

## بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکتهای صنایع دارویی استان گیلان)

محمدصادق حسنزاده<sup>۱\*</sup>، سارا صادقی<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
  ۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
- (تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۱۸)

### چکیده

در اقتصاد مبتنی بر دانش، سازمانها دانش کارکنان را به عنوان منبعی در جهت خلق و افزایش ارزش سازمانی به کار می گیرند و موفقیتشان به توانایی شان در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد. یکی از قابلیت های مهم سازمانی که می تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک کند و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، وجود سرمایه اجتماعی است. هدف این مقاله بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در بهبود تسهیم دانش در صنایع دارویی استان گیلان است. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این تحقیق کارشناسان صنایع داروسازی استان گیلان می باشند که تعداد آنها ۱۰۳ نفر است و از کل جامعه بررسی شد. در این تحقیق دو پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش به کار گرفته شده است. یافته های پژوهش که از طریق آزمون رگرسیون به دست آمد، نشان داد سرمایه اجتماعی در افزایش تسهیم دانش نقش دارد. از سه بعد در نظر گرفته شده برای سرمایه اجتماعی، بعد شناختی بیشترین نقش را در بهبود تسهیم دانش دارد و بعد از آن بعد رابطه ای در بهبود تسهیم دانش نقش دارد، اما بعد ساختاری نسبت به دو بعد دیگر نقش بسزایی در بهبود تسهیم دانش ندارد.

### کلیدواژگان

بعد رابطه ای، بعد ساختاری، بعد شناختی، تسهیم دانش، سرمایه اجتماعی.

---

\* نویسنده مسئول، رایانامه: Hassanzadeh.hr@pnu.ac.ir

## مقدمه

امروزه با توجه به شرایط رقابتی، دانش به عنوان بااهمیت‌ترین سرمایه، جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است (Chen et al., 2004, p.195). دانش به عنوان منبعی اصلی در کسب انواع هدف‌ها و مقاصد مختلف در مدیریت و متون علم اطلاعات به‌خوبی ثبت شده است. اعتقاد بر این است که سرمایه‌گذاری در ارزش‌های اجتماعی بر اساس روابط متقابل، اعتماد و احترام می‌تواند منافی درازمدت را برای سازمان‌ها حاصل کند. این منافع از طریق تسهیم دانش بهتر و هزینه‌های مبادله پایین‌تر به علت روح ارتباطی و انسجام عمل بیشتر به دست می‌آید (Widen\_Wulff & Ginman, 2004, p.448).

## بیان مسئله

امروزه سازمان‌ها باید بتوانند دانش مورد نیاز خود را برای نوآوری در محصولات خود و بهبود فرایندهایشان کسب کنند، در میان کارکنانشان نشر دهند، و در همه فعالیت‌های روزانه خود به‌کار گیرند. فقط از این طریق می‌توانند به الزامات محیط رقابتی و نیازهای به‌شدت متغیر مشتریان پاسخ دهند. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم‌تری نسبت به سرمایه فکری و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند به‌طوری که در صورت نبود سرمایه اجتماعی، کارکنان حاضر به تسهیم اطلاعات و دانش نخواهند شد و برنامه مدیریت دانش موفقیت‌آمیز نخواهد بود. برای ایجاد و تکمیل فرایند مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی جایگاه اساسی دارد (دوستار و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷). 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 کرد. 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 تخصص‌شان 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 کند تا آن‌ها را قادر کنند دانش مورد نیاز را شرح دهند (حسن‌زاده و همکاران،

۱۳۹۳، ص ۲۸). مک درموت<sup>۱</sup> معتقد است چالش‌هایی در راه اجرای مدیریت دانش و تسهیم دانش وجود دارد: ۱. چالش فنی طراحی سیستم‌های اطلاعات برای سازماندهی اطلاعات. هر چند ثابت شده است که فناوری اطلاعات، محرک اطلاعات اثربخش و مدیریت دانش است، به‌تنهایی نمی‌تواند در کارکرد مدیریت دانش نقش داشته باشد؛ ۲. چالش مدیریت برای ایجاد محیط تسهیم دانش. تحقیقات قبلی نشان داده است این چالش بر فرهنگ اطلاعات کل سازمان لنگر انداخته است؛ ۳. چالش شخصی برای بازکردن عقاید دیگران. چالش شخصی با این واقعیت مرتبط است که دانش در ذهن کارکنان قرار گرفته است. دانش عمدتاً به عنوان یک دارایی نامشهود دیده می‌شود و به مدیریت کردن به وسیله رویکردی شناختی نیاز دارد. همچنین، معانی متنی و فرهنگی برای تشویق به اشتراک‌گذاری دانش و ارتباطات مهم است؛ ۴. چالش اجتماعی برای توسعه جوامعی که تسهیم دانش می‌کنند. تحقیقات در بسیاری از زمینه‌ها نشان داده است قدرت ارائه‌شده به افراد توسط شبکه‌های اجتماعی، تحت یک الگوی سرمایه اجتماعی به آن‌ها داده شده است. امروزه بدیهی است چالش‌های اجتماعی و ابعاد اجتماعی باید مورد توجه قرار گیرد تا رفتار اطلاعات و تسهیم دانش منسجم را به تصویر بکشد (Widen\_Wulff & Ginman, 2004, p.448).

به زعم ماکینو و اینکپن<sup>۲</sup> سرمایه اجتماعی از دو راه به تسهیم دانش کمک می‌کند: اول، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از اصول منظم و مرتب سازماندهی را خلق می‌کند که به عنوان سازوکار رمزگذاری دانش در زمان مشترک برای دسترسی گروهی از افراد که هویت سازمانی را تقویت می‌کنند، عمل می‌کند. دوم، سرمایه اجتماعی کارایی کنش‌های فرستنده و گیرنده دانش را بالا می‌برد و همین امر، احتمال رفتار فرصت‌طلبانه و ضرورت فرایندهای هزینه‌آور پایش و نیز هزینه‌های مبادله را کاهش می‌دهد (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰، ص ۴). دو رویکرد متفاوت به تسهیم دانش وجود دارد. رویکرد مهندسی و رویکرد ضرورت. در رویکرد مهندسی فرض است که تسهیم دانش را می‌توان مدیریت کرد و مدیریت می‌تواند نقش تحریک‌کننده و ایجادکننده محیط

1. McDermott

2. Makino & Inkpen

برای این فرایند را بازی کند. اگر چه پژوهش‌های تجربی و تجربه عملی نشان داده‌اند که مدیریت به‌طور مستقیم در تلاش برای هدایت فرایندهای دانش بی‌اثر است، اما به‌طور غیرمستقیم در زمینه مدیریت دانش مفید است. نقش مدیریت به‌طور مستقیم بر تسهیم دانش مؤثر نیست، اما در تحریک و ایجاد شرایط لازم برای این فرایند، ضروری است. رویکرد ضرورت به‌طور عمده به سمت مسائل اجتماعی است، یادگیری پدیده‌ای اجتماعی است. در نتیجه، افزایش توجه به ماهیت شخصی، ذهنی و اجتماعی در طبیعت دانش جاسازی شده است. ایجاد یا تسهیم دانش در درجه اول توسط روابط فردی و گروه مشخص شده است. در واقع، استدلال می‌شود تسهیم دانش به مداخله مدیریت ارتباط ندارد، اما به سرمایه اجتماعی گروهی از افراد وابسته است (Hoof & Huysman, 2009, p.1). به‌طور کلی، سرمایه اجتماعی دستیابی افراد به سایر منابع دانش در داخل و خارج سازمان را تسهیل می‌کند و تمایل افراد برای درگیر شدن در تعامل دوطرفه را افزایش می‌دهد و اثربخشی ایجاد و تسهیم دانش را بهبود می‌بخشد. هر چه در یک سازمان سرمایه اجتماعی به‌طور گسترده وجود داشته باشد، تسهیم دانش بیشتر خواهد بود (Sheng & Hartono, 2015, p.96). بنابراین، تسهیم دانش مستلزم تلاش افرادی است که خود را در فرایندی اجتماعی درگیر کرده‌اند و تمایل خود را برای تسهیم دانش نشان می‌دهند (Chang & Chuang, 2011, p.10). بنابراین، پژوهش حاضر در صدد است تأثیر سرمایه اجتماعی در بهبود تسهیم دانش در صنایع دارویی استان گیلان را بررسی کند.

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

### سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع بالقوه و بالفعل است که در شبکه روابطی که افراد کارآفرین دارند، وجود دارد، قابل دسترسی است و از آن مشتق می‌شود. در زمینه مطالعه سرمایه اجتماعی و اهمیت آن در ایجاد سرمایه فکری، ناهاپیت و گوشال سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی را برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفته‌اند (Nahapiet & Ghoshal, 1998, p.243).

**بعد ساختاری<sup>۱</sup>:** این بعد شامل پیوندهای شبکه‌ای، پیکربندی شبکه‌ای و انطباق‌پذیری شبکه‌های بین افراد است. به‌طور کلی این بعد حوزه‌ای را بررسی می‌کند که در آن افراد در سازمان به هم مرتبط می‌شوند، الگوهای ارتباطات میان کارکنان توصیف و سودمندی چنین ارتباطاتی مطالعه می‌شود (Bolino et al., 2002, p.506).

**بعد رابطه‌ای<sup>۲</sup>:** این بعد با سطوح بالایی از اعتماد، هنجارهای مشترک، تکالیف و هویت متقابل مشخص می‌شود. در واقع، این بعد به ارتباط مؤثر بین همکارانی که یکدیگر را دوست دارند، به یکدیگر اعتماد دارند و با هم هویت می‌یابند، توجه دارد (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۴، ص ۱۵). مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت (Chang & Chuang, 2011, p.10).

**بعد شناختی<sup>۳</sup>:** این بعد از طریق درک متقابل میان کارکنان از راه زبان، تفسیرها و معانی مشترک در سازمان ایجاد می‌شود. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از زبان، کدها و حکایت‌های مشترک (Li & Luo, 2011, p.1765). سرمایه اجتماعی از طریق چشم‌انداز مشترک توسعه می‌یابد و زمانی وجود خواهد داشت که اعضای شبکه اهداف مشترک داشته باشند (Li et al., 2014, p.1444).

#### تسهیم دانش<sup>۴</sup>

تسهیم دانش عمل در دسترس دیگران قرار دادن دانش است (Aizpurua & Saldana, 2011, p.511). تسهیم دانش زمانی که افراد به‌طور داوطلبانه برای به‌اشتراک‌گذاری تخصص و دانش خود با دیگری با قصد ایجاد فرایند یادگیری، علاقه نشان می‌دهند، اتفاق می‌افتد (Nizam Akhbar & Musa, 2012, p.138). تسهیم دانش شامل مبادلات چندگانه به‌طور هم‌زمان میان افرادی است که

- 
1. Structural Dimension
  2. Rational Dimension
  3. Cognitive Dimension
  4. Knowledge Sharing

در حال ارسال، یا دریافت دانش هستند. فرستنده دانش، مالکیت دانش خود را رها نمی‌کند، بلکه نتیجه تسهیم دانش، مالکیت مشترک دانش است (Michailova & Minbaeva, 2010, p.60). داوینپورت و پروساک استدلال می‌کنند عمل تسهیم دانش غالباً غیرطبیعی است، زیرا افراد فکر می‌کنند دانششان با ارزش و مهم است. احتکار دانش و در اختیار دیگران قرار ندادن دانش، گرایشی طبیعی است (Hsu et al., 2006, p.153). از دید فردی، منطقی است که ما دانش خود را با دیگران به اشتراک نگذاریم، اما اگر همه افراد منطقی عمل کنند و همکاری نکنند، تولید کالاهای عمومی متوقف می‌شود و همه افراد به مراتب وضع بدتری خواهند داشت. به عبارت دیگر، عقلانیت فردی به بی‌خردی جمعی منجر می‌شود و این معضلی است که می‌تواند در تسهیم دانش سازمانی به وجود آید. بنابراین، اگر سازمان‌ها به فکر کسب سود هستند، برای آن‌ها مهم است که درک کنند چگونه مداخلات مختلف بر تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد (Wang et al., 2009, p.533).

#### رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش

دانش تنها دارایی شناخته‌شده‌ای است که وقتی دیگران در آن سهیم می‌شوند، افزایش می‌یابد. مفهوم سرمایه اجتماعی بر تعامل و ارتباطات افراد در درون سازمان تأکید می‌کند، تا آنجا که سرمایه اجتماعی از دارایی‌های مهم هر سازمانی است که می‌تواند در مدیریت دانش کمک کند و برای سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند (مهدیان‌راد و فضل‌ی، ۱۳۹۰، ص ۲۹۲). به زعم تامی<sup>۱</sup> (۱۹۹۹-۲۰۰۰) تسهیم دانش اساساً اجتماعی است و موفقیت فرایند مدیریت دانش نه تنها مستلزم فناوری‌ها است، بلکه مستلزم درکی گسترده از جنبه‌های روانی و اجتماعی منابع انسانی است (Kao & Young, 2008, p.2698). بنابراین، می‌توان افراد انسانی را در سازمان، اصلی‌ترین عنصر در مدیریت دانش سازمانی دانست. در این بین فناوری اطلاعات و تکنولوژی مناسب به عنوان ابزاری برای پشتیبانی از تعاملات انسانی و فرایندهای هماهنگی و همکاری میان افراد سازمان و تسهیل جریان دانش و به‌کارگیری آن محسوب می‌شوند. به عبارت دیگر، در اجرای اثربخش فرایندهای

1. Tuomi

مدیریت دانش، نوع تعاملات اثربخش و ارتباطات انسانی اهمیت دارد. اگر سازمانی بتواند بیشتر تعاملات اثربخش را میان کارکنان خویش، داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، احتمال خلق دانش جدید در سازمان، انتقال، تسهیم و تبادل دانش میان افراد سازمان و در نتیجه، مدیریت اثربخش دانش سازمانی بیشتر خواهد بود (الوانی و ناطق، ۱۳۸۶، ص ۳۹). عدم موفقیت در هماهنگی میان ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی موجب خواهد شد سازمان نتواند ظرفیت خود را در تسهیم دانش به درستی به کار گیرد. با توجه به ارتباطات یادشده بین این دو متغیر، فرضیه اصلی تحقیق به این شرح است: سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش تأثیر دارد.

#### بعد ساختاری و تسهیم دانش

سرمایه اجتماعی در سطح ساختاری کانال‌هایی را برای جریان اطلاعات فراهم کرده و به‌طور بالقوه، شرایط را برای دستیابی به اطلاعات ارزشمند مهیا می‌کند (Li et al., 2014, p.1444). روابط اجتماعی، ایجادکننده کانال‌های اطلاعاتی‌اند که میزان زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند. این تعاملات اجتماعی، ساخت، شدت، فرکانس و وسعت دانشی را که ردوبدل می‌شود، قوی‌تر و بیشتر می‌کند. بنابراین، تعاملات اجتماعی می‌تواند رفتار تسهیم دانش را افزایش دهد (Chang & Chuang, 2011, p.10). پی‌کربندی کلی روابط شبکه‌ای یک جنبه مهم سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد. برای مثال سه ویژگی ساختار شبکه، تراکم، پیوند و سلسله‌مراتب، همگی از طریق تأثیر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضای شبکه باعث انعطاف‌پذیری و سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند. هانسن (۱۹۹۹) پی برده است که پیوندهای ضعیف مانع انتقال دانش می‌شوند (قلیچ‌لی و مشبکی، ۱۳۸۵، ص ۱۳۱). همچنین، سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابع از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند و از طریق ابعاد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، انگیزش و قابلیت تبادل اطلاعات و دانش را تضمین کنند (علامه و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۳۵). با توجه به ارتباطات یادشده بین این بعد و تسهیم دانش، فرضیه اول پژوهش به این شرح است: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش تأثیر دارد.

### بعد شناختی و تسهیم دانش

زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد. میزانی که افراد زبانی مشترک دارند، در توانایی دسترسی آن‌ها به افراد و اطلاعات مهم است. هر قدر زبان و کدهای افراد با یکدیگر تفاوت بیشتر داشته باشد، جدایی آن‌ها از یکدیگر بیشتر و دسترسی آنان به هم محدودتر می‌شود (علامه و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۳۵). همچنین، ظهور حکایت‌های مشترک در یک اجتماع باعث خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی از رویدادها می‌شود و ترکیب اشکال مختلف دانش را که اغلب به صورت پنهان هستند تسهیل می‌کند (دموری و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۴۷). با توجه به ارتباطات بیان‌شده بین این بعد و تسهیم دانش، فرضیه دوم پژوهش به این شرح بیان می‌شود: بعد شناختی سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش تأثیر دارد.

### بعد رابطه‌ای و تسهیم دانش

بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند (Nahapiet & Ghoshal, 1998, p.244) بسیاری از مطالعات نشان داده است اعتماد اجتماعی و اعتماد متقابل میان اعضا، از عوامل حیاتی برای موفقیت تسهیم دانش‌اند (Chow & Chan, 2008, p.459). روابط مبتنی بر اعتماد تسهیم دانش را بین اعضای یک شبکه اجتماعی تشویق می‌کند. اعتماد بین اعضا می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای مورد علاقه را بین اعضا ترغیب کند، بنابراین، تمایل اعضا برای مبادله دانش را بیشتر می‌کند. با وجود اعتماد، اعضا بیشتر از خود، گشودگی نشان خواهند داد و اطلاعات ارزشمندی بین آن‌ها بدون نگرانی مبادله خواهد شد (Li et al., 2014, p.1444). هنجارهای همکاری می‌توانند پایه‌ای قوی برای دانش به وجود آورند. برای مثال، استارباک<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) اهمیت هنجارهای اجتماعی صداقت و کار تیمی را به عنوان ویژگی‌های اصلی شرکت‌های دانش‌محور یادآور می‌شود (مهدیان‌راد و فضلی، ۱۳۹۰، ص ۲۹۶). یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش در بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، هویت است.

1. Sturbuck



کرامر<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۶) دریافته‌اند احساس همانندی با یک گروه یا جمع، نگرانی درباره فرایندها و نتایج جمعی را افزایش می‌دهد و بدین ترتیب احتمال فرصت تبادل اطلاعات افزایش می‌یابد (علامه و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۳۶). با توجه به ارتباطات یادشده بین این بعد و تسهیم دانش، فرضیه سوم پژوهش به این شرح بیان می‌شود: بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش تأثیر دارد.

### پیشینه پژوهش

لی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی میدانی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را بررسی کردند. نتایج تحقیقات آن‌ها نشان می‌دهد ابعاد شناختی و رابطه‌ای تسهیم دانش بر تسهیم اطلاعات تأثیر دارد، اما بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تسهیم اطلاعات تأثیر ندارد.

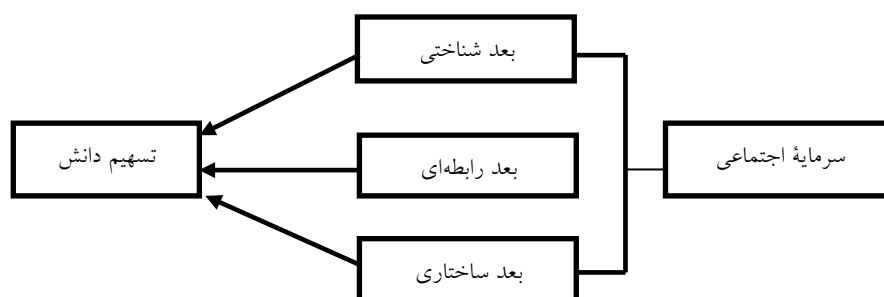
مت عیسی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «ابعاد سرمایه اجتماعی برای تسهیم دانش ضمنی» به این نتیجه رسیدند که ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرایند تسهیم دانش ضمنی تأثیرگذار است و بین آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

چانگ و چوانگ (۲۰۱۱) در پژوهش خود رابطه سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تسهیم دانش را بررسی کردند. نتایج نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد. یانگ و فورن (۲۰۰۹) تأثیر سرمایه اجتماعی و کنترل رفتار سازمانی بر اشتراک دانش ضمنی و رفتار اشتراک دانش در سازمان‌ها را بررسی کردند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی نقشی بسزا در فرایند اشتراک دانش در سازمان‌ها دارد.

وان دن هوف و بارت (۲۰۰۹) در پژوهشی تأثیر سرمایه اجتماعی و فناوری ارتباطات و اطلاعات بر فرایند تسهیم دانش را بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی بر فرایند تسهیم دانش تأثیر معنادار دارد.

### مدل مفهومی پژوهش

در مدل مفهومی پژوهش، متغیر مستقل بر اساس پژوهش ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی، و متغیر وابسته بر اساس پژوهش هوف و هایسمن (۲۰۰۹) تسهیم دانش است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش تحقیق

تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. روش‌های گردآوری داده‌ها، کتابخانه‌ای و میدانی است. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، سه پرسشنامه به کار گرفته شد: پرسشنامه اطلاعات عمومی: شامل مشخصات فردی و سوابق افراد که مشتمل بر سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و جنسیت. پرسشنامه سرمایه اجتماعی: جهت اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی که توسط مقیمی و رمضان ترجمه شده است، به کار گرفته شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۶۰ سؤال است که شامل بعد ساختاری (۱۹ سؤال)، بعد رابطه‌ای (۱۷ سؤال) و بعد شناختی (۲۴ سؤال) است (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰، ص ۸۸). پرسشنامه تسهیم دانش: به منظور اندازه‌گیری تسهیم دانش در سازمان، پرسشنامه استاندارد تسهیم دانش هوف و هایسمن که مشتمل بر ۸ سؤال است، به کار گرفته شد (Hoof & Huysman, 2009, p.7). شایان ذکر است مقیاس اندازه‌گیری، طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است. با توجه به اینکه پرسشنامه‌های یادشده بارها در مطالعات و پژوهش‌های متعدد به کار گرفته شده

است، روایی آن‌ها تأیید شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۴۸، و ضریب آلفای هر یک از ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و هنجاری به ترتیب، ۰/۸۵، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ به دست آمد. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تسهیم دانش ۰/۸۲۳ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی این پرسشنامه‌هاست. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان با مدرک لیسانس و بالاتر شرکت‌های داروسازی استان گیلان (بهوزان، سبحان‌دارو، سبحان‌انکولوژی و کاسپین تأمین استریل) تشکیل می‌دهند. با توجه به موضوع پژوهش و ضرورت دانش‌محور بودن آن، کارشناسان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. بنابراین، کل جامعه آماری به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و پرسشنامه بین همه کارشناسان توزیع شد که تعداد آن‌ها ۱۰۳ نفر بود. پس از گردآوری داده‌های خام و استخراج آن‌ها، به منظور تجزیه و تحلیل، ابتدا آمار توصیفی برای تنظیم داده‌ها و محاسبه میانگین، فراوانی، انحراف معیار و رسم نمودارها، سپس، آمار استنباطی برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق به‌کار گرفته شد. جدول ۱ تعداد کل کارکنان هر یک از شرکت‌های داروسازی و تعداد کارکنان مورد آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۱. تعداد کل کارکنان هر یک از شرکت‌های داروسازی و تعداد کارکنان مورد آزمون

ردیف	نام شرکت	نوع فعالیت	تعداد کارکنان کارشناسی
۱	سبحان‌دارو	تولیدکننده قرص‌های روکش‌دار	۴۳
۲	سبحان‌انکولوژی	تولیدکننده داروهای ضدسرطان	۲۰
۳	بهوزان	تولیدکننده محلول‌های دارویی و سرم‌های دیالیز	۲۰
۴	کاسپین تأمین استریل	تولیدکننده داروهای تزریقی	۲۰
	جمع		۱۰۳

### یافته‌های تحقیق

به‌منظور آزمون فرضیه‌ها، نرم‌افزار آماری SPSS به‌کار گرفته شد.

### آزمون فرضیه اصلی تحقیق

سرمایه اجتماعی در افزایش تسهیم دانش کارکنان شرکت‌های داروسازی گیلان تأثیر دارد.

جدول ۲. همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک

ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی اصلاح‌شده
۰/۴۸۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۱
۰/۵۲۰	۰/۲۷۱	۰/۲۵۶

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، سطح معناداری ۰/۰۰۱ است، با توجه به اینکه از سطح معناداری آزمون (۰/۰۵) کمتر است، فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته می‌شود و معادله رگرسیون آن معنادار است. ضریب تعیین برای فرضیه یادشده ۰/۲۷۱ است. این مقدار نشان می‌دهد ۲۷ درصد از تغییرات متغیر ملاک (تسهیم دانش) متأثر از تغییر متغیر پیش‌بین، یعنی سرمایه اجتماعی است. البته در فرضیه اصلی از سه بعد در نظر گرفته شده برای سرمایه اجتماعی، متغیر بعد شناختی و بعد رابطه‌ای با هم توانسته‌اند ۲۷ درصد از تغییرات متغیر تسهیم دانش را پیش‌بینی کنند و بعد ساختاری در تحلیل گام‌به‌گام متغیرهای پیش‌بین، سهمی در پیش‌بینی متغیر ملاک نداشته است. ضریب رگرسیون متغیر بعد شناختی با تسهیم دانش ۰/۲۹۳ و ضریب رگرسیون متغیر بعد رابطه‌ای ۰/۲۵۶ است که نشان می‌دهد بعد شناختی سرمایه اجتماعی بیشتر از بعد رابطه‌ای در تسهیم دانش تأثیرگذار است. جدول ۳ نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره را نشان می‌دهد:

جدول ۳. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک مربوط به فرضیه اصلی

ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		متغیر
B	خطای استاندارد	Beta	آماره تی	
۱۳/۵۹	۲/۱۶		۶/۲۸	عدد ثابت
۰/۰۹۸	۰/۰۴۲	۰/۲۹۳	۲/۳۲	بعد شناختی
۰/۱۱۳	۰/۰۵۴	۰/۲۵۶	۲/۰۹	بعد رابطه‌ای

### آزمون فرضیه‌های فرعی

آزمون فرضیه فرعی اول: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش بین کارکنان شرکتهای داروسازی گیلان تأثیر دارد. سطح معناداری در فرضیه یادشده ۰/۰۰۱ است و با توجه به اینکه از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود و معادله رگرسیونی برای آن معنادار است. ضریب تعیین برابر با ۱۵ درصد است. این مقدار نشان می‌دهد ۱۵ درصد تغییرات متغیر ملاک (تسهیم دانش) متأثر از تغییر متغیر پیش‌بین یعنی بعد ساختاری است. همچنین، بر اساس نتایج مربوط به آزمون رگرسیون بعد ساختاری با  $t=4.25$  و  $P<0.001$  و  $B=0.182$ ، در پیش‌بینی متغیر ملاک (تسهیم دانش) نقش معنادار دارد. همچنین، ضریب رگرسیون متغیر سرمایه ساختاری با تسهیم دانش ۰/۳ است که میزان شدت پیش‌بینی متغیر سرمایه ساختاری را در افزایش تسهیم دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک (فرضیه فرعی اول)

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	Beta	آماره تی
عدد ثابت	۱۶/۱۷	۲/۴۶		۶/۵۸
بعد ساختاری	۰/۱۸۲	۰/۰۴۳	۰/۳۹	۴/۲۵

آزمون فرضیه فرعی دوم: بعد شناختی سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش بین کارکنان شرکتهای داروسازی گیلان تأثیر دارد. سطح معناداری ۰/۰۰۱ است و با توجه به اینکه از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود و معادله رگرسیونی برای آن معنادار است. ضریب تعیین ۲۴ درصد است. این مقدار نشان می‌دهد ۲۴ درصد تغییرات متغیر ملاک (تسهیم دانش) متأثر از تغییر متغیر پیش‌بین یعنی بعد شناختی است. همچنین، بر اساس نتایج آزمون رگرسیون، بعد شناختی با  $t=5.63$ ،  $P<0.001$  و  $B=0.163$ ، نقش معناداری در پیش‌بینی متغیر ملاک (تسهیم دانش) دارد. همچنین، ضریب رگرسیون متغیر سرمایه شناختی با تسهیم دانش ۰/۴۸۹ است که میزان شدت اثرگذاری متغیر سرمایه شناختی بر تسهیم دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک (فرضیه فرعی دوم)

ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد			
ضریب معناداری	آماره تی	Beta	خطای استاندارد	B	متغیر
۰/۰۰۱	۶/۸۵		۲/۱۴	۱۴/۶۵	عدد ثابت
۰/۰۰۱	۵/۶۳	۰/۴۸۹	۰/۰۲۹	۰/۱۶۳	بعد شناختی

آزمون فرضیه فرعی سوم: بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش بین کارکنان شرکت‌های داروسازی گیلان تأثیر دارد. سطح معناداری این آزمون ۰/۰۰۱ است و با توجه به اینکه از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه یادشده تأیید می‌شود و معادله رگرسیونی برای آن معنادار است. ضریب تعیین ۲۳ درصد است. این مقدار نشان می‌دهد ۲۳ درصد تغییرات متغیر ملاک (تسهیم دانش) متأثر از تغییر متغیر پیش‌بین، یعنی بعد رابطه‌ای است. همچنین، بر اساس نتایج آزمون رگرسیون، بعد رابطه‌ای با  $(P < 0.001, t = 5.52, B = 0.206)$ ، نقش معناداری در پیش‌بینی متغیر ملاک (تسهیم دانش) دارد. همچنین، ضریب رگرسیون متغیر سرمایه رابطه‌ای با تسهیم دانش ۰/۴۸۱ است که میزان شدت اثرگذاری متغیر سرمایه رابطه‌ای بر افزایش تسهیم دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک (فرضیه فرعی سوم)

ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد			
سطح معناداری	آماره تی	Beta	خطای استاندارد	B	متغیر
۰/۰۰۱	۸/۱۹		۱/۹۵	۱۵/۹۵	عدد ثابت
۰/۰۰۱	۵/۵۲	۰/۴۸۱	۰/۰۳۷	۰/۲۰۶	بعد رابطه‌ای

## بحث و نتیجه

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش کارکنان است. به این منظور، مبتنی بر نظریه سرمایه اجتماعی سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی جهت سنجش سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شد. یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی بیان شد. در آزمون فرضیه اصلی، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه که به روش گام‌به‌گام انجام گرفت، نشان

می‌دهد ابعاد سرمایه اجتماعی آثاری متفاوت بر تسهیم دانش دارند. ابعاد شناختی و رابطه‌ای در افزایش تسهیم دانش بین کارکنان صنایع دارویی استان گیلان نقش معنادار دارند و در مجموع، ۲۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته پژوهش (تسهیم دانش) را پیش‌بینی می‌کنند، اما بعد ساختاری در صنایع دارویی نقشی در افزایش تسهیم دانش نداشته است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های لی و همکاران (۲۰۱۳) همراستا است. تحقیقات آن‌ها نیز نشان داد، تنها بعد شناختی و رابطه‌ای در تسهیم دانش نقش دارد. بنابراین، می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به صورت شناختی (زبان مشترک) و رابطه‌ای شکل گرفته است، و سرمایه اجتماعی به شکل ساختاری آن نقشی در تسهیم دانش ندارد. البته در پژوهش حاضر در تحلیل رگرسیون ساده و تک‌متغیره، بعد ساختاری به‌تنهایی بر افزایش تسهیم دانش تأثیر دارد، ولی وقتی با ابعاد دیگر همراه می‌شود، اولویت کمتری نسبت به ابعاد شناختی و رابطه‌ای دارد. اگر مدیران صنایع داروسازی گیلان ترغیب‌کننده و تسهیل‌کننده شبکه روابط باشند، ارتباطات غیررسمی کارکنان با همکاران می‌تواند به واسطه تأمین ارتباطات، تراوش اطلاعات و حمایت اجتماعی گسترش یابد و موجبات تسهیم دانش را فراهم کند. نتایج آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد بعد شناختی در افزایش تسهیم دانش در شرکت‌های داروسازی استان گیلان نقشی معنادار ایفا می‌کند. یافته‌های این پژوهش در وفاق با یافته‌های پژوهشگران دیگر از جمله چیو و همکاران (۲۰۰۶) است. همچنین، در تحلیل نتایج می‌توان بیان کرد بعد شناختی که بیان‌کننده زبان و دیدگاه مشترک است، مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر افزایش تسهیم دانش افراد در شرکت‌ها است و نشان‌دهنده وجود تفاهم و زبان مشترک و نظامی از معانی بین کارکنان شرکت‌های داروسازی گیلان است که بهره‌برداری از دانش انتقال‌یافته را در این شرکت‌ها با اطمینان بیشتری همراه کرده است. در این مراکز به دلیل فعالیت‌های مشترک در زمینه دارو و مواد شیمیایی، کارکنان اصطلاحات تخصصی خاصی را در زمینه شغلشان به‌کار می‌گیرند که باعث به‌وجود آمدن زبان مشترک بین کارکنان می‌شود. به همین دلیل، بعد شناختی در این شرکت‌ها بیشترین تأثیر را بر افزایش تسهیم دانش دارد. هر قدر زبان و کدهای افراد شبیه باشند، نزدیکی آن‌ها به یکدیگر بیشتر و دسترسی آنان به هم راحت‌تر می‌شود. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان‌دهنده نقش معنادار بعد رابطه‌ای بر تسهیم دانش در جامعه هدف است. بنابراین، فرضیه

پژوهش مبنی بر تأثیر بعد رابطه‌ای در افزایش تسهیم دانش تأیید می‌شود. اعتماد اجتماعی و اعتماد متقابل در میان اعضا، از عوامل حیاتی برای موفقیت تسهیم دانش است. روابط مبتنی بر اعتماد تسهیم دانش را بین اعضای یک شبکه اجتماعی تشویق می‌کند. اعتماد بین اعضا می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای مورد علاقه را بین اعضا ترغیب کند و تمایل اعضا برای مبادله دانش را بیشتر کند. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهشگران دیگر از جمله دموری و همکاران (۱۳۸۸) و قلیچ‌لی و شقاقی (۱۳۸۹) همخوانی دارد. در جامعه هدف وجود اعتماد بین کارکنان تسهیل‌کننده انتقال دانش است و نیاز به کنترل را در شرکت کاهش داده است و وجود اعتماد میان افراد، نقشی اصلی در تبادل ارزشمند کارکنان داشته است. بنابراین، با توسعه اعتماد بین کارکنان در شرکت‌های داروسازی می‌توان هم تسهیم دانش را افزایش داد و هم از احتکار دانش جلوگیری کرد.

### پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

۱. جهت افزایش سرمایه ساختاری پیشنهاد می‌شود سازمان کار تیمی و گروهی را در بین اعضا ترغیب کند و از طریق شبکه‌سازی بیرونی گره‌هایی را در بیرون سازمان (مثلاً شرکت‌های پیشرو) ایجاد کند تا کیفیت تعاملات افزایش یابد. همچنین، شرکت‌های داروسازی باید برای آموزش کارکنان، کار مشارکتی و یادگیری گروهی در سازمان، سرمایه‌گذاری‌های لازم را انجام دهند.
۲. جهت افزایش بعد رابطه‌ای شرکت‌های داروسازی باید تلاش کنند اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان) و اعتماد عمودی (اعتماد بین کارکنان و مدیران) افزایش یابد. برای افزایش اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان)، کار گروهی بین کارکنان گسترش یابد و ارزش‌های اخلاقی مثل صداقت و درستی در سازمان نهادینه شود، و جهت افزایش اعتماد عمودی مدیران باید عدالت‌های رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای را سرلوحه کار خود قرار دهند و اصول اخلاقی را در تصمیم‌های خود به کار گیرند.
۳. جهت افزایش سرمایه شناختی، مدیران شرکت‌ها باید به ایجاد و گسترش هنجارهای مشترک در سازمان به منظور افزایش تسهیم دانش سازمانی کمک کنند.



## منابع و مأخذ

۱. الوانی، سیدمهدی؛ ناطق، تهمینه؛ فراچی، محمدمهدی (۱۳۸۶). «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سامانی». *فصل‌نامه علوم مدیریت ایران*، سال دوم، شماره پنجم، صفحات ۷۰-۳۵.
۲. حسن‌زاده، محمد؛ علیپور ایرانی، سکینه؛ زندیان، فاطمه (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات». *تعامل انسان و اطلاعات*، دوره اول، شماره اول، صفحات ۴۳-۲۷.
۳. دموری، داریوش؛ و منصوری، حسین؛ طاهری دمنه، محسن (۱۳۸۸). «بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)». *مدیریت در دانشگاه اسلامی* ۴۱، سال سیزدهم، شماره اول، صفحات ۶۴-۴۴.
۴. دوستار، محمد؛ ابراهیم‌پور ازبری، مصطفی؛ هاشمی، سیدحامد (۱۳۹۱). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان گیلان». *بهبود مدیریت*، سال ششم، شماره سوم، پیاپی ۱۷، صفحات ۳۱-۵.
۵. سرلک، محمدعلی؛ اسلامی، طاهره (۱۳۹۰). «تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی». *نشریه مدیریت دولتی*، دوره سوم، شماره هشتم، صفحات ۱۸-۱.
۶. علامه، سیدمحسن؛ سلطانی، فرزانه؛ نریمانی، مهدی (۱۳۹۳). «بررسی نقش تعدیلگر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان». *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۱۸، شماره دوم، صفحات ۱۴۸-۱۲۷.
۷. فقیهی، ابوالحسن؛ فیضی، طاهره (۱۳۸۴). «سرمایه اجتماعی در سازمان». *بیک نور*، سال سوم، شماره سوم، صفحات ۲۱-۱۱.
۸. قلیچ‌لی، بهروز؛ شقاقی، زهرا (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش میان اعضای شرکت پارس و شل». *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری*، زنجان،

- دانشگاه تحصیلات تکمیلی علوم پایه زنجان.
۹. قلیچلی، بهروز؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودروساز ایرانی)». فصل‌نامه دانش مدیریت، سال ۱۹، شماره ۷۵، صفحات ۱۴۷-۱۲۵.
۱۰. معمارزاده، غلامرضا؛ عطایی، محمد؛ اکبری، احمد (۱۳۸۸). «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان». مجله مدیریت توسعه و تحول، پیش شماره سوم، صفحات ۱۵-۹.
۱۱. مقیمی، سیدمحمد؛ رمضان، مجید (۱۳۹۰). پژوهش‌نامه مدیریت. جلد ۱۱، تهران، انتشارات راه‌دان.
۱۲. مهدیان‌راد، امیراحمد؛ فضل‌ی، صفر (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی کشور)». پژوهش‌نامه مالیات، شماره دوازدهم، پیاپی ۶۰، صفحات ۳۲۱-۲۹۱.

13. Aizpurua, Leonardo Lebra; Zegarra Saldana, Pablo E.; Zegarra Saldana, Alejandro (2011). "Learning for sharing: an empirical analysis of organizational learning and knowledge sharing". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(4), 509-518
14. Bolino, M. C.; Turnley, W. H.; Bloodgood, J. M. (2002). "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations". *Academy of management Review*, 27(4), 505-522.
15. Chang, Hsin Hsin; Chuang, Shuang-Shii (2011). "Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator". *Information & Management*, 48, 9-18.
16. Chen, J.; Zhu, Z.; Xie Yuan, H. (2004). "Measuring intellectual capital a new model and empirical study". *Journal of intellectual capital*, 5(1), 195-212.
17. Chow, Wing S.; Chan, Lai Sheung (2008). "Social network, Social trust and shared goals in organizational knowledge sharing". *Information & Management*, 45, 458-465.
18. Hooff, Bart Van den; Huysman, Marleen (2009). "Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches". *Information & Management*, 46, 1-8.
19. Hsu, Meng-Hsiang; Teresa, L. Ju; Yen, Chia-Hui; Chang, Chun-Ming (2007). "Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations". *Human-Computer studies*, 65, 153-169.
20. Kau, Feng-Yang; Young, Mei-Lien (2008). "Predicting knowledge sharing practices through intention: A test of competing models". *Computers in Human Behavior*, 24, 2697-2722.

21. Li, Yina; Ye, Fei; Sheu, Chwen (2014). "Social capital, information sharing and performance Evidence from China". *International Journal of Operations & Production Management*, (11), 1440-1462.
22. Li, Z.; Luo, F. (2011). "Research on the relationship among social capital, organizational learning and knowledge transfer performance". *Journal of software*, 6(9), 1763-1770.
23. Mat Isa, Rosmah; Abdullah, Nor Liza; Che Senik, Zizah (2010). "Social capital Dimensions for tacit knowledge sharing: Exploring The Indicators". *Journal pengurusan*, 30, 75-91.
24. Michailova, Senjina; Minbaeva, Dana B. (2012). "Organizational values and knowledge sharing in multinational corporations: The Danisco case". *International Business Review*, 21, 59-70.
25. Nahapiet, Janine; Ghoshal, Sumantra (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational Advantage". *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
26. Nizam Akhbar, Anis Rosniza; Musa, Mohd Fauzee (2012). "Enhancing Human Interaction of knowledge sharing in Higher Learning Workplace Environment". *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 35, 137-145.
27. Sheng, Margaret; Hartono, Rendi (2015). "An exploratory study of knowledge creation and sharing in online community: a social capital perspective". *Total Quality Management*, 26(1), 93-107.
28. Wang, Jing; Gwebu, Kholekile; Shanker, Murali; Trouth, Marvin D. (2009). "An application of agent-based simulation to knowledge sharing". *Decision Support Systems*, 46(2), 532-541.
29. Widen-Wulff, Ginman Mariam (2004). "Explaining knowledge sharing in the dimensions of social capital". *Journal of information science*, 30(5), 448-458.
30. Yang, Shu\_Chen; Forn, Cheng\_Kiang (2009). "Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing—A multi-informant design". *International Journal of Information management*, 29, 210-218.