

The relationship between social capital, knowledge sharing and organizational performance

Zabihallah Khani Masoum Abadi¹, Motahareh Zohali²

Received: October 23, 2023

Accepted: November 17, 2023

Abstract

Purpose: One of the most important issues in companies listed on the Stock Exchange is always improving and enhancing the performance and increasing the productivity of employees and the organization. This research aims to investigate the increase of effectiveness and efficiency through producing, sharing, and transferring knowledge among employees.

Methodology: The statistical population of the research is employees of companies listed on the Tehran Stock Exchange. A simple random sampling method was used to calculate the sample size. For data collection, the field research method and data collection tool was a standard questionnaire according to Terry Kim *et al* (2013). This research is descriptive in terms of its purpose. In this research, to investigate the research model, the structural equation method was used with SmartPLS 3, and then the path coefficients and their significance were analyzed.

Findings: The research results showed that structural, relational and structural social capital has a positive and significant effect on knowledge sharing. Also, structural, relational and cognitive social capital has a positive and significant effect on knowledge sharing, and knowledge sharing also has a positive and significant effect on organizational performance.

Originality: The development and expansion of knowledge in the organization requires attention to social capital. Dimensions of social capital, including structural and relational capital, are effective in increasing productivity and organizational performance by affecting knowledge sharing.

Keywords: Cognitive, knowledge sharing, organizational performance, social capital, structural, relational.

JEL Classification: M40

1. Department of Accounting, Fasa Branch, Islamic Azad University, Fasa, Iran. (Corresponding Author). (khanifinance@gmail.com)
2. Department of Accounting, Fasa Branch, Islamic Azad University, Fasa, Iran. (mz7448@yahoo.com)

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و عملکرد سازمانی

ذبیح الله خانی معصوم آبادی^۱، مطهره زحلی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۳

چکیده

هدف: همواره یکی از مسائل مهم و پراهمیت در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، بهبود و ارتقاء عملکرد و افزایش بهره‌وری کارکنان و سازمان است. هدف این پژوهش بررسی افزایش بهره‌وری و کارایی از طریق تولید، تسهیم و انتقال دانش است.

روش‌شناسی: جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روش جمع‌آوری داده‌ها میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد برگرفته از پژوهش تری‌کیم و همکاران (۲۰۱۳) بوده است. این پژوهش از نظر نوع توصیفی و از نظر هدف کاربردی است. در این پژوهش به منظور بررسی مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری و با نرم افزار SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی ساختاری، رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین تسهیم دانش نیز بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

دانش افزایی: توسعه و گسترش دانش در سازمان نیازمند توجه به سرمایه اجتماعی است. ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی شامل سرمایه ساختاری و رابطه‌ای با تاثیر بر تسهیم دانش در افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی موثرند. **کلیدواژه‌ها:** تسهیم دانش، رابطه‌ای، ساختاری، سرمایه اجتماعی، شناختی، عملکرد سازمانی.

طبقه‌بندی موضوعی: M40

۱. استادیار گروه حسابداری، واحد فسا، دانشگاه آزاد اسلامی، فسا، ایران. (نویسنده مسئول). (khanifinance@gmail.com)

۲. گروه حسابداری، واحد فسا، دانشگاه آزاد اسلامی، فسا، ایران. (mz7448@yahoo.com)

مقدمه

همواره یکی از مسائل مهم و پراهمیت در شرکت‌های اوراق بهادار، بهبود و ارتقاء عملکرد و افزایش بهره‌وری در کارکنان و سازمان بوده است. در شرایط کنونی کشور و فشارهای اقتصادی داخلی و خارجی، کالا و خدمات مختلف را با نوسان قیمتی زیادی همراه نموده است. یکی از راه‌هایی که می‌توان این مشکل را حل نمود و بهره‌وری و اثربخشی شرکت‌های اوراق بهادار را در این شرایط افزایش داد، تولید، تسهیم و انتقال دانش در بین کارکنان می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان با ارتقاء سطح دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سطوح مختلف سازمان و همچنین مدیریت صحیح دانش پیرامون مشکلات شرکت‌های بورسی، عملکرد شرکت‌های بورس اوراق بهادار بهبود و ارتقاء داد. از طرفی تسهیم و انتقال دانش در بین کارکنان، یکی از مسائلی است که به میزان ارتباط و همکاری و اجتماعی بودن افراد ارتباط دارد تا بتوانند دانش موجود را در سازمان انتقال و گسترش دهند. لذا توسعه و گسترش دانش در سازمان ایجاب می‌کند که به سرمایه اجتماعی توجه ویژه‌ای شود. به همین منظور این پژوهش به بررسی سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بورس اوراق بهادار می‌پردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی به عنوان شرکت در فعالیت‌های اجتماعی و شهروندی اطلاق می‌شود که اعتماد بین افراد جامعه را نیز شامل می‌شود (دراکر و کاپلان^۱، ۲۰۱۳). اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، روابط و پیوندهای اجتماعی به عنوان مولفه‌های سرمایه اجتماعی تأثیرات مفیدی در رشد و توسعه دارند. سرمایه اجتماعی باعث بهبود مشارکت افراد با یکدیگر خواهد شد (اکسبی^۲، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی محور اصلی بخش مهمی از مباحث مدیریتی سازمان‌ها محسوب شده، مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل شوند. با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی برای سازمان‌ها، باید عواملی را که می‌توانند با بالا رفتن میزان این سرمایه رابطه داشته باشند، مشخص کرد (بودوین^۳، ۲۰۱۰). تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بالاتر و انسجام اجتماعی بیشتر به بهبود شرایط جامعه و سازمان کمک می‌کند (کیم و کاواچی^۴، ۲۰۱۰) سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی که ممکن است افراد، گروه‌ها و جوامع برای نیل به نتایج مطلوب آن را بکار گیرند، قلمداد می‌شود و آن مفهومی است که در بسیاری موارد توسط تحلیل‌گران اجتماعی برای توصیف طیف وسیعی از فرآیندهای اجتماعی بکار برده می‌شود و به درک این پرسش که چرا برخی افراد، گروه‌ها و طبقات مردم به نتایج سیاسی، اقتصادی و یا اجتماعی مثبت‌تری نسبت به دیگران نایل می‌شوند، منجر می‌شود (نوقانی^۵، ۲۰۱۰). در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (همپشر و ماتیجسی^۶، ۲۰۱۰). مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. بهبود مکانیزم سرمایه اجتماعی

¹. Drukker & Kaplan

². Oxoby

³. Beaudoin

⁴. Kim & Kawachi

⁵. Noghani

⁶. Hampshire & Matthijsse

باعث بهبود عملکرد سازمانی و ارتقا بهره‌وری سازمان خواهد شد (تری کیم^۱، ۲۰۱۳). تسهیم دانش^۲ عبارت است از مجموعه رفتارهایی که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۹). هدف نهایی از تسهیم دانش کارکنان، تلاش برای انتقال و تبدیل تجربیات و دانش همه افراد به دارایی‌ها و منابع سازمانی، به منظور افزایش و پیشبرد اثربخشی سازمانی است. سالوپک^۳ بر این عقیده است که اگر خواهان این هستیم که افراد در سازمان آن چه را که یاد می‌گیرند تسهیم کنند باید شرایطی در سازمان فراهم و ایجاد شود که در آن، تسهیم شرایط نتیجه مزیت فردی باشد (سالوپک، ۲۰۱۰).

پیرامون ارتباط سازه‌های تحقیق می‌توان گفت که انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمانها، بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. در نتیجه، تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند، بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تأثیرگذار خواهند بود. به همین دلیل، اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش، مورد تأکید قرار گرفته است. چنانچه سازمانی بتواند هر چه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیشتر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش و در نتیجه، مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان حاصل کند (بهات^۴، ۲۰۰۱). بنابراین ایجاد و گسترش فرهنگ و جوی در سازمان که این نوع ارتباطات و تعاملات را ترغیب کند، از ضرورت‌های مدیریت دانش است. بر این اساس، پژوهشگران بر آن شده‌اند تا ارتباط میان سرمایه اجتماعی و ابعاد، فرایندها و فعالیت‌های گوناگون مدیریت دانش را در سازمان، آزمون و تبیین کنند. بنابراین مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانش برتر، اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوع‌های مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. یکی از گام‌های راهبردی فرآیند مدیریت دانش، تسهیم دانش است. در واقع، سازمان‌ها به طور مشخص باید نوع مناسب دانش مربوط به فرآیندهای خود را تحت کنترل و مدیریت در آورند و دانش را منبعی مهم برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در سازمان در نظر گرفته و به طور ویژه، به تسهیم دانش حاصل برای بهبود عملکرد فرآیندهای سازمان دولتی در محیط رقابتی توجه کنند (کینگ^۵، ۲۰۰۵). نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش سازمان‌های دولتی چنان مهم است که بعضی از نویسندگان اظهار می‌دارند که وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از تسهیم دانش است. از دلایل اهمیت تسهیم دانش این است که تسهیم دانش موجب بهبود عملکرد و ارائه خدمات به مشتریان و کاهش هزینه‌ها، زمان توسعه خدمات و محصولات جدید و زمان تأخیر در تحویل خدمات و کالاها به مشتریان و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (کینگ، ۲۰۰۵). بنابراین می‌توان گفت مدیریت دانش و تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی و روابط بین افراد مفاهیمی هستند که ارتباط تنگاتنگی با بهره‌وری، اثربخشی و عملکرد کارکنان و سازمان‌ها دارند. لذا با توجه به مسائل گفته شده این سوال مطرح می‌شود که آیا بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

1. Terry Kim *et al.*

2. Knowledge Sharing

3. Salopek

4. Bhatt

5. King

احمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن را مورد بررسی قرار داد. نتایج حاکی از اثر مثبت و معنادار (اگرچه ضعیف) مجموعه اقدامات مدیریت دانش بر عملکرد کلی سازمان بوده است؛ این تأثیر تنها بر بعد یادگیری و رشد از مجموعه ابعاد مطرح در کارت امتیازی متوازن معنادار بوده و بر سایر جنبه‌ها معنادار نبوده است. همچنین عوامل اصلی استراتژی، فرهنگ، فرآیندها و فعالیت‌ها، آموزش و بازآموزی، پاداش‌دهی و انگیزش، هدایت و حمایت رهبری و نهایتاً تکنولوژی اطلاعاتی به ترتیب حائز بیشترین ضرایب اهمیت بر روی عملکرد سازمانی بوده‌اند. فارسیجانی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که نیروهای رقابتی سازمان بر کاربرد دانش جهت بهبود عملکرد زنجیره تأمین در صنعت خودرو تأثیر می‌گذارد. بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی که توسط عزیززاده و همکاران در قالب طرح تحقیقاتی در سال ۱۳۸۹ انجام گرفته است، نشان داد که اکثریت اعضای هیات علمی در دانشکده کشاورزی (۷۱ درصد) و دانشکده منابع طبیعی (۸۰ درصد)، نگرش کاملاً مساعدی را نسبت به تسهیم و تبادل دانش خود با سایر همکاران ابراز کردند. بر همین اساس همبستگی معنی‌داری بین فرهنگ، ساختار دانشکده، فناوری اطلاعات اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی، و کار گروهی با متغیر وابسته پژوهش (نگرش پیرامون تسهیم دانش) به دست آمد. نتایج نشان داد که متغیرهای بیان شده حدود ۵۰ درصد می‌توانند در نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش نقش داشته باشند. دموری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی یزد به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری با ابعاد مدیریت دانش دارد. به عبارت دیگر؛ با بهبود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌توان شاهد توسعه ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه اسلامی بود. امیرخانی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمان نشان داد که مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. روزدار (۱۳۸۲) تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مدیران را بررسی کرده است. محقق به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش و افزایش نوآوری در محیط کار و بهره‌وری و عملکرد و نیز بین مدیریت دانش و هریک از شاخص‌های عملکرد رابطه وجود دارد.

تیاگو و همکاران^۱ (۲۰۰۸) نشان دادند که رابطه مثبتی بین شیوه‌های مدیریت دانش و عملکرد استادان دانشگاه وجود دارد. تری‌کیم و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و عملکرد سازمانی پرداختند. محمد و همکاران^۲ (۲۰۱۱) نشان داد که رابطه مثبتی بین شیوه‌های مدیریت دانش و عملکرد استادان دانشگاه وجود دارد. موراوک و پرودان^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ظرفیت جذب دانش، تعیین‌کننده‌های آن و تأثیرش بر عملکرد نوآوری در آمریکا نشان دادند که بین ظرفیت جذب حاصل از تقاضای بازار و فشار محافل علمی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین آموزش کارکنان و بکارگیری نوآوری در سازمان رابطه معنی‌داری برقرار است. لین^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان مفاهیم کلیدی تسهیم دانش و سیستم‌های مدیریت که جامعه پژوهش صنایع مختلف تایوان بود به این نتیجه رسیدند که وجود وفاق بین کارکنان، تعهد سازمانی و تصمیم‌گیری مشارکتی و به هم وابسته بودن وظایف بر تسهیم دانش اثر مثبتی دارد. همچنین

¹. Tiago et al.

². Muhammad et al.

³. Murovec & Prodan

⁴. Lin

تصمیم‌گیری مشارکتی و به هم وابسته بودن وظایف در بین افرادی که از تفکر سیستمی برخوردارند موجب تسهیم دانش می‌شود. هسو^۱ (۲۰۰۸) پژوهشی را درباره مفاهیم کلیدی تسهیم دانش و سرمایه انسانی در بین ۲۵۶ شرکت تایوانی انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که استراتژی نوآوری در سازمان و ویژگی‌های دانشی مدیریت ارشد بر فعالیت‌های تسهیم دانش در سازمان اثر مثبت دارد. همچنین فعالیت‌های تسهیم دانش در سازمان موجب توسعه و رشد سرمایه انسانی می‌گردد. توسعه سرمایه انسانی نیز عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. آدلر و کرون^۲ (۲۰۰۲) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و انتقال دانش به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و انتقال دانش، ارتباط معناداری وجود دارد. لندرو و همکاران^۳ (۲۰۰۲) به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافتند. در این پژوهش، مدیریت دانش به طور کلی و بدون تفکیک ابعاد گوناگون آن مدنظر قرار گرفت. تیمون و استاف^۴ (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان دادند که نقش سرمایه اجتماعی در بهبود مدیریت دانش، منجر به کسب عملکرد بالاتر در سازمان می‌شود. گلد و همکاران^۵ (۲۰۰۱) در پژوهشی تأثیر فرآیند دانش را بر عملکرد سازمانی بررسی کردند. آن‌ها برای تأیید تجربی توانایی مدیریت دانش بر روی بهبود عملکرد سازمانی تلاش کردند. نتایج نشان داد که جمع آوری و تسهیم دانش جدید می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی فراهم کند و در نهایت موجب عملکرد سازمان شود. ژانگ و همکاران^۶ (۲۰۲۰) به بررسی اثرات سرمایه اجتماعی بر عملکرد تامین مالی جمعی: تحلیلی جامع از دیدگاه‌های تجربی و پیش‌بینی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی اعم از ساختاری، ارتباطی و شناختی تأثیر قابل توجهی می‌تواند بر عملکرد مالی داشته باشد. اولان و همکاران^۷ (۲۰۲۲) به بررسی رابطه بین هوش مصنوعی و تسهیم دانش و عملکرد سازمانی پرداختند. این مطالعه از یک رویکرد تئوری مجموعه فازی مبتنی بر مفهوم‌سازی هوش مصنوعی، اشتراک دانش و عملکرد سازمانی استفاده کرد. نتایج نشان می‌دهد که پیاده‌سازی فناوری‌های هوش مصنوعی به تنهایی برای بهبود عملکرد سازمانی کافی نیست. در عوض، یک سیستم مکمل که ترکیبی از هوش مصنوعی و اشتراک دانش است، استراتژی عملکرد سازمانی پایدارتری را برای عملیات تجاری در یک جامعه دیجیتال دائماً در حال تغییر فراهم می‌کند. لی و همکاران^۸ (۲۰۲۳) به بررسی رابطه تسهیم دانش و عملکرد سازمانی بیمارستان یانگون چین پرداخت و به این نتیجه رسید که هر چقدر دانش و فرآیند آموزش دانش در بین کارکنان بیشتر باشد به همان میزان نیز عملکرد سازمانی افزایش پیدا خواهد کرد.

فرضیه‌های پژوهش

بعد شناختی و به اشتراک‌گذاری دانش

فرضیه اول: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی با اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی با اشتراک دانش صریح رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

¹. Hsu

². Adler & Kwon

³. Landry *et al.*

⁴. Tymon & Stumpf

⁵. Gold *et al.*

⁶. Zhang

⁷. Olan *et al.*

⁸. Lee *et al.*

بعد شناختی و به اشتراک‌گذاری دانش

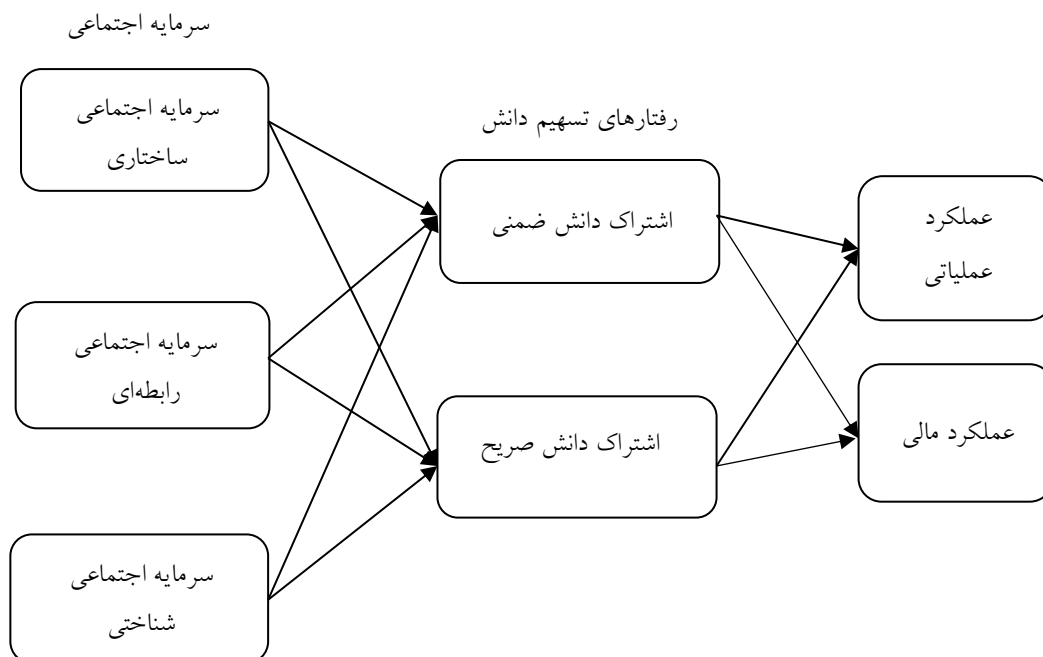
فرضیه سوم: بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
فرضیه چهارم: بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با اشتراک دانش صریح مثبت و معناداری وجود دارد.

بعد شناختی و به اشتراک‌گذاری دانش

فرضیه پنجم: بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
فرضیه ششم: بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با اشتراک دانش صریح رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بعد اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد عملیاتی و مالی

فرضیه هفتم: بین اشتراک ضمنی دانش با عملکرد عملیاتی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
فرضیه هشتم: بین اشتراک ضمنی دانش با عملکرد مالی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
فرضیه نهم: بین اشتراک‌گذاری صریح با عملکرد عملیاتی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
فرضیه دهم: بین اشتراک‌گذاری صریح با عملکرد مالی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
مدل مفهومی پژوهش با توجه به فرضیه‌های پژوهش در شکل ۱ به تصویر کشیده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش؛ تری کیم و همکاران (۲۰۱۳)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، پژوهشی توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می‌باشد. در این پژوهش از شیوه نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد که از طریق پرسشنامه بین ۱۵۰ نفر از کارکنان شرکت‌های زیر تابعه بورس اوراق بهادار ارسال شد. در این مطالعه برای جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها از پرسشنامه استاندارد

برگرفته از پژوهش تری کیم و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴۱ سوال می باشد که ۳ سوال مربوط به سرمایه شناختی، ۴ سوال مربوط به سرمایه رابطه‌ای، ۷ سوال مربوط به سرمایه ساختاری، ۶ سوال مربوط به اشتراک دانش صریح، ۸ سوال مربوط به اشتراک دانش ضمنی، ۹ سوال مربوط به عملکرد عملیاتی و ۴ سوال مربوط به عملکرد مالی سازمان می باشد که از پاسخ دهندگان درخواست شد با انتخاب گزینه‌ی مناسب از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت به سوالات پاسخ دهند.

در این پژوهش برای بررسی روایی محتوا و صوری از نظر متخصصان استفاده شده است، بدین صورت که تعداد ۳۰ پرسشنامه بین متخصصان توزیع گردید و مشخص شد که سؤالات پژوهش هدف مورد نظر را می‌سنجد. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE) استفاده شده است که مقدار ملاک برای هر متغیر بیشتر از ۰/۵ می باشد. همچنین برای سنجش روایی واگرا از ماتریس فورنل لارکر استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌ها از دو بخش تحلیل توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش تحلیل توصیفی به بررسی مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان پرداخته شد. با توجه به جدول ۱ مشاهده می شود که از ۱۵۰ نمونه انتخاب شده ۷۷ نفر (۵۱/۳ درصد) خانم و ۷۳ نفر (۴۸/۷ درصد) مرد بوده‌اند. همچنین ۲۵ نفر لیسانس، ۶۱ نفر ارشد و ۵۰ نفر دکتری بودند. ۳۴ نفر زیر ۱۰ سال، ۱۰-۱۵ سال ۴۴ نفر بودند، ۴۲ نفر ۱۶-۲۰ سال، ۱۹ نفر ۲۰ سال به بالا بودند.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

شرح	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۷۷	۵۱/۳
مرد	۷۳	۴۸/۷
کل	۱۵۰	۱۰۰
دیپلم	۵	۳/۳
فوق دیپلم	۹	۶/۰
لیسانس	۲۵	۱۶/۷
ارشد	۵۶	۴۰/۷
دکتری	۵۰	۳۳/۳
زیر ۱۰ سال	۳۴	۲۲/۷
۱۰-۱۵	۴۴	۲۹/۳
۱۶-۲۰	۴۲	۲۸
۲۰ سال به بالا	۱۹	۱۲/۷
کل	۱۵۰	۱۰۰

جهت بررسی و تأیید مدل مفهومی پژوهش و به دنبال آن آزمون فرضیه‌های پژوهش از تکنیک معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد که یکی از نرم‌افزارهای آماری جهت اجرای این گونه مدل‌ها با حجم نمونه اندک است. جهت بررسی پایایی ابزارهای اندازه‌گیری پس از حذف گویه‌های با بارهای عاملی کمتر از ۰/۴، مطابق با جدول ۲ بارهای عاملی گویه‌هایی که بالاتر از ۰/۴ بوده و معنی‌دار نیز می‌باشند، آورده شده است. در نتیجه، بر اساس این شاخص نیز پایایی ابزارهای اندازه‌گیری مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای مورد بررسی پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t
سرمایه ساختاری	Q۱	۰/۷۰۵	۱۰/۷۸۱
	Q۲	۰/۷۷۹	۱۵/۴۰۵
	Q۳	۰/۷۰۷	۹/۵۶۷
	Q۴	۰/۷۵۱	۱۲/۴۸۶
	Q۵	۰/۷۵۵	۱۴/۸۲۱
رابطه‌ای	Q۶	۰/۷۸۷	۱۹/۹۳۰
	Q۷	۰/۸۲۸	۳۲/۳۸۲
	Q۸	۰/۸۶۵	۳۲/۳۸۲
	Q۹	۰/۸۳۸	۱۹/۲۳۷
	Q۱۰	۰/۸۸۵	۳۸/۲۸۱
شناختی	Q۱۱	۰/۸۴۳	۲۶/۸۷۱
	Q۱۲	۰/۸۰۹	۱۶/۳۲۰
دانش ضمنی	Q۱۳	۰/۸۰۱	۱۲/۸۹۲
	Q۱۴	۰/۷۷۶	۲۴/۱۴۹
	Q۱۵	۰/۷۲۸	۲۶/۷۱۰
دانش صریح	Q۱۶	۰/۸۶۳	۲۰/۵۴۷
	Q۱۷	۰/۸۷۴	۴۵/۱۴۱
	Q۱۸	۰/۸۴۳	۴۷/۴۳۳
عملکرد عملیاتی	Q۱۹	۰/۸۱۵	۴۸/۲۴۶
	Q۲۰	۰/۷۷۷	۳۸/۸۸۵
	Q۲۱	۰/۸۹۳	۳۸/۸۸۵
عملکرد مالی	Q۲۲	۰/۸۶۱	۳۸/۸۸۵
	Q۲۳	۰/۸۵۱	۳۸/۸۸۵

پایایی سازه‌ها از طریق ۱- آلفای کرونباخ، ۲- پایایی ترکیبی^۱ هر یک از سازه‌ها و ۳- بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها بررسی شده است (فورنل^۲ و لارکر، ۱۹۸۱). مقدار قابل قبول برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ و بالاتر می‌باشد. مطابق با جدول ۳ مقادیر به دست آمده برای این دو شاخص بیشتر از ۰/۷ می‌باشند. بنابراین بر اساس این دو شاخص، ابزارهای اندازه‌گیری پایایی قابل قبولی دارند.

جدول ۳. پایایی و روایی واگرایی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
سرمایه شناختی	۰/۷۴۲	۰/۸۵۲	۰/۶۵۹
سرمایه رابطه‌ای	۰/۷۲۸	۰/۸۰۹	۰/۵۲۳
سرمایه ساختاری	۰/۸۳۱	۰/۸۷۴	۰/۵۱۰
دانش صریح	۰/۸۳۴	۰/۸۷۸	۰/۵۴۷
دانش ضمنی	۰/۸۷۵	۰/۹۰۲	۰/۵۳۹
عملکرد عملیاتی	۰/۸۷۶	۰/۹۰۰	۰/۵۰۶
عملکرد مالی	۰/۹۷۰	۰/۹۷۷	۰/۹۱۷

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۵ می‌باشند. بر این اساس روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، مورد تأیید قرار گرفت.

مطابق با جدول ۴ مقدار جذر واریانس استخراج شده متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، متغیرهای مورد پژوهش در مدل تعامل بیشتری با هم دارند؛ و به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

جدول ۴. آزمون فورنل-لارکر

متغیر	عملکرد مالی	عملکرد عملیاتی	دانش ضمنی	دانش صریح	سرمایه شناختی	سرمایه ساختاری	سرمایه رابطه‌ای
سرمایه رابطه‌ای							۰/۷۲۳
سرمایه ساختاری						۰/۷۱۴	۰/۱۸۳
سرمایه شناختی					۰/۸۱۱	۰/۳۷۱	۰/۵۷۸
دانش صریح			۰/۷۳۹		۰/۵۴۱	۰/۵۶۷	۰/۴۲۲
دانش ضمنی			۰/۷۳۴	۰/۴۲۴	۰/۴۱۶	۰/۳۳۳	۰/۴۰۰
عملکرد عملیاتی		۰/۷۱۲	۰/۲۱۳	۰/۲۹۵	۰/۲۴۲	۰/۲۶۲	۰/۰۱۰
عملکرد مالی	۰/۹۵۷	۰/۳۱۶	۰/۲۰۰	۰/۲۷۸	۰/۱۹۷	۰/۱۲۳	۰/۰۰۵

^۱. Composite reliability

^۲. Fornell & Larcker

بررسی ارتباط متغیرها از طریق ضرایب مسیر (β) انجام می‌گیرد و به منظور بررسی معنادار بودن ضرایب مسیرها از آماره t استفاده می‌شود. اگر t خارج از بازه $\pm 1/96$ باشد، ضریب مسیر در سطح $0/05$ و اگر t خارج از بازه $2/58$ \pm باشد، ضریب مسیر در سطح $0/01$ معنی‌دار است.

جدول ۵. فرضیه‌ها، ضرایب مسیر و آماره t

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
۱ شناختی ← دانش ضمنی	۰/۱۹۰	۱/۶۰۰	رد
۲ شناختی ← دانش صریح	۰/۲۷۰	۳/۸۹۰	تایید
۳ رابطه‌ای ← دانش ضمنی	۰/۲۵۰	۳/۲۸۰	تایید
۴ رابطه‌ای ← دانش صریح	۰/۱۸۰	۲/۵۵۰	تایید
۵ ساختاری ← دانش ضمنی	۰/۲۱۰	۲/۲۰۰	تایید
۶ ساختاری ← دانش صریح	۰/۴۳۰	۶/۲۱۰	تایید
۷ ضمنی ← عملیاتی	۰/۱۰۰	۰/۶۶۰	رد
۸ ضمنی ← مالی	۰/۱۰۰	۱/۰۵۰	رد
۹ صریح ← عملیاتی	۰/۲۵۰	۲/۱۴۰	تایید
۱۰ صریح ← مالی	۰/۲۳	۲/۳۵	تایید

جدول ۵ فرضیه‌ها، ضرایب مسیر و معناداری آماره t را نشان می‌دهد. طبق نتایج فرضیه اول سرمایه شناختی به میزان $0/190$ بر اشتراک دانش ضمنی تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار ندارد ($t=1/600$) این ضریب مسیر معنی‌دار نمی‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نشان می‌دهد سرمایه شناختی به طور معنادار بر اشتراک دانش ضمنی تاثیر گذار نیست.

طبق نتایج فرضیه دوم سرمایه شناختی به میزان $0/270$ بر اشتراک دانش صریح تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $2/58 \pm$ قرار دارد ($t=3/890$) این ضریب مسیر در $0/01$ معنی‌دار می‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نشان می‌دهد هرچه سرمایه شناختی بالاتر باشد، اشتراک دانش صریح آن نیز بالاتر می‌باشد.

طبق نتایج فرضیه سوم ضریب مسیر سرمایه ساختاری به میزان $0/210$ بر اشتراک دانش ضمنی تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $1/96 \pm$ قرار دارد ($t=2/200$) این ضریب مسیر در $0/05$ معنی‌دار می‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نتیجه نشان می‌دهد هرچه سرمایه ساختاری بالاتر باشد، اشتراک دانش ضمنی آن نیز بالاتر می‌باشد.

طبق نتایج فرضیه چهارم ضریب مسیر سرمایه ساختاری به میزان $0/430$ بر اشتراک دانش صریح تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $2/58 \pm$ قرار دارد ($t=6/210$) این ضریب مسیر در $0/01$ معنی‌دار می‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نشان می‌دهد هرچه سرمایه ساختاری بالاتر باشد، اشتراک دانش صریح آن نیز بالاتر می‌باشد.

طبق نتایج فرضیه پنجم ضریب مسیر سرمایه رابطه‌ای به میزان $0/250$ بر اشتراک دانش ضمنی تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $\pm 2/58$ قرار دارد ($t=3/280$) این ضریب مسیر در $0/01$ معنی‌دار می‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نشان می‌دهد هرچه سرمایه رابطه‌ای بالاتر باشد، اشتراک دانش ضمنی آن نیز بالاتر می‌باشد.

طبق نتایج فرضیه ششم ضریب مسیر سرمایه رابطه‌ای به میزان $0/18$ بر اشتراک دانش صریح تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد ($t=2/550$) این ضریب مسیر در $0/05$ معنی‌دار می‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نشان می‌دهد هرچه سرمایه رابطه‌ای بالاتر باشد، اشتراک دانش صریح آن نیز بالاتر می‌باشد.

طبق نتایج فرضیه هفتم مقدار t خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار ندارد ($t=0/66$) این ضریب مسیر معنی‌دار نمی‌باشد و در نتیجه این فرضیه رد می‌شود و نشان می‌دهد هرچه اشتراک دانش ضمنی به طور معنادار بر عملکرد عملیاتی تاثیر گذار نیست.

طبق نتایج فرضیه هشتم مقدار t خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار ندارد ($t=1/050$) این ضریب مسیر معنی‌دار نمی‌باشد و در نتیجه این فرضیه رد می‌شود و نشان می‌دهد هرچه اشتراک دانش ضمنی به طور معنادار بر عملکرد مالی تاثیر گذار نیست.

طبق نتایج فرضیه نهم ضریب مسیر اشتراک دانش صریح به میزان $0/250$ بر عملکرد عملیاتی تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد ($t=2/140$) این ضریب مسیر در $0/05$ معنی‌دار می‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نشان می‌دهد هرچه اشتراک دانش صریح بالاتر باشد، عملکرد عملیاتی آن نیز بالاتر می‌باشد.

طبق نتایج فرضیه دهم ضریب مسیر اشتراک دانش صریح به میزان $0/230$ بر عملکرد مالی تاثیر مثبت (مستقیم) دارد و با توجه به اینکه مقدار t خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد ($t=2/350$) این ضریب مسیر در $0/05$ معنی‌دار می‌باشد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌شود و نشان می‌دهد هرچه اشتراک دانش صریح بالاتر باشد، عملکرد مالی آن نیز بالاتر می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی ساختاری و تسهیم دانش $0/460$ بوده و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین سرمایه اجتماعی ساختاری بر تسهیم دانش به ترتیب بر دانش ضمنی با ضریب $2/401$ و بر دانش صریح با ضریب $3/624$ اثر مثبت و معناداری داشته است. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های تری‌کیم و همکاران (۲۰۱۳)، هسو (۲۰۰۷)، لین (۲۰۰۷)، تیمون و استاف (۲۰۰۳)، آدلر و کرون (۲۰۰۲)، لندرو و همکاران (۲۰۰۲) و دموری (۱۳۸۸) هم‌راستاست و مطابقت دارد. ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و تسهیم دانش $0/06$ بوده و معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر تسهیم دانش چه دانش ضمنی و چه دانش صریح اثر مثبت و معناداری ندارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های

تری کیم و همکاران (۲۰۱۳)، هسو (۲۰۰۷)، لین (۲۰۰۷)، تیمون و استاف (۲۰۰۳)، آدلر و کرون (۲۰۰۲)، لندرو و همکاران (۲۰۰۲) و دموری (۱۳۸۸) مطابقت ندارد.

ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی شناختی و تسهیم دانش ۰/۴۶ بوده و معنی دار می باشد. بنابراین سرمایه اجتماعی شناختی بر تسهیم دانش به ترتیب بر دانش ضمنی با ضریب معنی داری ۴/۳۶۵ و دانش صریح با ضریب معنی داری ۲/۳۲۳ اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش های تری کیم و همکاران (۲۰۱۳)، هسو (۲۰۰۷)، لین (۲۰۰۷)، تیمون و استاف (۲۰۰۳)، آدلر و کرون (۲۰۰۲)، لندرو و همکاران (۲۰۰۲) و دموری (۱۳۸۸) مطابقت دارد. ضریب مسیر بین تسهیم دانش ضمنی بر عملکرد عملیاتی با ضریب ۶/۹۷۷ و بر عملکرد مالی با ضریب ۳/۶۳۰ معنی دار می باشد. بنابراین تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش های تری کیم و همکاران (۲۰۱۳)، هسو (۲۰۰۷) محمد و همکاران (۲۰۱۱)، لین (۲۰۰۷)، گلد و همکاران (۲۰۰۲)، احمدی (۱۳۹۱)، فارسیجانی و همکاران (۱۳۹۰)، امیرخانی (۱۳۸۴) و روزدار (۱۳۸۲) مطابقت دارد.

ضریب مسیر بین انتقال دانش صریح بر عملکرد عملیاتی با ضریب ۴/۱۷۲ و عملکرد مالی با ضریب ۷/۲۹۹ معنی دار می باشد. بنابراین انتقال دانش بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش های تری کیم و همکاران (۲۰۱۳)، هسو (۲۰۰۷) محمد و همکاران (۲۰۱۱)، تیگو و همکاران (۲۰۰۸)، موراوک و پرودان (۲۰۰۹)، لین (۲۰۰۷)، گلد و همکاران (۲۰۰۲)، احمدی (۱۳۹۱)، فارسیجانی و همکاران (۱۳۹۰)، امیرخانی (۱۳۸۴) و روزدار (۱۳۸۲) همراستاست و مطابقت دارد. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی با پرسشنامه های دیگر نیز این موضوع بررسی گردد و نتایج آنها با یکدیگر مقایسه گردد. همچنین در پژوهش های آتی به بررسی نقش تعدیل گری به جای نقش میانجی گری مدیریت دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی پرداخته شود. پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی به بررسی مدیریت دانش و نوآوری پرداخته شود. پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی از روش های غیر حضوری مانند پست بی نام برای پخش پرسشنامه استفاده گردد تا از این طریق افراد با آرامش کامل و بدون ترس از اینکه اطلاعات شخصی و محرمانه آنها افشا شود به طور کاملاً واقع بینانه به سوالات پاسخ دهند. از محدودیت های پژوهش می توان به موارد زیر اشاره نمود:

جامعه این پژوهش کارکنان شرکت های بورس اوراق بهادار بود که نمی توان تنها با پژوهش در یک سازمان نتایج پژوهش را به کل سازمان ها تعمیم داد. در این پژوهش برای سنجش متغیرها تنها از پرسشنامه استفاده شد. در حالی که می توان از ابزار مصاحبه نیز استفاده نمود. قلمرو زمانی پژوهش ۶ ماه بود که در بازه زمانی نمی توان به طور جامع به تمام سازه های پژوهش پرداخت. کمبود اطلاعات در بین پاسخ دهندگان پیرامون سازه های پژوهش از محدودیت های پژوهش بود.

فهرست منابع

احمدی، محسن. (۱۳۹۱). تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن (BSC) (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران). دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، ۱۸-۱.

- امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۸۴). کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمان. پیک نور- علوم انسانی، (۱۳) ۳، ۱۳۱-۱۴۰.
- دموری، داریوش، منصوری، حسین و طاهری دمنه، محسن. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد). *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، سال سیزدهم، شماره ۱، ۶۶-۴۴.
- روزدار، نگین. (۱۳۸۲). بررسی مدیریت دانش و و تأثیر آن بر عملکرد مدیران گروه بهمن در شهر تهران. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات*.
- فارسیجانی، حسن، فیضی، کامران، و شفیعی نیک آبادی، محسن. (۱۳۹۰). تأثیر نیروهای رقابتی سازمان بر کاربرد دانش جهت بهبود عملکرد زنجیره تأمین در صنعت خودرو. *چشم انداز مدیریت بازرگانی*، ۱۰(۷)، ۷۱-۹۲.
- علیزاده، ندا، پزشکی راد، غلامرضا، و صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیات علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزشی عالی (مطالعه موردی دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). *آموزش عالی ایران*، ۳(۲)، ۱۲۵-۱۳۸.
- یوسفی، سجاد، مرادی، مرتضی و تیشه ورز دائم، محمدکاظم. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی در تسهیم دانش. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال هفتم، شماره ۲۳، ۳۰-۳۶.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Beaudoin, C. E., Boris, N. W., Brown, L., Littrell, M. A., & Macintyre, K. C. (2010). WITHDRAWN: The multilevel effects of bonding and bridging social capital on child and adolescent health and psychosocial outcomes in Malawi. *Social Science & Medicine* (1982).
- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of knowledge management*, 5(1), 68-75.
- Drukker, M., Kaplan, C., Feron, F., & Van Os, J. (2003). Children's health-related quality of life, neighbourhood socio-economic deprivation and social capital. A contextual analysis. *Social science & medicine*, 57(5), 825-841.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of management information systems*, 185-214.
- Hampshire, K. R., & Matthijsse, M. (2010). Can arts projects improve young people's wellbeing? A social capital approach. *Social science & medicine*, 71(4), 708-716.
- Hsu, I. C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with applications*, 35(3), 1316-1326.
- Kim, D., & Kawachi, I. (2007). US state-level social capital and health-related quality of life: multilevel evidence of main, mediating, and modifying effects. *Annals of epidemiology*, 17(4), 258-269.
- Landry, R., Amara, N., & Lamari, M. (2002). Does social capital determine innovation? To what extent?. *Technological forecasting and social change*, 69(7), 681-701.

- Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Luo, Y. C. (2023). Knowledge sharing and innovation performance: a case study on the impact of organizational culture, structural capital, human resource management practices, and relational capital of real estate agents. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-16.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332
- Muhammad, N., Rahman, B. A., Abd Rahman, W. Z., Idris, A. R., Sabri, S. M., & Jusoff, K. (2011). Knowledge management practices (KMP) and academic performance in Universiti Teknologi Mara (UITM) Terengganu, Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 12(12), 21-26.
- Murovec, N., & Prodan, I. (2009). Absorptive capacity, its determinants, and influence on innovation output: Cross-cultural validation of the structural model. *Technovation*, 29(12), 859-872.
- Noghani, M. & Asgharpour A. (2008), Quality of life for citizens and relationship to social capital in Mashhad city. *Journal of Social Sciences*, Ferdowsi University of Mashhad. 1(5).
- Olan, F., Arakpogun, E. O., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605-615.
- Oxoby, R. (2009). Understanding social inclusion, social cohesion, and social capital. *International Journal of social economics*, 36(12), 1133-1152.
- Salopek, J. J., & Dixon, N. M. (2000). Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know. *Training & Development*, 54(4), 63-64.
- Terry Kim, T., Lee, G., Paek, S., & Lee, S. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance: what structural relationship do they have in hotels?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(5), 683-704.
- Tiago, F.G., Tiago, M.T., & Couto, J.P. (2008). Assessing the Drivers of Virtual Knowledge Management Impact in European Firm's Performance: An Exploratory Analysis. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7, 277-286.
- Tymon, W. G., & Stumpf, S. A. (2003). Social capital in the success of knowledge workers. *Career Development International*, 8(1), 12-20.
- Zhang, H., Gupta, S., Sun, W., & Zou, Y. (2020). How social-media-enabled co-creation between customers and the firm drives business value? The perspective of organizational learning and social Capital. *Information & Management*, 57(3), 103200.