10.11648/j.ijber.20200901.12>
- Azami, A. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation.
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Beusaert, S., Froehlich, D. E., Riley, P., & Gallant, A. (2023). What about school principals' well-being? The role of social capital. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(2), 405-421. <https://doi.org/10.1177/1741143221991853>
- Beshlideh, K. (2013). *Research methods and statistical analysis of research examples with SPSS and AMOS*. Ahvaz Shahid Chamran University Press.
- Birnbaum, R. (2003). *How Colleges Work*. Institute of Research & Planning for Higher Education. https://www.goodreads.com/book/show/472954.How_Colleges_Work
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: A current map of human capital antecedents and consequent. *Journal of Intellectual Capital*, 223-247. <https://doi.org/10.1108/14691930210435589>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In *Cultural Theory: An Anthology* (Vol. 1, pp. 81-93). <https://www.wiley.com/en-us/Cultural+Theory%3A+An+Anthology-p-9781405180825>
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2007). In search of the "third dimension" of burnout: efficacy or inefficacy? *Journal of Applied Psychology*, 56(3), 460-478. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00290.x>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://psycnet.apa.org/record/1998-07269-010>
- Chou, C. P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*. Sage. <https://psycnet.apa.org/record/1995-97753-003>
- Cillo, V., Gregori, G. L., Daniele, L. M., Caputo, F., & Bitbol-Saba, N. (2022). Rethinking companies' culture through knowledge management lens during Industry 5.0 transition. *Journal of Knowledge Management*, 26(10), 2485-2498. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0718>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Franklin, J. (2006). *Successful implementation of technology projects in the steel industry: the effect of technology acceptance, organizational culture and leadership* [St. Ambrose University].
- Gerami, A., Hamid, S., & Ghafourian, A. (2021). The effect of knowledge management on intellectual capital, social capital and company innovation. *Accounting and Management Perspectives*, 5(69), 17-36. https://www.jamv.ir/article_163476.html?lang=en
- Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., Sadeghi De Cheshmeh, M., & Maharani Barzani, M. (2023). Identifying the Structural Model of the Relationship between Organizational Culture and Leadership Styles with Knowledge Management among the Faculty Members of Isfahan Islamic Azad University. *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 10(34), 59-97. <https://doi.org/10.22054/jks.2020.51757.1320>
- Ghasemzadeh, A., Razzaghi, M., & Hedayati Khoshmehr, A. (2020). Investigating the role of social capital in organizational and social entrepreneurship of Shiraz University employees: the variable contribution of knowledge management. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems Quarterly*, 8(29), 73-103. <https://doi.org/10.22054/jks.2021.58715.1417>
- Hamidi, Y., Mohammadi, A. A., Soltanian, A., & Mohammadfam, I. (2014). Organizational culture and its relationship with the quality of work life of university employees. *Ergonomics Magazine, the quarterly of the Iranian Ergonomics and Human Factors Engineering Association*, 3(4), 3-31. <https://journal.iehfs.ir/article-1-254-en.html>
- Hamilton, W., Duerr, D. E., Hemphill, C., & Colello, K. (2023). Techno-capital, cultural capital, and the cultivation of academic social capital: The case of adult online college students. *The Internet and Higher Education*, 56, 100891. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2022.100891>
- Haq Goyan, Z., & Meshaikehi, M. (2023). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in Qom education. *Research in Teaching Methods*, 1(1), 5-22. <https://doi.org/10.22091/JRIM.2023.9435.1026>
- Hawkins, P. (1997). Organizational Culture: Sailing between Evangelism and Complexity. *Human Relations*, 50(4), 417-440. <https://doi.org/10.1177/001872679705000405>
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (pp. 219-266). IAP Information Age Publishing. <https://psycnet.apa.org/record/2014-01991-006>
- Hoyle, R. H., & Kenny, D. A. (1999). Statistical power and tests of mediation. In *Statistical strategies for small sample research*. Sage. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/statistical-strategies-for-small-sample-research/book9183>
- Khalil, O., Claudio, A., & Selim, A. (2006). Knowledge Management: The case of the Acushnet company. *Sam Advanced Management Journal*, 71(3), 34-44.



https://www.researchgate.net/publication/299738363_Knowledge_Management_Practices_and_Relationships_The_Case_of_Acushnet_Company

- Khoshnam, N., & Shahbazi, E. (2021). Studying the relationship between knowledge management, intellectual capital and social capital in banks. *Journal of Accounting and Management Vision*, 5(77), 94-111. https://www.jamv.ir/article_170755.html?lang=en
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press. <https://dl.icdst.org/pdfs/files4/befc0f8521c770249dd18726a917cf90.pdf>
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Lotfi Kia, K., Kabaranzad Kaidim, M. R., Haqit Mofard, J., & Marjani, T. (2022). The impact of organizational culture dimensions on the development of knowledge management in academic jihad.
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483328478>
- Miković, R., Petrović, D., Mihić, M., Obradović, V., & Todorović, M. (2020). The integration of social capital and knowledge management- The key challenge for international development and cooperation projects of nonprofit organizations. *International Journal of Project Management*, 38(8), 515-533. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.07.006>
- Mishchuk, H., Bilan, Y., Androniceanu, A., & Krol, V. (2023). Social capital: Evaluating its roles in competitiveness and ensuring human development. *Journal of Competitiveness*, 15(2), 1-17. <https://doi.org/10.7441/joc.2023.02.01>
- Moghimeh, A. (2023). Studying the effectiveness of organizational culture dimensions in the direction of implementing knowledge management.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.2307/259373>
- Nasiri, M., & Labadi, Z. (2017). Organizational Culture in Educational Organizations and Scientific Research Culture in Higher Education. *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 3(3), 1-8. <https://doi.org/10.22061/TEJ.2022.8466.2677>
- Nowrozi, B. (2020). *Investigating the relationship between organizational culture and team work quality and interpersonal conflict among employees* [Allameh Tabatabai University].
- Olsen, A. M., Møller, A. M., Lehmann, S., & Kiethon, A. V. (2023). Mechanisms linking individual and organizational culture change through action research: Creating change agents for organizational and food safety culture development. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13071>
- Ong, N. M. (2005). *Investigating the relationship between social capital and quality of life* [University of Tehran].
- Paşamehmetoğlu, A., Guzzo, R. F., & Guchait, P. (2022). Workplace ostracism: Impact on social capital, organizational trust, and service recovery performance. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 119-126. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.01.007>
- Pudjarti, E., Wahyudi, S. W., & Suharnomo, S. (2017). Organizational learning and lecturer performance: The mediating position of voluntarily creative roles. *The International Journal of Learning in Higher Education*, 24(2), 1-14. <https://doi.org/10.18848/2327-7955/CGP/v24i02/1-14>
- Qalicheli, B., & Meshbaki, A. (2015). The role of social capital in creating the organization's intellectual capital (a study of two Iranian automobile companies). *Knowledge Management Quarterly*(75), 125-147. <https://www.sid.ir/paper/88142/en>
- Rajaei, A. (2013). *Investigating the relationship between knowledge sharing and knowledge absorption ability with improving scientific quality from the perspective of faculty members in selected universities of Isfahan* [University of Isfahan].
- Rao, M. B. (2016). Motivation of teachers in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(4), 469-488. <https://doi.org/10.1108/JARHE-08-2015-0066>
- Rezaei, H., & Khakzadian, S. M. (2020). The effect of social capital on new product development with the mediating role of knowledge management in knowledge-based companies in Mazandaran. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 8(4), 119-134. <https://doi.org/10.22069/JEAD.2022.19901.1571>
- Rezaei, L., Dehghan Nayeri, N., Ashrafizadeh, H., Hajibabae, F., & Jamshidi Orak, R. (2023). Relationship between knowledge management and social capital of nurses working in the hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Nursing Research*, 18(4), 1-12. <https://doi.org/10.22034/IJNR.18.4.1>
- Sadeghi decheshme, M., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., Ghaedamini Harouni, A., & Maharani Barzani, M. (2018). The effect of knowledge management on commitment to change through the quality of perceived communication of change and readiness to change. *Research on Educational Leadership and Management*, 5(17), 91-118. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2020.50839.1523>
- Salehi, M., Fahimi, M. A., Zimon, G., & Homayoun, S. (2022). The effect of knowledge management on intellectual capital, social capital, and firm innovation. *Journal of Facilities Management*, 20(5), 732-748. <https://doi.org/10.1108/JFM-06-2021-0064>
- Salehi, M. J. (2023a). Comparison of non-market effects of human capital in Iran and other regions of the world. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(2), 1-26. <https://doi.org/10.61838/IRPHE.29.2.1>
- Salehi, M. J. (2023b). Interaction of urban management with universities and institutions of higher education and research; presenting the "Knowledge-City-University" model. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4), 59-81. <https://doi.org/10.61838/KMAN.IRPHE.29.4.4>
- Sashakin, M., & Morris, W. C. (1984). *Organizational Behaviors (concepts and experiences)*. Reston Publishing Company, Inc. https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?id=SkuX2_YtEcEC
- Schein, E. H. (1985). *Career anchors*. University Associates. <https://www.amazon.com/Career-Anchors-Changing-Careers-Assessment/dp/1118455762>
- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2023). Knowledge management practices as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(4), 719-747. <https://doi.org/10.1108/vjikms-12-2020-0232>
- Solability, T. (2021). The global sustainable competitiveness index. <https://solability.com/the-global-sustainable-competitiveness-index/the-index>



- Torsello, D. (2023). Organizational culture and corruption. In *The Cultural Theory of Corruption* (pp. 105-117). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781803927954.00010>
- Van den Hooff, B., & de Ridder, J. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Van den Hooff, B., & Van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11, 13-24. <https://doi.org/10.1002/kpm.187>
- Van Manen, M. (1997). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. The Althouse Press. https://www.icsajournal.ir/article_128283_2eb076d8b6f2aef3546354a8d3284618.pdf

