تعامل انسان و اطلاعات، جلد۱ شماره۱
http://hii.khu.ac.ir
مقاله اصیل پژوهشی

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات ایران

محمد حسن زاده: دانشیار، عضو هیأت علمی گروه علوم کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه تربیت مدرس، تهران (نویسنده مسئول). hasanzadeh@modares.ac.ir
سکینه علیپور ایرانق: دانشجو کارشناسی ارشد، گروه علوم کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
فاطمه زندیان: دانشیار، عضو هیأت علمی گروه علوم کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش به دنبال تبیین رابطه‌ی سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات است.
روش: روش مورد استفاده در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات، پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل دو پرسشنامه و یک سیاهه ارزیابی است. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه ای است و از روش‌های آماری توصیفی و تحلیلی برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.
یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که الف) در بین مدیران سه مرکز، در خصوص میزان ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش، مدیران کتابخانه ملی در وضعیت پایین‌تری قرار دارند اما در بین کارکنان سه مرکز، کارکنان مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری در وضعیت پایین‌تری قرار دارند. ب) مقایسه میانگین تسهیم دانش، نشان از میزان بسیار ناچیز تسهیم دانش در بین هر سه مرکز اطلاعاتی دارد که کتابخانه ملی ایران در بین سه مرکز اطلاعاتی، با کسب میانگین ۲,۱۶ (از ۹ امتیاز) در وضعیت بهتری قرار دارد. ج) میزان استحکام روابط، اعتماد و هنجارهای مشترک در مرکز منطقه‌ای اطلاع رسانی علوم و فناوری (۳,۵۵، ۳,۴۶ و ۳,۶۱)، در پایین‌ترین سطح قرار دارد و کتابخانه ملی ایران (۴,۵۵، ۴,۹۱ و ۴,۷۶) نسبت به دو مرکز دیگر در بالاترین سطح است. د) رابطه موجود بین میزان تسهیم دانش و اعتماد در پژوهشگاه علوم و فناوری از قوت بیشتری برخوردار است و در هر سه مرکز اطلاعاتی، در جهت مستقیم می‌باشد. هـ) رابطه موجود بین میزان تسهیم دانش و استحکام روابط در پژوهشگاه علوم و فناوری از قوت بیشتری نسبت به کتابخانه ملی برخوردار است و در ضمن، رابطه بین میزان تسهیم دانش و استحکام روابط در مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری معنادار نیست و رابطه موجود میان هنجارهای مشترک و تسهیم دانش در هر سه مرکز اطلاعاتی (۰/۴۰۳؛ ۰/۳۹۲؛ ۰/۳۰۴)، رابطه‌ای معنادار و مثبت است و مقایسه بین سه مرکز اطلاعاتی، نشان می دهد که رابطه موجود بین میزان تسهیم دانش و هنجارهای مشترک در پژوهشگاه علوم و فناوری از قوت بیشتری برخوردار است.
نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مراکز ملی اطلاعات برای ارتقای تسهیم دانش بین کارکنان خود باید اعتماد متقابل بین کارکنان، ایجاد هنجارهای مشترک و همچنین استحکام روابط بین آنها را تقویت نمایند.
کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، سرمایه اجتماعی، اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، روابط سازمانی

دریافت:
۲۷ آبان ۱۳۹۲
ویرایش:
۱۰ بهمن ۱۳۹۲
پذیرش:
۵ اسفند ۱۳۹۲

مقدمه

امروزه دانش به عنوان یک دارایی ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی در سازمان مطرح است و ارائه خدمات کیفی و اقتصادی بدون بهره‌گیری و مدیریت این منبع ارزشمند، کاری دشوار و اغلب غیرممکن است. دانش را اینگونه تعریف می‌کنند: "دانش ترکیبی سیال از اطلاعات، تجربیات، ارزش‌ها و نگرش‌هایی است که براساس معیارهای منطقی و عقلی سازمان‌یافته و به عنوان چارچوبی جهت تجزیه، تحلیل، ارزشیابی و بهره‌مندی از اطلاعات و رویدادهای جدید به کار گرفته می‌شود (نعمتی، جمشیدی،۱۳۸۶، داونپورت و پروساک[1]، ۱۹۹۹).

مدیران تلاش می‌کنند تا از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته شده در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم نمایند. مدیریت دانش اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ مطرح شد و تاکنون تعاریف زیادی از آن ارائه شده است. در یک تعریف جامع " مدیریت دانش عبارت از اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش (نهان به عیان و بالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، تسهیم و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان است" (حسن‌زاده، ۱۳۸۳).

دانش عیان، دانشی است که در قالب اسناد، پایگاه‌ها، صفحات وب و مانند آنها ثبت یا منتشر شده است و دانش نهان، دانشی است که افراد در حین فعالیت‌های تخصصی خود آموخته و به دست آورده ولی در جایی ثبت یا منتشر نکرده‌اند و فقط در ذهن آنها وجود دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۷).

[1]. Davenport And Prusak

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

دانش یک سرمایه سازمانی است که در راستای دستیابی به اهداف سازمان استفاده می‌شود (حسن‌زاده، ۱۳۸۳). مدیریت دانش باید تبدیل دانش و کیفیت انجام آن را مورد توجه قرار دهد (حسن‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۹).مدیریت دانش بیش از همه به دنبال آن است که افراد را به همدیگر مرتبط سازد، افراد را با اطلاعات پیوند دهد، زمینه‌های تبدیل اطلاعات به دانش را فراهم آورد و در نهایت نوآوری و خلاقیت را تقویت نماید (حسن‌زاده، ۱۳۸۳).

تسهیم دانش یکی از مراحل مدیریت دانش است.تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود. به عبارت دیگر تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسایل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶).

با این فرض که کارآمدترین روش برای مشارکت در دانش ذهنی تماس مستقیم بین فرستنده و گیرنده دانش است، پس سرمایه اجتماعی نقشی اساسی در این انتقال به عهده دارد. افراد باید بتوانند دیگران را بر اساس تخصص آن‌ها تشخیص دهند، ارتباطی ایجاد کنند که در آن فرستنده تمایل داشته باشد با گیرنده، در دانش شریک شود، و احساس داشتن زبان مشترک را ایجاد کنند تا آن‌ها را قادر سازد دانش مورد نیاز را شرح دهند (ناطق‌پور و فیروزآبادی،۱۳۸۵).

مراکز ملی اطلاعاتی در سازماندهی تولیدات علمی کشور نقش بسزایی دارند و این سازمان‌ها نیز مانند هر سازمان دیگری نیازمند تسهیم دانش می‌باشند. تسهیم دانش در آنها، به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر گشته، خلاقیت را افزایش می‌دهد (خاتمیان فر، ۱۳۸۸).

سوال اساسی که پیش می‌آید این است که با وجود ضرورت تسهیم دانش، معلوم نیست که این فرایند تا چه میزان در این مراکز اطلاعاتی انجام می‌شود. از سوی دیگر، نمی‌توان مطمئن بود که کارکنان این سازمان‌ها از فرایندهای مربوط به تسهیم دانش استقبال کنند، و حتی اگر یک سیستم مدیریت دانش در سازمان به کار گرفته شود نمی‌توان تضمین کرد که افراد بخواهند وقت خود را برای به کارگیری آن و شرکت در تسهیم دانش صرف کنند.

از آنجایی که افراد به طور معمول کاری را انجام می‌دهند که به آن گرایش دارند، بنابراین شناخت عواملی که سبب گرایش افراد به تسهیم دانش می‌شود اهمیت بسیاری دارد و سازمانها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند. با توجه به موارد پیش گفته سرمایه اجتماعی از مهمترین عوامل موثر بر این گرایش است. سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سایر سازمان‌ها، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (قلیچ لی، ۱۳۸۵). سوال بعدی این است که مدیران و کارکنان مراکز مورد مطالعه، تا چه اندازه به ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش اعتقاد دارند؛ و آیا اساسا سرمایه اجتماعی را در فرایند تسهیم دانش دخیل می‌دانند؟

این پژوهش در نظر دارد ابتدا نظرات مدیران و کارکنان سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه را در مورد ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سازمان مربوطه بررسی کند؛ و در مرحله بعد وارد پژوهش عینی شده و با بررسی میزان تسهیم دانش و همچنین سطح سرمایه اجتماعی در مراکز ملی اطلاعات، نقش سرمایه اجتماعی را در فرایند تسهیم دانش تبیین کند.

تاکنون مقیاس‌های مختلفی برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی مورد استفاده واقع شده‌اند، از آن جمله، مدل سرمایه اجتماعی کلمن[2]، مدل هال، مقیاس پاتنام، و مدل ناهاپیت و گوشال است. (قلیچ لی، ۱۳۸۵) در این پژوهش برای سنجش سطح سرمایه اجتماعی در مراکز ملی اطلاعات، مدل ناهاپیت و گوشال انتخاب شده است. ناهاپیت و گوشال[3] (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی، سرمایه اجتماعی را در سه بعد طبقه‌بندی می‌کنند: بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی. بعد ساختاری، اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد. بعد رابطه‌ای، توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات‌شان برقرار می‌کنند و بعد شناختی، اشاره به آن منابعی دارد که که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها هستند.

در این پژوهش برای هر یک از این ابعاد سرمایه اجتماعی، با استفاده از تعاریفی که در مدل ناهاپیت گوشال آمده است، یک مولفه انتخاب شده است تا سنجش سرمایه اجتماعی در سازمان به آنها محدود شود. استحکام روابط به عنوان یک بعد ساختاری، اعتماد به عنوان یک بعد رابطه‌ای و هنجارهای مشترک به عنوان یک بعد شناختی، سپس سعی می‌شود تا با سنجش هر یک از این سرمایه‌ها در مراکز اطلاعاتی، رابطه آن‌ها با تسهیم دانش در این مراکز بررسی شود.

---

[2]. Colemen

[3]. Nahapiet and Ghoshal

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

اهداف پژوهش

هدف اصلی این پـژوهش تبیـین رابطـه سـرمایه اجتمـاعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات به منظـور دسـتیابی بـه اهداف فرعی زیر است:

۱. تعیین میزان تسهیم دانش در مراکز مورد مطالعه؛

۲. تعیین سطح سرمایه اجتماعی در مراکز مورد مطالعه؛

۳. شناخت دیدگاه مدیران و کارکنان مراکز مـورد مطالعـه در خصوص ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش؛

۴. شناسایی رابطه بین تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی.

پرسش‌های اساسی پژوهش

۱. نظر مدیران و کارکنان سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه، در خصوص ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش چیست؟

۲. تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مـورد مطالعـه تـا چـه اندازه انجام می‌گیرد؟

۳. مولفه‌های اعتماد، استحکام روابـط و هنجارهـای مشـترک سرمایه اجتماعی در سه مرکز اطلاعاتی مـورد مطالعـه در چـه سطحی است؟

۴. آیا بین عامل اعتماد، به عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سـه مرکـز اطلاعـاتی مـورد مطالعـه رابطـه معناداری وجود دارد؟

۵. آیا بین عامل استحکام روابط، به عنوان بخشـی از سـرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مـورد مطالعـه رابطه معناداری وجود دارد؟

۶. آیا بین عامل هنجارهـای مشـترک، بـه عنـوان بخشـی از سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مـورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. نظر مدیران و کارکنان سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه، در خصوص ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانـش بـه صـورت معناداری با یکدیگر متفاوت است.

۲. میزان تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعـاتی مـورد مطالعـه تفاوت معناداری با یکدیگر دارند.

۳. بین اعتماد و تسهیم دانش در سـه مرکـز اطلاعـاتی مـورد مطالعه، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۴. بین استحکام روابط و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعـاتی مورد مطالعه، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۵. بین هنجارهـای مشـترک و تسـهیم دانـش در سـه مرکـز اطلاعاتی مورد مطالعه، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

نوناکا (۱۹۹۱) در مطالعه خود با عنوان "شـرکت هـای دانـش آفرین" نقش رهبری سازمان، سیستم‌های فرهنگـی، انعطـاف ساختار سازمانی، عوامل فرهنگی، گـروه‌هـای کـاری و شـیوه هماهنگی میان آنها را در تشویق افراد به ابراز ایده‌هـا و افکـار بدیع و همچنین ایجاد و انتقال دانش نشان داد.

ناهاپیـت و گوشـال (۱۹۹۸)، تحقیقـی بـا عنـوان "سـرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و مزیت سازمانی" را انجـام داده‌انـد. برای اجرای این پژوهش مدلی را معرفی کـرده‌انـد کـه در آن سرمایه اجتماعی دارای سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شـناختی است. این سه بعد از طریق ترکیب و مبادله سرمایه فکری (بـه عنوان متغیرهای میانجی)، سرمایه فکری جدیدی در سـازمان ایجاد می‌کنند. آنان تاکید دارند در این تحقیق:

۱. جنبه‌های مختلف تعاریف سرمایه اجتماعی به عنـوان سـه بعد متمایز یکپارچه شده است.

۲. چگونگی نقش هر یـک از ایـن ابعـاد در تسـهیل ایجـاد و مبادله دانش تشریح شده است.

۳. بر توانایی سازمان‌ها به عنـوان مجموعـه‌هـای نهـادی در ایجاد سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی به معنای هر سه بعـد آن تاکید شده است.

لندری و لاماری (۱۹۹۹) در پژوهشی با عنـوان "آیـا سـرمایه اجتماعی نوآوری را تعیین می‌کند؟ تا چه حدی؟" آنها در ایـن پژوهش به شواهدی مبنی بر ارتباط میان سـرمایه اجتمـاعی و مدیریت دانش دست یافتند. با این حال آنها در پـژوهش خـود مدیریت دانش را به صورت کلی و بدون تفکیک ابعاد گوناگون آن مد نظر قرار دادند.

لینـا و ون بـرن (۱۹۹۹)، در پژوهشـی بـا عنـوان "سـرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان"، اعتقاد دارند که اعمال کارکنـان به شدت بر سطح سرمایه اجتماعی سـازمانی در یـک شـرکت تاثیر می‌گذارد و شیوه‌هایی را که روابط، هنجارها و نقش‌ها بـر سرمایه اجتماعی سازمانی تاثیر می‌گـذارد تشـریح مـی‌کننـد و منافع و هزینه‌های بالقوه سرمایه اجتماعی سازمانی را توضـیح می‌دهند. آنان در تحقیق خود سرمایه اجتمـاعی را بـه عنـوان ویژگی سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌دهند و سرمایه اجتمـاعی سازمانی را به عنوان منبعی که ناشی از ویژگی روابط اجتماعی درون سازمان است تعریف کرده‌اند. این منبع از طریق سـطوح جهـت‌گیـری هـدف جمعـی و اعتمـاد مشـترک اعضـا قابـل تشخیص است. واحد تحلیل آنان سازمان، و تاکیدشان عمـدتا بر جنبه‌های مصالح عمومی سرمایه اجتماعی است. بـه همـین دلیل سرمایه اجتماعی را به عنوان یک ویژگی جمعـی تعریـف

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

می‌کنند به جای آنکه آن را مجموع ارتباطات اجتماعی فردی به حساب آورند. بر این اساس آنها مدلی پدید می‌آورند که دارای دو جزء است: امکان مشارکت و اعتماد. بر اساس این مدل، سطح خاصی از هر یک از دو جزء تشکیل‌دهنده مدل ضروری است تا یک شرکت سرمایه اجتماعی سازمانی داشته باشد. آنان با این مدل شیوه‌هایی را بررسی می‌کنند که در آنها اعمال خاص کارکنان ممکن است سطح سرمایه اجتماعی در سازمان را افزایش دهد.

گر و گر (۱۹۹۹) در مطالعه خود با عنوان "مدیریت دانش: راهی به جلو" فاصله بین مدیریت دانش را در تئوری و عمل با توجه به نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش و ملزومات آن مورد بررسی قرار دادند این دو محقق در یافته‌های خویش نشان داده‌اند ساختار سازمانی منعطف، وجود سیستم‌های اطلاعاتی اثربخش و نه صرفا مبتنی بر فناوری، طراحی سیستم پاداش‌دهی مناسب و نهایتا جلب اعتماد افراد از جمله عوامل اساسی در مدیریت دانش است آنها تاکید کرده‌اند چنانچه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد متقابل و ارتباطات اثربخش این فرایند را مورد حمایت قرار ندهد، فناوری نمی‌تواند نتیجه مطلوب داشته باشد.

راولی[4] (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان آمادگی موسسات آموزش عالی، برای اجرای مدیریت دانش"، قابلیت اجرایی مفاهیم مدیریت دانش را در آموزش عالی انگلستان بررسی کرده است. وی اظهار می‌دارد در حالیکه سامانه‌های تسهیل کننده‌ای مانند کتابخانه‌ها، اینترنت و ... وجود دارد که ضمن تهیه داده و اطلاعات برای دانشجویان، به اجرای بهتر مدیریت دانش، در دانشگاه‌ها کمک می‌کند ولی چالش‌هایی در ارتباط با اجرای مدل چهار عنصری داونپورت و پروساک وجود دارد. از جمله اینکه بسیاری از مخازن دانش، خوب سازماندهی نشده‌اند و یا حتی ارتباط بین مخازن مختلف (راه‌های دسترسی به دانش)، به طور واضح مشخص نیست. وی در پایان چنین نتیجه‌گیری کرده است که مدیریت دانش موثر و کارآمد نیازمند تغییرات مهم و جدی در فرهنگ و ارزش‌ها، ساختار سازمانی و سیستم‌های ارزش‌گذاری و پاداش‌دهی است.

اکونویه[5] (۲۰۰۱)، در تحقیقی با عنوان "تحلیل ساختار تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش در کشورهای آفریقایی" با استفاده از چارچوب مدیریت دانش که توسط مراکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا و با استفاده از نظرات بوکوویتز و ویلیامز[6] ارائه شده است، وضعیت مدیریت دانش را در شرکت‌های مختلف کشورهای در حال توسعه مانند کشورهای غرب آفریقا، نیجریه، گامبیا و ... با استفاده از پرسشنامه KMD[7] سنجیده است. این شرکت‌ها در زمینه‌های مختلفی مانند پزشکی، کشاورزی و اقتصاد اجتماعی فعالیت داشته‌اند. وی علاوه بر تبیین وضع موجود این شرکت‌ها، اثر مدیریت دانش بر بهره‌وری را بررسی کرد و بیان نمود که مدیریت دانش موجب افزایش بهره‌وری می‌شود.

لسر و استورک[8] (۲۰۰۱)، تحقیقی با نام "گروه‌های حرفه‌ای و عملکرد سازمانی" انجام داده‌اند. آنان اعتقاد دارند هر چه سازمان‌ها بزرگتر، گسترده‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند، بیشتر از گروه‌های حرفه‌ای حمایت می‌کنند. یعنی گروه‌هایی که اعضای آنها معمولا نسبت به مشارکت و یادگیری بر مبنای منافع مشترک متعهدند، که این تعهد موجب اصلاح عملکرد سازمانی می‌شود. ایجاد شناخت درباره اینکه چگونه گروه‌های حرفه‌ای ارزش سازمانی ایجاد می‌کنند موجب شده است که پژوهشگران پیشنهاد کنند که این گروه‌ها به عنوان موتور توسعه سرمایه اجتماعی تلقی می‌شوند آنان استدلال می‌کنند که سرمایه اجتماعی موجود در گروه‌های حرفه‌ای موجب تغییرات رفتاری می‌شود که به نوبه خود بر عملکرد کسب و کار تاثیر مثبت دارد. آنان برای عملکرد این گروه‌ها نتایجی می‌شمارند و این نتایج را به ابعاد اصلی سرمایه اجتماعی مربوط می‌کنند. این ابعاد شامل روابط میان حرفه‌ای‌هایی است که ممکن است با هم در یک جا قرار داشته یا در جاهای مختلف باشند. روابطی که احساس اعتماد و تعهد متقابل ایجاد می‌کند و زبان و زمینه مشترک به وجود می‌آورد که می‌تواند در بین اعضای گروه مشترک باشد. نتایج حاصل از این تحقیق از مطالعه هفت سازمان به دست آمده است که گروه‌های حرفه‌ای در آنها فعال‌اند و تاکید شده است که این گروه‌ها در این سازمان‌ها ایجاد ارزش کرده‌اند.

آدلر و کرون (۲۰۰۲) در پژوهش خود با عنوان "سرمایه اجتماعی: چشم اندازهایی برای یک مفهوم جدید" نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معناداری وجود دارد.

کاندلوال و گشچاک[9] (۲۰۰۳) طی پژوهشی با عنوان "مدیریت دانش در شرکت‌های حقوقی استرالیا"، به صورت پیمایشی و با توزیع پرسشنامه بین ۵۰۰ شرکت حقوقی استرالیا، به این نتیجه رسیدند که بین به کارگیری فناوری اطلاعات و

---

4. Rowley
5. Okunoye
6. Bukowitz & Williams
7. Knowledge Management Diagnostic
8. Lesser and storck
9. Kandelwal & Gottschalk

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

ارتباطات در این شرکت‌ها و میزان به اشتراک‌گذاری دانش رابطه مستقیمی وجود دارد. البته در این میان انگیزش و پاداش نیز نقش بسزایی دارد. چنانچه کارکنان در نتیجه به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات خود تشویق شوند، بیشتر به این کار خواهند پرداخت و در نتیجه فرهنگ سازمانی به اشتراک‌گذاری دانش شکل خواهد گرفت. در واقع آنان در این تحقیق، با تاکید بر رابطه متقابل سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری، به دنبال تبیین نظری اهمیت فرایندهای دانش به عنوان بنیان مزیت سازمانی‌اند و تقریبا یک ارتباط نظری بین ابعاد سرمایه اجتماعی و پدید آمدن سرمایه فکری و عملکرد سطح اجرایی سازمان ایجاد کرده‌اند. مفهوم‌سازی ناهاپیت و گوشال برای سرمایه اجتماعی نه تنها بسیاری از جنبه‌های مختلف توضیح داده شده در آثار قبلی را یکپارچه کرده است بلکه برای آزمایش سرمایه اجتماعی در مجموعه‌های سازمانی مفید است. به عبارت دقیق‌تر، وقتی سایر مفهوم‌سازی‌های سرمایه اجتماعی برای مطالعه سرمایه اجتماعی در سطح فردی کاملا مناسبند، مدل ناهاپیت و گوشال برای مطالعه سرمایه اجتماعی درون سازمانی ایده آل است.

مک کارتی[10] (۲۰۰۶) در پایان‌نامه دکترا با عنوان "مدیریت دانش، ارزیابی استراتژیک و فرایندهای استفاده از آن در آموزش عالی" چنین می‌گوید: هدف از این پژوهش بررسی و تبیین این امر بود که آیا فرایند مدیریت دانشی که در تجارب یا صنعت، مورد استفاده قرار می‌گیرد، قابلیت اجرایی لازم را در موسسات آموزش عالی دارد؟ یافته‌ها نشان داد که:

۱. با به کار بردن مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، امر تدریس و یادگیری بهبود می‌یابد و دانش به راحتی میان همه اعضای دانشگاه تسهیم می‌شود.

۲. توسعه مدیریت دانش کمک زیادی به کارکنان و دست‌اندرکاران دانش می‌کند.

۳. مدیریت دانش در آموزش عالی به ویژه در امر تحقیق بسیار مفید است.

والتن و گواریسکو[11] (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان "مباحث ساختاری مدیریت دانش در تبادلات بین‌المللی موسسات آموزشی"، به بررسی و تجزیه و تحلیل روند دانش در تبادلات بین المللی موسسات آموزشی روسیه و انگلیس پرداخته‌اند. آنان با استفاده از تحلیل شبکه اجتماعی، سعی در شناسایی دقیق تفاوت‌های ساختاری میان این موسسات و ریشه‌یابی این تفاوت‌ها در گذر زمان بوده‌اند.

در مورد پژوهش‌های داخلی، حسینقلی‌زاده (۱۳۸۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی" بر اساس مولفه‌های اصلی نظریه نوناکا، اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی و جایگاه مدیریت دانش را در دانشگاه فردوسی مشهد مورد بررسی قرار داده و آنگاه به نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی در تحقق مدیریت دانش اثر بخش پرداخته است. تحلیل داده‌ها نشان داده است که درونی‌سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار است و سپس اجتماعی شدن، برونی‌سازی و ترکیب در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده میان فرهنگ سازمانی و درونی‌سازی، برونی‌سازی و ترکیب، رابطه معنی‌داری وجود دارد. در حالیکه این رابطه با اجتماعی شدن معنی‌دار نیست. نتایج نشان داد که مدیران در دانشگاه فردوسی مشهد بیشتر از آنکه تمایل به اشتراک و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر داشته باشند تمایل به درونی‌سازی و رقابت با یکدیگر دارند. به زعم وی فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد به عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار بر شدت پدیده فردگرایی و رقابتی بودن در بین مدیران می‌افزاید.

شهریار (۱۳۸۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "بررسی امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس" مدیریت دانش را در هفت مرحله شامل به دست آوردن دانش، یادگیری از دانش، ایجاد و تثبیت دانش، تسهیم و مبادله دانش، به کار بردن دانش و ارزیابی دانش و با استفاده از پرسشنامه KMD انجام داده است. نتایج نشان داد که بالاترین نمره در این پژوهش مربوط به مرحله به کاربردن دانش و کمترین نمره مربوط به مرحله تسهیم و مبادله دانش بوده است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که از میان مراحل مدیریت دانش مراحل یادگیری از دانش، مبادله دانش، ایجاد و تثبیت دانش با بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری داشته‌اند.

حسن‌زاده (۱۳۸۵) در رساله دکترای خود با عنوان "بررسی زیرساخت مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران"، پژوهشی را بر روی ۲۹۴ نفر از ۴۲۰ مدیر کل مستقر در ۲۱ وزارتخانه و نیز سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین وزارتخانه‌های مختلف و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به لحاظ فراهم آوردن عوامل زیرساختی مدیریت دانش تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

[10]. Mc Carthy
[11]. Walton & Guarisco

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

بین اولویت مدیریت دانش در استراتژی سازمانی و بودجه اختصاص یافته برای فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش در جامعه مورد پژوهش رابطه وجود ندارد. بین برنامه الکترونیک و میزان بودجه اختصاص یافته برای فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش در جامعه مورد پژوهش رابطه وجود ندارد. بین برنامه الکترونیک و میزان بودجه اختصاص یافته برای فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش در جامعه مورد پژوهش رابطه وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی و سطح مدیریت دانش در سازمان ها رابطه وجود دارد. بین سطح تحصیلات کارکنان و سطح مدیریت دانش در جامعه مورد پژوهش رابطه وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که به طور کلی وضعیت عوامل زیرساختی مدیریت دانش در وزارتخانه‌ها و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مناسب نیست.

قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری دو شرکت خودرو ساز ایرانی پرداختند. روش تحقیق توصیفی و تحلیلی و جامعه آماری این تحقیق نیز مدیران شرکت‌های مورد مطالعه بودند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که در این دو شرکت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

قهرمانی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی مقایسه‌ای میزان پیاده‌سازی فرایند مدیریت دانش در مراکز خدماتی دولتی و خصوصی" نتیجه می‌گیرد که در ایران سازمان‌های خصوصی در زمینه‌های خلق، سازماندهی، تبادل و به کارگیری دانش موفق‌تر از سازمان‌های دولتی بوده‌اند. به زعم وی دلایل اساسی عدم موفقیت مدیریت دانش در انواع موسسات عبارتند از:

۱. فقدان یادگیری سازمانی به دلیل ارتباطات ضعیف میان کارکنان.

۲. عدم موفقیت در به کارگیری مطلوب مدیریت دانش در تمامی فعالیت‌های روزانه.

۳. عدم تخصیص زمان مناسب به منظور یادگیری چگونگی بهره‌گیری مطلوب از مدیریت دانش و درک پیچیدگی‌های آن.

٤. فقدان آموزش کارکنان.

٥. برداشت نادرست کارکنان دال بر اینکه مدیریت دانش مزایای کمی را به کاربران ارائه می‌نماید.

رحیمی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه میان مولفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان" نتیجه می‌گیرد که بین ابعاد مدیریت دانش و میزان خلاقیت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و تفاوت معناداری میان میانگین مدیریت دانش اعضای هیئت علمی، بر حسب سن، جنسیت و رشته تحصیلی و تفاوت معناداری بین میانگین میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی بر حسب سن، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی مشاهده نشده است.

خاتمیان فر (۱۳۸۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "بررسی وضعیت و شیوه های به اشتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه های آستان قدس رضوی"، به بررسی وضعیت اشتراک دانش، زیرساخت‌ها، بسترها و شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که به طور کلی وضعیت زیرساختی اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، نسبتا مناسب است. افزون بر این در رابطه با عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در این سازمان، یافته‌ها نشان داد که از میان عوامل فردی و سازمانی موثر بر اشتراک دانش، نبود زمان کافی برای شرکت در فعالیت‌های اشتراک دانش، به عنوان مانعی برای این فعالیت بوده است. در این میان، کسب دانش، ایجاد ارتباط و کسب وجهه اجتماعی، احساس مسئولیت، اعتماد میان کتابداران و اعتماد سازمانی به عنوان عوامل مشوق اشتراک دانش شناخته شده‌اند. در این پژوهش، چارچوب مورد استفاده در استخراج اهداف و فرضیه‌ها، مدیریت بر چرخه دانش چهار حلقه‌ای ارائه شده توسط جاشاپارا[12] شامل حلقه‌های (خلق دانش، سازماندهی دانش، تبادل دانش و به کار بردن دانش) بوده است که تنها بر حلقه‌های تبادل و به کارگیری دانش و عوامل موثر بر آنها از دید جاشاپارا تمرکز شده است.

الوانی، ناطق و فراحی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی" به بررسی نقش و تاثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش می‌پردازند و پنج فرایند اصلی آن شامل کسب، ثبت، خلق، انتقال و کاربرد دانش را بررسی می‌کنند. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت داده‌پردازی ایران بود و اطلاعات و داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی شرکت داده‌پردازی ایران، بر توسعه فعالیت‌های نرم مدیریت دانش (شامل فعالیت‌های انتقال و خلق دانش) تاثیرگذار بوده است با این حال رابطه معناداری را با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش (شامل فعالیت‌های کسب، ثبت و کاربرد دانش) نشان نداده است.

[12]. Jashapara

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

نعمتی و جمشیدی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی" به بررسی جایگاه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی پرداخته است. در این پژوهش با بهره‌گیری از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام، میزان رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه در ابعاد فردی، گروهی، ستادی، فرهنگی و فناوری را بر توسعه سرمایه اجتماعی در محورهای انسجام اجتماعی، مشارکت و کار گروهی، شبکه روابط، اعتماد و احترام متقابل و ظرفیت پذیرش انتقادها از طریق پرسشنامه محقق ساخت و با روش تمام شماری بر روی جامعه آماری اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های این پژوهش نشان داد که بطور کلی بین فرایند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی و فناوری تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما بین بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.

حاج ابراهیمی و دیگران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی تبادل دانش سازمانی و ابزارهای مورد استفاده در این فرایند میان کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه علوم پزشکی تبریز و تاثیر فرهنگ سازمانی و نظام حقوق و پاداش بر آن" وضعیت تبادل دانش و مهمترین ابزارهای مورد استفاده کتابداران در این فرایند را ارزیابی کرده و در ادامه تاثیر نظام حقوق و پاداش و فرهنگ سازمانی را بر آن مورد بررسی قرار داده‌اند. در این پژوهش آنها به شناسایی و سنجش زمینه‌های فرهنگی و عوامل شخصیتی کتابداران این کتابخانه‌ها در فرایند تبادل دانش سازمانی پرداخته و چالش-های موجود را در مورد این مرحله از به کارگیری فنون مدیریت دانش در کتابخانه‌ها تبیین می‌نمایند. این پژوهش به صورت پیمایشی توصیفی – تحلیلی انجام گرفته و جامعه پژوهش آن شامل کتابداران کتابخانه های دانشکده‌ای دانشگاه علوم پزشکی تبریز بوده که نظرات قریب به اتفاق آنان با استفاده از ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه گردآوری و مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد که مراکز مذکور برای هیچکدام از چهار حلقه چرخه دانش برنامه تعریف شده‌ای ندارند. اهمیت دانش و تجربه کارکنان و نقش سرمایه‌های فکری در تحول و نوآوری نادیده گرفته شده است. هیچ‌گونه سیستمی برای مدیریت دانش تجربی کارکنان وجود ندارد و فرایند تحقیق و پژوهش مورد توجه قرار نگرفته است.

جاهد (۱۳۸۸) در مطالعه مروری خود با عنوان "طراحی مدل مفهومی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی شناختی"، ابتدا مفاهیم، کارکردها و فرایند مدیریت دانش و همچنین مفاهیم، فرایند و کارکردهای سرمایه اجتماعی را بررسی کرده است. سپس با استفاده از مطالعات و پیشینه موجود در این زمینه سعی کرده تفاوت آن با سرمایه‌های دیگر از قبیل سرمایه انسانی و فیزیکی را مشخص کند و از دل پیشینه محدود سرمایه اجتماعی مرتبط‌ترین کارکردها و فرایندهای آن با مدیریت دانش با علت‌شناسی و چگونگی این ارتباط را تبیین کرده است و مطابق مباحث علمی و نظری موجود در این دو زمینه مدل مفهومی مربوطه را طراحی کرده به تبیین آن پرداخته است.

روش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی محسوب می‌شود. به روش پیمایشی و مطالعه اسنادی در دو سطح بررسی نگرش و بررسی عینی انجام شده است. در بررسی نگرش به بررسی دیدگاه مدیران و کارکنان و در سطح عینی به بررسی وضعیت تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی در مراکز مورد مطالعه پرداخته شده است. بدین منظور، ابتدا با روش مطالعه سندی، مبانی نظری پژوهش بررسی و بر اساس آن یک پرسشنامه برای بررسی نظرات مدیران و کارکنان در خصوص تعیین میزان سطح سرمایه اجتماعی و یک سیاهه ارزیابی برای تعیین میزان تسهیم دانش در مراکز اطلاعاتی تهیه و تدوین شد.

جامعه این پژوهش کارمندان و مدیران سه مرکز اطلاعاتی زیر هستند:

۱– کتابخانه ملی ایران

۲– پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

۳– مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری

با توجه به تعداد محدود مدیران همه ی آن ها مورد مراجعه قرار گرفتند. ولی درخصوص کارمندان از روش تصادفی طبقه‌ای، نمونه گیری انجام شد.

ابزار این تحقیق شامل یک سیاهه ارزیابی و دو پرسشنامه۳۳ و۲۴ سئوالی بوده است. پرسشنامه هایی که از طریق مطالعه اسنادی متون و منابع موجود تهیه و تدوین شده بود، از طریق نظرات اصلاحی صاحبنظران و آزمون آلفای کرونباخ، جهت

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

جدول ۱- میزان آلفای کرونباخ (ضریب هماهنگی درونی)

پرسش‌نامه	تعداد پاسخگو	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفا
سرمایه اجتماعی	۲۱	۳۳	۰/۹۸۰
رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش	۲۱	۲۴	۰/۹۸۶

بررسی میزان روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفتند. که به میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده به تفکیک هر پرسشنامه در جدول ۱ اشاره شده است.

تجزیه و تحلیل داده های مربوطه، به منظور پاسخگویی به سوالات پژوهش و بررسی فرضیه ها، با بهره گیری از آمار توصیفی و استنباطی، صورت گرفت. در بررسی فرضیه ۱ و ۲ از آزمون تحلیل واریانس[13] دوعامل و تک عاملی و در فرضیه‌های ۳، ۴ و ۵ از آزمون همبستگی پیرسون[14] بهره گرفته شده است. در نهایت با استفاده از نتایج به دست آمده، به تحلیل رابطه بین سطح سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز مورد مطالعه پرداخته شد.

یافته‌ها

در این بخش، به ارائه یافته ها در قالب پرسش های مطرح شده در پژوهش حاضر می پردازیم.

پرسش ۱: نظر مدیران و کارکنان سه مرکز مورد مطالعه در خصوص ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش چیست؟

آماره های توصیفی مربوط به ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. در این جدول می توان میانگین مربوط به هر متغیر را مشاهده کرد. مقایسه میانگین ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش، به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی نشان می‌دهد، که از نظر مدیران و کارمندان مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری با ۶/۴۹ دارای کمترین میزان ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش است و پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران با ۷/۳۵ دارای بیشترین میزان ارتباط است.

همچنین میانگین نظرات مدیران سه مرکز در مقایسه با نظرات کارکنان، در وضعیت بهتری می باشد به طوری که کارکنان میانگین ۶/۶۵ و مدیران میانگین ۷/۲۰ به خود اختصاص داده اند.

با توجه به این‌که امتیازات داده شده توسط مدیران و کارکنان به میزان ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش از نمره کل ۹ بوده است می توان چنین گفت که با توجه به تفاوت‌های موجود در میانگین ها، در حالت کلی نظر مدیران و کارکنان به این ارتباط مثبت ارزیابی شده و قابل تامل می‌باشد.

پرسش ۲: تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعات مورد مطالعه تا چه اندازه انجام می‌گیرد؟

آماره های توصیفی مربوط به میزان تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی، در جدول ۳ نشان داده شده است. مقایسه میانگین تسهیم دانش، نشان از میزان بسیار ناچیز تسهیم دانش در بین هر سه مرکز اطلاعاتی دارد. به طوری که میزان تسهیم دانش از ۹ امتیاز در نظر گرفته شده، کمتر از ۲ بوده و قابل ملاحظه نیست. یعنی در حدی که می توان نتیجه گرفت میزان تسهیم دانش در هر سه مرکز اطلاعاتی در سطح بسیار اندک بوده و کارکنان هر سه مرکز، دانش خود را کمتر به اشتراک می‌گذارند. با این وجود کتابخانه ملی ایران در بین سه مرکز اطلاعاتی، با کسب میانگین/ ۲/۱۶در وضعیت بالاتری نسبت به بقیه قرار دارد.

پرسش ۳: مولفه‌های اعتماد، استحکام روابط و هنجارهای مشترک سرمایه اجتماعی در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه در چه سطحی است؟

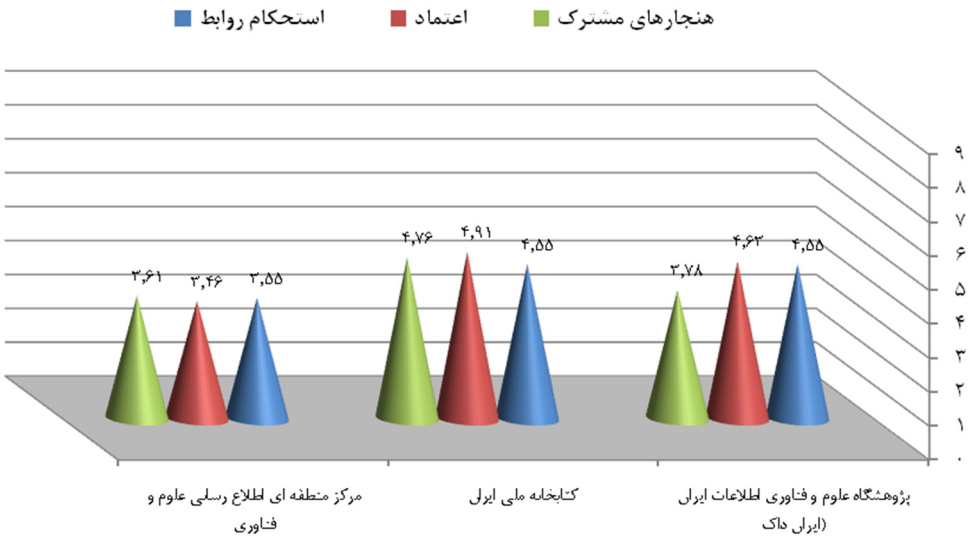
در نمودار ۱ میزان استحکام روابط، اعتماد و هنجارهای مشترک در هر سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می شود، میزان استحکام روابط، اعتماد و هنجارهای مشترک در مرکز منطقه‌ای اطلاع رسانی علوم و فناوری در پایین‌ترین سطح قرار دارد و کتابخانه ملی ایران نسبت به دو مرکز دیگر در بالاترین سطح است. ولی با این حال در مجموع میزان این سه مولفه در سه مرکز مورد مطالعه متوسط روبه ضعیف ارزیابی می گردد.

پرسش ۴: آیا بین عامل اعتماد به عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه‌ای وجود دارد؟

همانگونه که از جدول۴ ملاحظه می‌گردد، به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی، رابطه بین اعتماد و تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است. نگاهی به سطح معناداری[15] بدست آمده (۰/۰۰۵؛ ۰/۰۰۰۱؛ ۰/۰۰۶) نشان می‌دهد که در هر سه رابطه، آلفای بدست آمده میان اعتماد و تسهیم دانش ، به مراتب از آلفای معیار قضاوت محقق ($\alpha = 0.05$)کوچکتر

[13]. ANOVA
[14]. Pearson correlation
[15]. Significance level

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]



نمودار ۱- میزان مولفه‌های مربوط به سرمایه اجتماعی به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه

است، این امر تایید می‌نماید که رابطه موجود میان اعتماد و تسهیم دانش در هر سه مرکز اطلاعاتی (۰/۴۵۵؛ ۰/۴۴۰؛ ۰/۳۹۰ هزارم)، رابطه‌ای معنادار و مثبت است. به دیگر سخن، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین اعتماد و تسهیم دانش، رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین اعتماد و تسهیم دانش تایید می‌گردد.

$\rho_{xy}(37) = 0.455; sig = 0.005$؛ برای پژوهشگاه علوم و فناوری

$\rho_{xy}(104) = 0.440; sig = 0.0001$؛ برای کتابخانه ملی ایران

$\rho_{xy}(48) = 0.390; sig = 0.006$ برای مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری

مقایسه بین سه مرکز اطلاعاتی، نشان می دهد که رابطه موجود بین میزان تسهیم دانش و اعتماد در پژوهشگاه علوم و فناوری از قوت بیشتری برخوردار است. اگرچه میزان تسهیم دانش در کتابخانه ملی بیشتر از دو مرکز اطلاعاتی دیگر بود، لیکن ارتباط میزان تسهیم دانش با میزان اعتماد در پژوهشگاه علوم و فناوری قوی‌تر است.

لازم به ذکر است که علامت مثبت روابط بدست آمده موید اینست که رابطه موجود میان اعتماد و تسهیم دانش در هر سه مرکز اطلاعاتی، در جهت مستقیم می‌باشد. هرچه میزان اعتماد افزایش یابد، در جهت مثبت آن، میزان تسهیم دانش، نیز افزایش می‌یابد. به دیگر سخن، هرچه میزان اعتماد کاهش یابد، از میزان تسهیم دانش، نیز کاسته می‌شود.

پرسش ۵: آیا بین عامل استحکام روابط به عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه‌ای وجود دارد؟

همانگونه که از جدول ۵ ملاحظه می‌گردد، به تفکیک دو

جدول ۲- آماره های توصیفی مربوط به ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش

سمت	مراکز اطلاعاتی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
کارکنان	پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران	37	7.3064	1.79438
	کتابخانه ملی ایران	104	6.5708	1.95108
	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری	48	6.3305	2.42000
	مجموع	189	6.6538	2.06895
مدیران	پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران	12	7.4678	.19689
	کتابخانه ملی ایران	13	6.9615	.69669
	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری	11	7.1808	.69998
	مجموع	36	7.1973	.60367
کل	پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران	49	7.3459	1.55841
	کتابخانه ملی ایران	117	6.6142	1.85622
	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری	59	6.4891	2.22300
	مجموع	225	6.7407	1.92079

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

جدول ۳- آماره های توصیفی مربوط به میزان تسهیم دانش

مراکز اطلاعاتی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایران داک)	۳۷	۱,۵۵	۱,۰۲
کتابخانه ملی ایران	۱۰۴	۲,۱۶	۱,۱۸
مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری	۴۸	۰,۹۹	۰,۹۱
جمع	۱۸۹	۱,۷۴	۱,۱۹

جدول ۴- همبستگی بین اعتماد و تسهیم دانش به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی

		اعتماد	
تسهیم دانش	میزان همبستگی	۰,۴۵۵	پژوهشگاه علوم و فناوری
	سطح معناداری	۰,۰۰۵	
	تعداد	۳۷	
	میزان همبستگی	۰,۴۴	کتابخانه ملی ایران
	سطح معناداری	۰,۰۰	
	تعداد	۱۰۴	
	میزان همبستگی	۰,۳۹	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری
	سطح معناداری	۰,۰۰۶	
	تعداد	۴۸	

مرکز اطلاعاتی الف) پژوهشگاه علوم و فناوری و ب) کتابخانه ملی ایران، رابطه بین استحکام روابط و تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است. نگاهی به سطح معناداری بدست آمده (۰/۰۳۱؛ ۰/۰۰۰۱) نشان می‌دهد که در هر دو رابطه، آلفای بدست آمده میان استحکام روابط و تسهیم دانش ، به مراتب از آلفای معیار قضاوت محقق ($\alpha = 0.05$)کوچکتر است، این امر تایید می‌نماید که رابطه موجود میان استحکام روابط و تسهیم دانش در دو مرکز اطلاعاتی (۰/۳۵۵؛ ۰/۴۴۴؛ هزارم)، رابطه‌ای معنادار و مثبت است.به دیگر سخن، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین استحکام روابط و تسهیم دانش در این دو مراکز اطلاعاتی، رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین استحکام روابط و تسهیم دانش تایید می‌گردد.

$\rho_{xy}(37) = 0.351; sig = 0.031$؛ برای پژوهشگاه علوم و فناوری

$\rho_{xy}(104) = 0.444; sig = 0.0001$؛ برای کتابخانه ملی ایران

مقایسه بین دو مرکز اطلاعاتی، نشان می دهد که رابطه موجود بین میزان تسهیم دانش و استحکام روابط در کتابخانه ملی از قوت بیشتری برخوردار است.

لازم به ذکر است که علامت مثبت روابط بدست آمده موید اینست که رابطه موجود میان استحکام روابط و تسهیم دانش در هر دو مرکز اطلاعاتی، در جهت مستقیم می‌باشد. هرچه میزان استحکام روابط افزایش یابد، در جهت مثبت آن، میزان تسهیم دانش، نیز افزایش می‌یابد. به دیگر سخن، هرچه میزان استحکام روابط کاهش یابد، از میزان تسهیم دانش، نیز کاسته می‌شود.

ضمناً رابطه بین میزان تسهیم دانش و استحکام روابط در مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری $\rho_{xy}(48) = 0.252; sig = 0.084$ معنادار نیست.

پرسش ۶: آیا بین عامل هنجارهای مشترک به عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه ای وجود دارد؟

همانگونه که از جدول ۶ ملاحظه می‌گردد، به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی، رابطه بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است. نگاهی به سطح معناداری بدست آمده (۰/۰۱۳؛ ۰/۰۰۰۱؛ ۰/۰۳۶) نشان می‌دهد که در هر سه رابطه، آلفای بدست آمده میان هنجارهای مشترک و تسهیم دانش، به مراتب از آلفای معیار قضاوت محقق ($\alpha = 0.05$) کوچکتر است، این امر تایید می‌نماید که رابطه موجود میان هنجارهای مشترک و تسهیم دانش در هر سه مرکز اطلاعاتی (۰/۴۰۳؛ ۰/۳۹۲؛ ۰/۳۰۴ هزارم)، رابطه‌ای معنادار و مثبت است. به دیگر سخن، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش، رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش تایید می‌گردد.

$\rho_{xy}(37) = 0.403; sig = 0.013$؛ برای پژوهشگاه علوم و فناوری

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

جدول ۵- همبستگی بین استحکام روابط و تسهیم دانش به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی

		استحکام روابط	
تسهیم دانش	میزان همبستگی	.355	پژوهشگاه علوم و فناوری
	سطح معناداری	.031	
	تعداد	37	
	میزان همبستگی	.444	کتابخانه ملی ایران
	سطح معناداری	.000	
	تعداد	104	
	میزان همبستگی	.252	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری
	سطح معناداری	.084	
	تعداد	48	

جدول ۶- همبستگی بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی

		هنجارهای مشترک	
تسهیم دانش	میزان همبستگی	.403	پژوهشگاه علوم و فناوری
	سطح معناداری	.013	
	تعداد	37	
	میزان همبستگی	.392	کتابخانه ملی ایران
	سطح معناداری	.000	
	تعداد	104	
	میزان همبستگی	.392	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری
	سطح معناداری	.000	
	تعداد	104	

جدول ۷- نتایج تحلیل واریانس دو عاملی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش

منابع	مجموع مجذورات[1]	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
مدل تصحیح شده[2]	32.028[a]	5	6.406	1.766	.121
اینترسپت[3]	5665.913	1	5665.913	1561.964	.000
عامل اول: سمت	6.373	1	6.373	1.757	.186
عامل دوم: مراکز اطلاعاتی	9.838	2	4.919	1.356	.260
اثر تعاملی بین عامل اول و دوم (سمت * مراکز اطلاعاتی)	2.226	2	1.113	.307	.736
خطا	794.407	219	3.627		
مجموع	11049.875	225			
مجموع تصحیح شده	826.435	224			

1. Type III Sum of Squares, 2. Corrected Model, 3. Intercept, a. R Squared = .039 (Adjusted R Squared = .017)

$\rho_{xy}(104) = 0.392; sig = 0.0001$؛ برای کتابخانه ملی ایران

$\rho_{xy}(48) = 0.304; sig = 0.036$ برای مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری

مقایسه بین سه مرکز اطلاعاتی، نشان می دهد که رابطه موجود بین میزان تسهیم دانش و هنجارهای مشترک در پژوهشگاه علوم و فناوری از قوت بیشتری برخوردار است.

لازم به ذکر است که علامت مثبت روابط بدست آمده موید اینست که رابطه موجود میان هنجارهای مشترک و تسهیم دانش در هر سه مرکز اطلاعاتی، در جهت مستقیم می‌باشد. هرچه میزان هنجارهای مشترک افزایش یابد، در جهت مثبت آن، میزان تسهیم دانش، نیز افزایش می‌یابد. به دیگر سخن، هرچه میزان هنجارهای مشترک کاهش یابد، از میزان تسهیم دانش، نیز کاسته می‌شود.

فرضیه ۱: نظر مدیران و کارکنان سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه در خصوص ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش به

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

جدول ۸- نتایج مربوط به تحلیل واریانس میزان تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی

مراکز اطلاعاتی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
بین گروهی	46.463	2	23.231	19.644	.000
درون گروهی	219.972	186	1.183		
مجموع	266.435	188			

جدول ۹- مقایسه‌های زوجی میزان تسهیم دانش در بین مراکز اطلاعاتی

مقایسه زوجی میزان تسهیم دانش در بین مراکز اطلاعاتی		تفاوت بین میانگین‌ها[1]	سطح معناداری
پژوهشگاه علوم و فناوری	کتابخانه ملی ایران	-.60931	.015
	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری	.55783	.067
کتابخانه ملی ایران	پژوهشگاه علوم و فناوری	.60931	.015
	مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری	1.16714	.000
مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری	پژوهشگاه علوم و فناوری	-.55783	.067
	کتابخانه ملی ایران	-1.16714	.000

Mean Difference

صورت معناداری با یکدیگر متفاوت است.

با توجه به اینکه در این فرضیه به دنبال مقایسه میانگین بیش از دو مرکز هستیم از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است و چون دو عامل سمت و مرکز اطلاعاتی نیز در این خصوص باید بررسی شوند، برای آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس دو عاملی استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۷ آورده شده است که از این جدول ، نتایج زیر استنباط می‌گردد:

۱. تاثیر جداگانه (اثر اصلی[16]) متغیر «سمت»، ($F=1.757; sig.=0.186$) بر «ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش»، معنادار نمی باشد. یعنی به لحاظ آماری، بین میانگین میزان ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانشدر بین مدیران و دیگر کارکنان تفاوت معناداری ندارد.

۲. تاثیر جداگانه (اثر اصلی) متغیر «مراکز اطلاعاتی»، ($F=1.357; sig.=0.260$) بر «ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش»، معنادار نمی باشد. یعنی به لحاظ آماری، بین میانگین میزان ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانشدر بین سه مرکز اطلاعاتی شامل پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایران داک)، کتابخانه ملی ایران، مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری تفاوت معناداری ندارد.

۳. اثر تعاملی[17] (متقابل) دو متغیر «سمت» و «مراکز اطلاعاتی» بر «ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش»، معنادار نمی باشد ($F=0.307; sig.=0.736$). یعنی به لحاظ آماری، بین میانگین میزان ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در بین سه مرکز اطلاعاتی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، کتابخانه ملی ایران، مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری و سمت کارکنان شامل (مدیران و کارکنان) تفاوت معناداری وجود ندارد. از این رو فرضیه اول پژوهش مبنی بر تفاوت معنادار بین نظرات مدیران و کارکنان سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه، در خصوص ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش تایید نمی‌گردد. به دیگر سخن، به رغم وجود تفاوت در میانگین میزان ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در بین نظرات مدیران و کارکنان سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه، لیکن این تفاوت جزئی بوده و به اندازه‌ایی نیست که بتوان آنرا معنادار دانست.

میزان ضریب تعیین (R Squared = .039) نشان می‌دهد که دو متغیر سمت و مراکز اطلاعاتی می‌تواند بر روی هم تنها حدود ۴ درصد واریانس میزان ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را تبیین می کند و ۹۶ درصد باقیمانده را سایر عوامل تبیین می‌نماید.

فرضیه ۲: میزان تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه تفاوت معناداری با یکدیگر دارند.

با توجه به اینکه در این فرضیه به دنبال مقایسه میانگین بیش از دو مرکز هستیم از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است و چون یک عامل مرکز اطلاعاتی بررسی خواهد شد، برای آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس تک عاملی استفاده شده است، که نتایج آن در جدول ۸ آورده شده است همان‌گونه که از نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول ۸ استنباط می‌گردد، سطح معناداری ($Sig=0.0001$) به مراتب کوچکتر از مقدار آلفای تصمیم‌گیری محقق ($\alpha=0/05$) است

[16]. Main effect
[17]. Interact effect

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

جدول ۱۰- همبستگی بین اعتماد و تسهیم دانش در سطح کل

		اعتماد
تسهیم دانش	میزان همبستگی	.498
	سطح معناداری	.000
	تعداد	189

جدول ۱۱- همبستگی بین استحکام روابط و تسهیم دانش در سطح کل

		استحکام روابط
تسهیم دانش	میزان همبستگی	.439
	سطح معناداری	.000
	تعداد	189

جدول ۱۲- همبستگی بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش در سطح کل

		هنجارهای مشترک
تسهیم دانش	میزان همبستگی	.450
	سطح معناداری	.000
	تعداد	189

($F(2,186) = 19.644, sig = 0.0001$)، لذا فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنادار بین میزان تسهیم دانش در بین سه مرکز اطلاعاتی، رد شده و فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین میزان تسهیم دانش در بین سه مرکز اطلاعاتی، تایید می‌گردد. به دیگر سخن، میزان تسهیم دانش در بین سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه، با یکدیگر تفاوت معناداری دارد.

برای شناسایی تفاوت بین میزان تسهیم دانش در بین سه مرکز اطلاعاتی، نیاز به استفاده از آزمون‌های تعقیبی[۱۸] است که در اینجا از آزمون شفه[۱۹]، بهره گرفته شده است. در ادامه نتایج مقایسه‌های زوجی آورده شده است.

همانطور که در جدول ۹ ملاحظه می‌شود، نتایج مقایسه‌های زوجی، مؤید وجود تفاوت معنادار بین کتابخانه ملی ایران از یکسو با پژوهشگاه علوم و فناوریدر سطح ($sig = 0.015$)؛ و با مرکز منطقه‌ای اطلاع رسانی علوم و فناوری در سطح ($sig = 0.0001$) است. سایر مقایسه‌ها بین میزان تسهیم دانش در بین مراکز اطلاعاتی تفاوت معناداری وجود ندارد. در بین این تفاوت‌ها، وضعیت تسهیم دانش در کتابخانه ملی ایران نسبت به دو مرکز دیگر، در وضعیت بالاتری قرار دارد.

فرضیه ۳: بین اعتماد و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه در این فرضیه به بررسی همبستگی بین میزان اعتماد و تسهیم دانش پرداخته شده است و داده های ما داده های نسبی و بدون چولگی می باشند در آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج مربوط به آن در جدول ۱۰ آورده شده است. در پاسخ به پرسش شماره ۴ نتایج همبستگی بین اعتماد و تسهیم دانش به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی نشان داد که بین اعتماد و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در اینجا به صورت کلی و در بین کلیه شرکت کنندگان، رابطه اعتماد و تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است.

همانگونه که از جدول ۱۰ ملاحظه می‌گردد، سطح معناداری[۲۰] ۰/۰۰۰۱ بدست آمده برای رابطه میان اعتماد و تسهیم دانش، به مراتب از آلفای معیار قضاوت محقق($\alpha = 0.05$)کوچکتر است، این امر تایید می‌نماید که رابطه موجود میان اعتماد و تسهیم دانش در سطح کل (۰/۴۹۸ هزارم)، رابطه‌ای معنادار و مثبت است $\rho_{xy}(189) = 0.498; sig = 0.0001$. به دیگر سخن، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین اعتماد و تسهیم دانش، رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین اعتماد و تسهیم دانش تایید می‌گردد.

لازم به ذکر است که علامت مثبت رابطه ۰/۴۹۸، نشان می‌دهد که رابطه بدست آمده، در جهت مستقیم است. هرچه میزان اعتماد افزایش یابد، در جهت مثبت آن، میزان تسهیم دانش، نیز افزایش می‌یابد. به دیگر سخن، هرچه میزان اعتماد

[۱۸]. Post-Hoc Test

[۱۹]. Scheffe Test

[20]. Significance level

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

کاهش یابد، از میزان تسهیم دانش، نیز کاسته می‌شود. محاسبه ضریب تعیین (R^2)، نشان داد که حدود ۲۵ درصد از واریانس تسهیم دانش در مراکز اطلاعاتی مورد مطالعه را، میزان اعتماد تبیین می‌کند. به دیگر سخن، میزان اعتماد، در حدود ۲۵ درصد واریانس تسهیم دانش را تبیین می‌کند و ۷۵ درصد واریانس باقیمانده را، دیگر عوامل تبیین می‌نمایند.

فرضیه ۴: بین استحکام روابط و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه در این فرضیه به بررسی همبستگی بین میزان استحکام روابط و تسهیم دانش پرداخته شده است و داده های ما داده های نسبی و بدون چولگی می باشند، در آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است، که نتایج مربوط به آن در جدول ۱۰ آورده شده است.

در پاسخ با پرسش شماره ۵ نتایج همبستگی میان استحکام روابط و تسهیم دانش به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه نشان داد که بین استحکام روابط و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در اینجا به صورت کلی و در بین کلیه شرکت‌کنندگان، رابطه استحکام روابط و تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است.

همانگونه که از جدول ۱۱ ملاحظه می‌گردد، سطح معناداری[21] ۰/۰۰۰۱ بدست آمده برای رابطه میان استحکام روابط و تسهیم دانش، به مراتب از آلفای معیار قضاوت محقق ($\alpha = 0.05$)کوچکتر است، این امر تایید می‌نماید که رابطه موجود میان استحکام روابط و تسهیم دانش در سطح کل (۰/۴۳۹ هزارم)، رابطه‌ای معنادار و مثبت است $\rho_{xy}(189) = 0.439; sig = 0.0001$. به دیگر سخن، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین استحکام روابط و تسهیم دانش، رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین استحکام روابط و تسهیم دانش تایید می‌گردد.

لازم به ذکر است که علامت مثبت رابطه ۰/۴۳۹، نشان می‌دهد که رابطه بدست آمده، در جهت مستقیم است. هرچه میزان استحکام روابط افزایش یابد، در جهت مثبت آن، میزان تسهیم دانش، نیز افزایش می‌یابد. به دیگر سخن، هرچه میزان استحکام روابط کاهش یابد، از میزان تسهیم دانش، نیز کاسته می‌شود. محاسبه ضریب تعیین (R^2)، نشان داد که حدود ۱۹ درصد از واریانس تسهیم دانش در مراکز اطلاعاتی مورد مطالعه را، میزان استحکام روابط تبیین می‌کند. به دیگر سخن، میزان استحکام روابط ، در حدود ۱۹ درصد واریانس تسهیم دانش را تبیین می‌کند و ۸۱ درصد واریانس باقیمانده را، دیگر عوامل تبیین می‌نمایند.

فرضیه ۵: بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه در این فرضیه به بررسی همبستگی بین میزان هنجارهای مشترک و تسهیم دانش پرداخته شده است و داده های ما داده های نسبی و بدون چولگی می باشند، در آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. که نتایج مربوط به آن در جدول ۱۲ آورده شده است.

در پاسخ به پرسش شماره ۶ نتایج همبستگی بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش به تفکیک سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه نشان داد که بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش در سه مرکز اطلاعاتی مورد مطالعه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در اینجا به صورت کلی و در بین کلیه شرکت‌کنندگان، رابطه هنجارهای مشترک و تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است.

همانگونه که از جدول ۱۲ ملاحظه می‌گردد، سطح معناداری[22] ۰/۰۰۰۱ بدست آمده برای رابطه میان هنجارهای مشترک و تسهیم دانش، به مراتب از آلفای معیار قضاوت محقق ($\alpha = 0.05$)کوچکتر است، این امر تایید می‌نماید که رابطه موجود میان هنجارهای مشترک و تسهیم دانش در سطح کل (۰/۴۵۰ هزارم)، رابطه‌ای معنادار و مثبت است $\rho_{xy}(189) = 0.450; sig = 0.0001$. به دیگر سخن، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش، رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین هنجارهای مشترک و تسهیم دانش تایید می‌گردد.

لازم به ذکر است که علامت مثبت رابطه ۰/۴۵۰، نشان می‌دهد که رابطه بدست آمده، در جهت مستقیم است. هرچه میزان هنجارهای مشترک افزایش یابد، در جهت مثبت آن، میزان تسهیم دانش، نیز افزایش می‌یابد. به دیگر سخن، هرچه میزان هنجارهای مشترک کاهش یابد، از میزان تسهیم دانش، نیز کاسته می‌شود. محاسبه ضریب تعیین(R^2)، نشان داد که حدود ۲۰ درصد از واریانس تسهیم دانش در مراکز اطلاعاتی مورد مطالعه را، میزان هنجارهای مشترک تبیین می‌کند. به دیگر سخن، میزان هنجارهای مشترک ، در حدود ۲۰ درصد واریانس تسهیم دانش را تبیین می‌کند و ۸۰ درصد واریانس

[21]. Significance level

[22]. Significance level

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

باقیمانده را، دیگر عوامل تبیین می‌نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی با توجه به یافته های پژوهش می توان بـه نتـایج نهایی ذیل دست یافت:

۱. در حالت کلی نظر مدیران و کارکنان سه مرکز در خصوص رابطه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانـش مثبـت ارزیـابی شـده است و نظرات مدیران و کارکنان سـه سـازمان در مـورد ایـن ارتباط تفاوت معناداری با یکدیگر ندارد.

۲. مقایسه میانگین تسهیم دانش نشان از میزان بسیار نـاچیز تسهیم دانش در بین هر سه مرکـز اطلاعـاتی دارد. کتابخانـه ملی ایران در بین سه مرکز اطلاعاتی، با کسب میانگین ۲/۱۶ از ۹ در وضعیت بالاتری نسبت به دو مرکز دیگر قرار دارد.

۳. در بررسی میزان مولفه هـای اعتمـاد، اسـتحکام روابـط و هنجارهـای مشـترک سـرمایه اجتمـاعی در بـین سـه مرکـز اطلاعاتی مورد مطالعه کتابخانه ملی ایران با کسـب میـانگین ۴/۵ از اسـتحکام روابـط، ۴/۹ از اعتمـاد و ۴/۷ از هنجارهـای مشترک در وضعیت بالاتری قرار دارد.

۴. درپژوهشگاه علوم و فنـاوری اطلاعـات ایـران و کتابخانـه ملی ایران،رابطه موجود میان استحکام روابط و تسهیم دانشدر جهت مستقیم می‌باشد و رابطه موجود بین میزان تسهیم دانش و استحکام روابط در کتابخانـه ملـی ایـران از قـوت بیشـتری برخوردار است همچنین رابطـه بـین میـزان تسـهیم دانـش و استحکام روابـط در مرکـز منطقهـای اطـلاع رسـانی علـوم و فناوری معنادار نیست.

۵. رابطه موجود میان هنجارهای مشترک و تسهیم دانـش در هر سه مرکز اطلاعاتی، رابطه‌ای معنادار و مثبت است و رابطه موجود بین میـزان تسـهیم دانـش و هنجارهـای مشـترک در پژوهشگاه علوم و فناوری از قوت بیشتری برخوردار است.

درنهایت با توجه به نتایج آزمون فرضیه هـا مـی تـوان چنـین گفت که سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش، رابطه ای معنـادار و مستقیم دارند، و افزایش سرمایه اجتماعی در سـازمان موجـب افزایش تسهیم دانش می‌شـود کـه ایـن مطلـب مؤیـد نتـایج پژوهش های پیشین است.

پیشنهادات

با توجه به یافته های پژوهش موارد زیر پیشنهاد می شود:

۱. افزایش میزان تسـهیم دانـش در مراکـز مـورد پـژوهش از طریق ایجاد زیرساخت های مدیریت دانش

۲. تلاش در جهت افزایش اعتمـاد بـین کارکنـان بـه منظـور افزایش تسهیم دانش سازمانی

۳. تلاش برای افزایش استحکام روابط بین کارکنان به منظور افزایش تسهیم دانش سازمانی

۴. کمک به ایجـاد و گسـترش هنجارهـای مشـترک در بـین کارکنان سازمان به منظور افزایش تسهیم دانش سازمانی.

منابع

منابع فارسی

الوانی، مهدی؛ ناطق، تهمینه؛ فراحی، محمدمهدی (۱۳۸۶). "نقـش سـرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی"، *فصلنامه علـوم مـدیریت ایران*، سال دوم، شماره ۵.

جاهد، حسینعلی (۱۳۸۸)."طراحی مدل مفهومی ارتبـاط مـدیریت دانـش بـا سـرمایه اجتمـاعی شـناختی"، *در مـدیریت دانـش و علـوم اطلاعـات: پیوندها و برهم کنش ها (مجموعه مقالات همایش ملی)*، به اهتمام سید امید فاطمی، محمد حسن زاده و ابراهیم عمرانی، تهران: کتابدار.

حسن زاده، محمد (۱۳۸۵). "بررسی زیرسـاخت مـدیریت دانـش در دولـت جمهوری اسلامی ایران"، پایان نامه دکترای علـوم کتابـداری و اطـلاع رسانی، مشهد: دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

حاج ابراهیمی، مهدی و دیگران (۱۳۸۸). "بررسی تبـادل دانـش سـازمانی و ابزارهای مورد اسـتفاده در ایـن فراینـد میـان کتابـداران کتابخانـه هـای دانشکده ای دانشگاه علوم پزشـکی تبریـز و تـاثیر فرهنـگ سـازمانی و نظام حقوق و پـاداش بـر آن"، *در مـدیریت دانـش و علـوم اطلاعـات: پیوندها و برهم کنش ها (مجموعه مقالات همایش ملی)*، به اهتمام سید امید فاطمی، محمد حسن زاده و ابراهیم عمرانی، تهران: کتابدار.

حسـینقلی زاده، رضـوان (۱۳۸۳). "جایگـاه مـدیریت دانـش در دانشـگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سـازمانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، مشهد: دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

خاتمیان فر، پریسا (۱۳۸۸). "مـروری تحلیلـی بـر عوامـل بازدارنـده و موانـع اشـــتراک دانـــش در ســـازمان هـــا"، شمســـه، ۲. http://aqlibrary.org/index.php?module=TWArticles&file=index&func=view_pubarticles&did=808&pid=11) دسترسی در ۱۳۹۰/۰۴/۰۴.

خاتمیـان فـر، پریسـا (۱۳۸۶). "بررسـی وضـعیت و شـیوه هـای بـه اشـتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه های آسـتان قـدس رضـوی"، پایـان نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسـانی، مشـهد: دانشـگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

داونپورت، تامس؛ پروساک، لارنس. مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمـان سرشت. تهران: شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات ایران خـودرو (سایکو)، واحد آموزش، ۱۳۷۹

رحیمی، حمیـد (۱۳۸۶). "بررسـی رابطـه بـین مولفـه هـای مـدیریت دانـش

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان"، *اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش*، تهران ۱۳ – ۱۴ بهمن ماه.

شهریار، محمد (۱۳۸۳). "بررسی امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، واحد شیراز.

قلیچ لی، بهروز؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودرو ساز ایرانی)"، *فصلنامه دانش مدیریت*، سال ۱۹، شماره ۵۷.

نعمتی، محمدعلی؛ جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). "بررسی رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی"، *ارایه شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش* (۱۳ – ۱۴ بهمن).

منابع لاتین

Davenport, TH. and Prusak, L. (1998), Working Knowledge: How OrganisationsManage what they Know, Boston: HBS Press, MA.

Heikens, J. (2003). “Knowledge management and libraries”. Polibnews, Vol. 1, No. 2, [on-line] Available: http://www.polibtechnic.edu.na/library/images/volume 1(accessed in 2010/12/12).

Lin, Nan (1999). Building a network theory of social capital: theory and research, New York: aldine de gruyter.

Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998), "Social capital, intellectual capital, and theorganizational advantage", Academy of Management Review, Vol. 23 No. 2, pp. 242-66

Okunoye, A. (2001). Information technology infrastructure and knowledge management in Sub-Sahran Africa, Master’s thesis, university of Turku, Finland.

Probst, G., Raub, S. and Rombhardt, K. (2000), Managing Knowledge, N.Y: John Wiley &Sons, Chichester.

Rowland, F. (1998), "The librarian’s role in the electronic information environment". [on-line] Available: http://www.bodley.ox.ac.uk/ icsu/ rowlandppr. Htm (accessed in 2010/11/20)

Sheng T.F. (2005), Composite Diversity, Social Capital, and Group KnowledgeSharing: A Case Narration, Tokyo: Operational Research Society Ltd.

Spender, J.C. (1996), "Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm",Strategic Management Journal, Vol. 17, special Winter issue, pp. 45-62.

Szulanski, G. (1996), “Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of bestpractice within the firm”. Strategic Management Journal, 17, 27-43.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]

Human Information Interaction. Vol. 1, No. 1
http://hii.khu.ac.ir
Original Article

Investigating the Relationship between Social Capital and Knowledge Sharing at Iran's National Information Centers

Mohammad Hassanzadeh, PhD, Asistant Professor, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran (Corresponding author). hasanzadeh@modares.ac.ir
Sakineh Alipour Iranag, MSc of Library and Information Studies, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
Fatemeh Zandian, PhD, Asistant Professor, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

Abstract

Background and Aim: The purpose of this study was to investigate the relationship between social capital and knowledge sharing at national information centers in Iran.
Method: This applied research was carried out using two questionnaires and a checklist. Data were collected from all the managers, but stratified random sample of staff members of three: main national information centers (National library, Regional Information Center of Science and Technology [RICEST], and Iranian Institute for Information Science and Technology).
Results: research findings indicated that: A) from managers point of view, lowest relationship between social capital and knowledge sharing belonged to the national library. But results gained from staff members credited the lowest situation to the RICEST; B) all of three information centers coined low range of knowledge sharing, therein, National Library with mean 2.17 out of 5 was the tallest among others; C) National Library was the highest among other centers regarding three dimensions (Relations, Trust and Shared norms) of social capital; D) Relationship between knowledge sharing and trust in all three institutes was significant But in Iranian Institute for Information science and Technology the relationship was more outstanding than others; and E) there was significant relationship between shared norms and knowledge sharing in all institutes.
Conclusion: In order for the National Information centers to improve the knowledge sharing culture among their staff members they should internalize mutual trust, provide them with shared norms and improve organizational communication.

Keywords: Knowledge sharing, Social capital, Mutual trust, Shared norms, Organizational relations.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1393.1.1.5.5]