

## الگوی روابط بین راهبردهای مقابله با تعارض و سرمایه اجتماعی با قصد و رفتار تسهیم دانش در بین دبیران متوسطه اول شهر اصفهان

فاطمه نیکبخت نصرآبادی<sup>۱</sup>، فریبا کریمی<sup>۲</sup>\*

- (۱) کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران  
(۲) دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

\*نویسنده مسئول: faribakarimi2005@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۳/۰۳/۱۰

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۲/۱۰/۱۳

### چکیده

هدف پژوهش، تبیین رابطه راهبردهای مقابله با تعارض و سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش بین دبیران متوسطه اول انجام شد. از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش همبستگی می باشد. جامعه آماری را دبیران شهر اصفهان به تعداد ۲۲۳۴ نفر تشکیل داد. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۳۲۷ نفر به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه راهبردهای تعارض پوتنام و ویلسون (۱۹۹۴)، سرمایه اجتماعی لی و همکاران (۲۰۱۴) و رفتار تسهیم دانش چنامانی (۲۰۰۶)، قصد تسهیم دانش، هنجارهای ذهنی پیرامون تسهیم دانش و نگرش به تسهیم دانش بوک و همکاران (۲۰۰۵) بود که روایی صوری و محتوایی و روایی سازه آنها تایید و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۳، ۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۸۱ و ۰/۸۷ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای spss و Amos انجام شد. نتایج نشان داد بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (شناختی، ساختاری، رابطه ای) با قصد تسهیم دانش رابطه مستقیم وجود داشت. بین استراتژی راه حل گرای و قصد تسهیم دانش رابطه مستقیم و بین استراتژی عدم مقابله و قصد تسهیم دانش رابطه معکوس وجود داشت ( $p < 0/01$ ). بین استراتژی کنترل و قصد تسهیم دانش رابطه معناداری مشاهده نشد. مدل تحلیل مسیر نشان داد راهبردهای مقابله با تعارض، ابعاد سرمایه اجتماعی، نگرش به تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی بر قصد تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش موثر بودند.

کلید واژگان: تسهیم دانش، سرمایه اجتماعی، راهبردهای مقابله با تعارض، هنجارهای ذهنی

مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای تسهیم دانش است. (لیوو همکاران ۱، ۲۰۰۸: ۱۱۱). وادار کردن کارکنان به تسهیم آنچه یاد گرفته اند با پایگاه دانش همگانی سازمان یکی از مشکل ترین مسائلی است که سازمانها باید حل کنند. از یک طرف سازمان ها با انتقال بهترین روشهای انجام کار و به کارگیری دانش حاصل از یک تجربه به تجربه دیگری می تواند در پول و زمان صرفه جویی کنند.

### مقدمه

در دنیای سازمان های امروز تسهیم دانش به اندازه ای اهمیت یافته است که بسیاری پذیرفته اند مدیریت دانش به تسهیم موثر دانش بستگی دارد. علم مدیریت، مدیریت دانش را به عنوان راهی برای استفاده بهینه از دانش معرفی کرده است. یکی از مهم ترین اولویت ها ی پژوهشگران

<sup>1</sup> - liao et al

نظرات افراد برای انجام یا عدم انجام رفتار اشاره دارد. به عبارت دیگر، هنجار ذهنی ادراکات مربوط به نظرات اجتماع برای انجام یا عدم انجام رفتار توسط فرد می باشد (دیبیار، ۷، ۲۰۰۶). نگرش به تسهیم دانش ۸ احساس کلی افراد در مورد مطلوب بودن یا مطلوب نبودن یک موضوع یا رفتار خاص می باشد (الیسون، ۹، ۲۰۰۳). کانلی و کلوی ۱۰ (۲۰۰۳) رفتار تسهیم دانش را مجموعه ای شامل تبادل اطلاعات و یا کمک به دیگران می دانند. سازمان ها عموماً به منظور انگیزش کارکنان به اشتراک دانش بر شیوه های کنترل نظارتی (مانند تعیین رفتارهای اشتراکی مطلوب و نمایش دانش به اشتراک گذاشته شده در سیستم مدیریت دانش) یا روش های پشتیبانی سازمانی تکیه می کنند (دانش فرد و ذاکری، ۱۳۸۹: ۱۲۵).

#### مبانی نظری پژوهش

انتقال دانش و یادگیری سازمانی مستلزم برقراری ارتباطات اثربخش است. سرمایه اجتماعی شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده مناسب از فرصت های محیطی می گردد (جانسون و همکاران، ۱۱، ۲۰۱۳: ۲۳۳). سرمایه اجتماعی مفهوم جدیدی است که نقش حیاتی نسبت به سرمایه های انسانی و فیزیکی در سازمان ابفا می کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳). چانگ سرمایه اجتماعی را همان ویژگی های سازمان های اجتماعی که شامل اعتماد، هنجارها و شبکه های اجتماعی بوده که می تواند از طریق تسهیل فعالیت های همکارانه، کارایی و اثربخشی جامعه را تقویت می کند می داند (علیخان گرگانی و مرادی، ۱۳۹۲، ص ۴۰). سامرفیلد و تیلور ۱۲ (۲۰۱۱) سرمایه اجتماعی از طریق مولفه هایی همچون اعتماد، مشارکت و همکاری در میان اعضاء سبب

فناوری امر سازماندهی و اطلاع رسانی انواع معینی از اطلاعات را آسان نموده است. از طرف دیگر تسهیم دانش نه تنها وقت گیر است بلکه تهدیدی هم برای بقای فرد کارمند دیده می شود. چالش بزرگ این است که افراد متقاعد شوند که تسهیم دانش در نهایت هم برای سازمان و هم برای خود فرد نتیجه سودمندی خواهد داشت (وندی آر و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۰). تسهیم دانش به میزانی که یک فرد دانش خود را با سایر افراد، سازمان ها و یا گروه ها به اشتراک می گذارد گفته می شود (ازبیک، ۱، ۲۰۱۱). محققان بسیاری از نظریه اقدام عقلایی که در سال ۱۹۸۰ توسط آجزن و فیشبین ۲ ارائه شده به منظور بررسی رفتارهای تسهیم دانش استفاده نموده اند (اخوان و حسینی سرخوش، ۱۳۹۳: ۱۰۵۴). نظریه اقدام عقلایی بیانگر این است که رفتار هر فرد توسط قصد رفتاری او پیش بینی می شود که این قصد رفتاری به نوبه خود از طریق نگرش فرد نسبت به آن رفتار و هنجارهای ذهنی درباره آن تعیین می شود. هر نگرش و هنجار ذهنی تحت تاثیر مجموعه ای از باورها و اعتقادات مهم است. هر فرد ممکن است باورهای زیادی درباره ی یک رفتار داشته باشد اما او در آن واحد صرفاً می تواند به تعداد نسبتاً کمی از این باورها توجه داشته باشد. باورهای مورد توجه باورهای مهمی هستند که در بالاترین بخش از ذهن قرار دارند. پیش فرض نظریه رفتار عقلایی این است که انسان منطقی بوده و از اطلاعات موجود برای تشکیل باورها به طور نظام مند استفاده می کند. بعدها آجزن نظریه خود را با افزودن مولفه کنترل رفتاری درک شده به عنوان عامل پیش بینی دیگری برای قصد و رفتار بسط داد (بوک و همکاران، ۳، ۲۰۰۵: ۱۰۵). قصد به اشتراک گذاری دانش ۴ میزان باور هر فرد است که در رفتار تسهیم دانش موثر است (چو و همکاران، ۵، ۲۰۰۸: ۴۶۶). هنجار ذهنی پیرامون به اشتراک گذاری دانش ۶ نیز به برداشت فرد از

8 - Intention to share knowledge  
9 - Ellison  
10 - Connelly and Kelloway  
11 - Johnson et al.  
12 - Sommerfeldt & Taylor

1 - Ozbek  
2 - Ajzen & Fishbein  
3 - Bock et al.  
4 - Attitude toward knowledge sharing  
5 - Chow et al.  
6 - Subjective norm about knowledge sharing  
7 - Debar

(۱۹۸۲) راهبردهای مقابله با تعارض ۸ را مشتمل بر سه استراتژی بیان نمودند. استراتژی عدم مقابله ۹ شامل شیوه های سازش و اجتناب است که افراد از تعارضات اجتناب می کنند یا از خواسته ها خود به نفع طرف مقابل چشم پوشی می کنند. استراتژی راه حل گرای ۱۰، شیوه های تشریک مساعی و مصالحه را در بر می گیرد که در آن فرد از طریق همکاری با طرف مقابل و ارائه راه حل، در جهت برطرف نمودن تعارض تلاش می کند و استراتژی کنترل ۱۱ همان شیوه رقابتی است (پیرزاده و علوی، ۱۳۸۹: ۳۱).

پژوهشگران بسیاری روابط سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش و تعارض با تسهیم دانش را بررسی نموده اند. عسگری نژاد و قبادی (۱۳۹۸) در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار پرستاران بیمارستان نمازی دریافتند که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و به صورت غیر مستقیم با تمایل به تسهیم دانش آشکار رابطه دارد. شجاعی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی بر رابطه مدیریت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش کازرون دریافت که رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش وجود دارد. کوهزاده و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه ی مدیریت تعارض با کسب و اشتراک گذاری کارکنان بانک های دولتی کردستان رابطه مثبت و معنی داری بین مدیریت تعارض و به اشتراک گذاری دانش وجود دارد. جلیلی و ناظم (۲۰۱۴) پیش بینی مدیریت دانش بر اساس تکنیک های حل تعارض در دانشگاه صنعتی امیرکبیر دریافتند که بین حل تعارض در مدیران با مدیریت دانش ارتباط معنادار وجود دارد. محمدنظامی و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان رابطه بین مدیریت تعارض و کسب و اشتراک

تسهیم دانش و ارتقا یادگیری سازمانی شده می شود (تورکینا و تای، ۲۰۱۳: ۱۱۲). سرمایه اجتماعی، شبکه روابط برخوردار شده توسط یک واحد فردی و اجتماعی و منابع داخل شبکه است که ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) بر اساس تعامل میان اعضای در یک شبکه، به سه بعد ساختاری ۲، ارتباطی ۳ و شناختی ۴ تقسیم نمودند. سرمایه اجتماعی ساختاری الگوی کلی ارتباط بین اعضای نشان می دهد و سرمایه اجتماعی رابطه ای بر روابط خاص که اعضای با یکدیگر دارند، مانند احترام و دوستی، تمرکز دارد. سرمایه اجتماعی شناختی اشاره به زبان مشترک، کد و روایت ها دارد (لی و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۹۱). از سوی دیگر سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم تری نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند. امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده ای مورد استفاده قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی را مجموع منابعی می دانند که از طریق روابط برای کمک به تسهیل اقدامات موفقیت آمیز فردی و یا یک شرکت های بزرگ نتیجه می دهد. روابط محکم شخصی و شبکه های ارتباطی ایجادگر اطمینان و انتظارات و تقویت کننده هنجارها و معیارها هستند. این شبکه های روابط اجتماعی بر رفتار فردی و در نهایت، موفقیت سازمانی تاثیرگذار می باشند (دالکیر، ۱۳۹۲: ۹۸). از سوی دیگر انتقال دانش در سطح خرد و کلان در میان افراد و سازمان ها، نیازمند تسهیل و تسریع است. درک اعضای تیم از چگونگی تاثیرگذاری بر اهداف آنها به وضوح بر ساختار تعاملات و موفقیت مدیریت تعارض تاثیر می گذارد خواهند بود (آیوکو، ۲۰۱۶، ۱۷۴)، که از جمله این عوامل تعارض می باشد. تعارض و درگیری یکی از پدیده هایی است که پیوسته در زندگی اجتماعی و سازمانی وجود داشته است (کشاورز، ۱۳۹۷: ۱). پوتنام و ویلسون

7 - Ayoko  
8 - coping with conflicts  
9 - confrontational strategie  
10 - solution oriented  
11 - control strategie

1 - Turkina & Thai  
2 - Structural  
3 - Relationship  
4 - Cognitive  
5 - Li et al.  
6 - Dalkir

دانشگاه شارجه) به این نتیجه رسیدند که استفاده از سبک سازش، رقابت، همکاری سبک حل تعارض به درک مثبت از به اشتراک گذاری دانش مربوط است و بین سبک حل تعارض اجتناب و ادراک از به اشتراک گذاری دانش ارتباط معنی داری وجود نداشت. لی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان سرمایه اجتماعی، اشتراک گذاری اطلاعات و عملکرد در صنعت الکترونیک چین نشان دادند که هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی اثرات متفاوتی بر روی اشتراک گذاری اطلاعات و عملکرد دارد. سرمایه رابطه ای و سرمایه شناختی تأثیرات مثبت قابل توجهی در به اشتراک گذاری اطلاعات دارد. اما سرمایه ساختاری هیچ تأثیر مستقیم و مثبتی در به اشتراک گذاری اطلاعات ندارد. اما با تأثیر غیر مستقیم بر دو بعد سرمایه اجتماعی آن را تحت تأثیر قرار می دهد. گو و وانگ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان چگونه تعارض بر نیت به اشتراک گذاشتن دانش در تیم مجازی دانشجویان ارشد دانشگاهی از آمریکا تأثیر می گذارد دریافتند که بین تعارضات بین فردی و نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش رابطه منفی معنی دار بود. ولز (۲۰۱۳) در پژوهشی کیفی با عنوان تجربه ی تضاد محل کار بر روی اشتراک گذاری دانش بر روی جوامع دانشجویی در حال تمرین کار درمانی در آتن به این نتیجه رسیدند که تعارض اثرات فوری در به اشتراک گذاری دانش در جامعه دارد و اثرات منفی تعارض بر اشتراک دانش به خوبی نشان داده شد. در ابتدا تعارض تأثیر منفی بر روی اشتراک گذاری دانش داشت. اما پس از بحث و بیان تجارب شرکت کنندگان زمانی که با تعارض مواجه می شدند راه هایی برای اشتراک گذاری دانش پیدا کردند و تعارض اثر مثبت بر روی اشتراک گذاری دانش داشت و درگیری فرصت تازه ای برای اشتراک گذاری دانش به وجود آورد. واه و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی تجربی با عنوان سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در سازمان های مبتنی دانش در

دانش که این مطالعه به بررسی ارتباط بین تعارض (رابطه ای، رویه ای، شناختی و عاطفی)، و به دست آوردن و به اشتراک گذاری دانش در بانک های دولتی در شهرستان بیجار، ایران بررسی شده است دریافتند بین تعارض و به اشتراک گذاری دانش در بانک های دولتی در شهرستان بیجار رابطه ی مثبت معنادار وجود دارد. مهدوی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی با استفاده از مدل معادلات ساختاری دریافتند که سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تأثیر مثبتی دارد. همچنین نگرش و انتظارات در خصوص تسهیم دانش بر چگونگی تسهیم دانش اثر مثبت دارد. شهابی و محمودی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتاری به عنوان عوامل تأثیرگذار بر وضعیت تسهیم دانش ضمنی میان کارکنان: بانک ملی شهر کرمانشاه به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی در قالب دو متغیر اعتماد مبتنی بر تمایل و ارزش مشترک بر قصد تسهیم دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد. عبدشرفی و حکمت نیا (۱۳۹۲) در بررسی رابطه ی راهبردهای مدیریت تعارض با میزان گرایش به تسهیم دانش در بین دانشجویان مطالعه موردی دانشجویان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی شیراز بین راهبردهای مدیریت تعارض و میزان تسهیم دانش رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد و راهبردهای تعارض پیش بینی کننده مثبت و معنادار تسهیم دانش است. لیفبور و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و به اشتراک گذاری دانش در عملکرد شبکه های یادگیری دریافتند که تعامل اجتماعی و سرمایه اجتماعی شناختی رابطه ی مثبت و معناداری با اشتراک گذاری دانش مرتبط در شبکه های یادگیری دارد. سمرا و شعلان (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه ی میان جو تسهیم دانش و انواع راهبرد حل تعارض (مطالعه موردی بین دانشجویان

4 - Gu & Wang

5 --Wells

6 - Yue Wah at al

<sup>1</sup> - Lefebvre et al.

2 - Samra & Shaalan

3 - Li et al.

پرورش کمک نماید با توجه به نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمانها و استفاده درست راهبردهای مقابله با تعارض به افزایش قصد تسهیم دانش در بین کارکنان توجه و آن را تقویت نمایند.

فرضیه های پژوهش عبارتند از:

۱- بین سرمایه اجتماعی با قصد تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

۲- بین راهبردهای مقابله با تعارض (استراتژی راه حل گرای، استراتژی کنترل، استراتژی عدم مقابله) با قصد تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

۳- راهبردهای مقابله با تعارض، ابعاد سرمایه اجتماعی، نگرش به تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی بر قصد تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تاثیر دارد.

۴- بین نظرات پاسخگویان در متغیرهای سرمایه اجتماعی، راهبرد مقابله با تعارض (راه حل گرای، کنترل، عدم مقابله)، قصد تسهیم دانش بر حسب عوامل دموگرافیک (سن، جنس، سابقه خدمت)، در بین دبیران متوسطه اول شهر اصفهان تفاوت وجود دارد.

### روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات کمی و غیر آزمایشی است و از نظر نحوه اجرا از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کلیه دبیران دوره متوسطه اول شهر اصفهان به تعداد ۲۲۳۴ در سال ۹۴-۹۵ تشکیل دادند که ۷۵۶ نفر مرد و ۱۴۷۸ نفر زن بودند. بر اساس جدول تعیین نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۲۷ نفر به عنوان گروه نمونه تعیین شد و تعداد ۳۲۷ پرسشنامه در بین دبیران توزیع و پس از جمع آوری پرسشنامه و واریسی آن ها تعداد ۱۵ پرسشنامه مخدوش و غیرقابل استفاده تشخیص داده شد و در نهایت ۳۱۲ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که درصد بازگشت پرسشنامه ها ۹۵/۴۱٪ محاسبه شد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای

یک موسسه آموزشی عالی (هیات علمی، مدیران و دانش آموزان) دریافتند، که ابعاد سرمایه اجتماعی اشتراک گذاری دانش را تحت تاثیر قرار می دهد و ابعاد سرمایه اجتماعی محرک اشتراک گذاری دانش است. افرادی که در انجام فعالیتهای کاری خود بسیار توانا هستند احتمال به اشتراک گذاری دانش کمتر است. چن ا (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان عوامل موثر در رابطه تعارض و پاداش، و شهرت در به اشتراک گذاری دانش بین کارمندان در چین دریافت که بین تعارض با تسهیم دانش رابطه منفی وجود دارد.

با توجه به مطلب مطرح شده پیرامون اهمیت نقش تسهیم دانش در بین دبیران و لزوم توجه به راهبردهای مدیریت تعارض، همچنین توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی در پژوهش حاضر سعی شده است تاثیر سرمایه اجتماعی و راهبردهای مقابله با تعارض با قصد و رفتار تسهیم دانش در بین دبیران متوسطه اول شهر اصفهان مشخص گردد. در این پژوهش رابطه این متغیرها با تسهیم دانش بر اساس تئوری عمل منطقی مورد توجه قرار گرفته است. از سویی دیگر با مرور سوابق داخلی و خارجی در ارتباط با متغیرهای پژوهش این نکته به دست آمد که پژوهشهای اندکی با این متغیرها در بین دبیران مدارس انجام شده است و این پژوهش می تواند به نوبه ی خود در غنی سازی پیشینه ی پژوهشهای این متغیرها نقش داشته باشد. اهمیت دیگر پژوهش حاضر در غنی سازی تحقیقات کم بررسی تسهیم دانش بر اساس نظریه عمل منطقی چون پژوهشی با عنوان مروری بر نظریه های کاربردی در مطالعات مربوط به رفتار اشتراک دانش حمیدی و نوشین فرد در سال ۱۳۹۸ است. به عبارت دیگر با توجه به اهمیت رفتار تسهیم دانش در سازمان و پیشبرد اهداف سازمانی پژوهشگر در جستجوی شناسایی تاثیر احتمالی متغیرها بر روی هم است. از آنجایی که نهاد آموزش و پرورش عامل رشد هر کشوری است، پژوهش حاضر می تواند در بهینه سازی آموزش و پرورش نقش اساسی داشته باشد و به مدیران و مسئولان آموزش و

کرونباخ ۰/۹۲/ محاسبه گردید. پرسشنامه راهبردهای مقابله با تعارض پوتنام و ویلسون (۱۹۹۴) سه راهبرد راه حل گرایی، کنترل و عدم مقابله را با طیف ۷ درجه ای لیکرت اندازه گیری می کند. پایایی آنها به ترتیب توسط آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و ۰/۷۷ و ۰/۷۵ محاسبه گردید. پرسشنامه سرمایه اجتماعی لی و همکاران (۲۰۱۴) با ۱۲ گویه با مقیاس ۷ درجه ای لیکرت شامل سه بعد ساختاری، رابطه ای و شناختی است و پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمد.

تجزیه و تحلیل یافته های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS ۱۹ و Amos 23 انجام شد. برای تحلیل یافته ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمالیتی، ضریب همبستگی پیرسون، مدل تحلیل مسیر استفاده شد.

#### یافته ها

جهت بررسی و اطمینان از نرمالیتی، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آزمون فرض آن در جدول (۱) مشاهده می گردد.

استفاده شد که در مرحله اول از بین ۶ ناحیه ۳ ناحیه ۲، ۴، ۶ به صورت تصادفی انتخاب شد و در مرحله دوم از بین مدارس نواحی تعدادی مدارس متوسطه اول انتخاب و با روش تصادفی طبقه ای بر حسب حجم ناحیه بین دبیران توزیع شد. از شش پرسشنامه قصد تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی پیرامون تسهیم دانش و نگرش به تسهیم دانش بوک و همکاران (۲۰۰۵) و رفتار تسهیم دانش چنامانی (۲۰۰۶) و سرمایه اجتماعی لی و همکاران (۲۰۱۴) و پرسشنامه تعارض پوتنام و ویلسون (۱۹۹۴) استفاده شد. در این پژوهش روایی محتوای پرسشنامه ها از طریق مراجعه به متخصصین موضوعی، روایی صوری توسط چند نفر از پاسخگویان و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تاییدی، مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه ها بر حسب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. پرسشنامه تسهیم دانش بوک و همکارانش (۲۰۰۵) دارای ۱۶ گویه با طیف ۵ درجه ای لیکرت می باشد که نگرش به تسهیم دانش را در ۴ گویه و هنجار ذهنی پیرامون تسهیم دانش را در ۶ گویه و قصد تسهیم دانش را در ۵ گویه مورد بررسی قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۱ و ۰/۹۰ محاسبه شد. پرسشنامه رفتار تسهیم دانش چنامانی (۲۰۰۶) رفتار تسهیم دانش را در ۷ گویه با طیف ۷ درجه ای لیکرت اندازه گیری می کند، که پایایی این پرسشنامه توسط آلفای

جدول ۱. آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده های پژوهش

متغیرهای پژوهش	آماره	سطح معنی داری	توزیع نرمال
راهبردهای مقابله با تعارض	۰/۸۴۹	۰/۴۶۶	دارد
۱- استراتژی عدم مقابله	۱/۲۹۲	۰/۰۵۳	دارد
۲- استراتژی راه حل گرایی	۰/۹۷۳	۰/۳۰۱	دارد
۳- استراتژی کنترل	۰/۹۶۳	۰/۳۱۱	دارد
سرمایه اجتماعی	۰/۷۸۹	۰/۵۶۲	دارد
۱- سرمایه اجتماعی ساختاری	۱/۳۸۸	۰/۰۵۲	دارد
۲- سرمایه اجتماعی رابطه ای	۱/۲۷۷	۰/۰۷۶	دارد
۳- سرمایه اجتماعی شناختی	۱/۲۳۲	۰/۰۵۸	دارد
نگرش به تسهیم دانش	۱/۰۴۷	۰/۰۷۶	دارد
هنجارهای ذهنی پیرامون تسهیم دانش	۱/۳۱۲	۰/۰۶۴	دارد

قصد تسهیم دانش	۱/۱۰۱	۰/۰۶۹	دارد
رفتار تسهیم دانش	۱/۱۲۹	۰/۰۶۴	دارد

تایید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی با قصد تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

همانطور که نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری در متغیرهای راهبردهای مقابله با تعارض، سرمایه اجتماعی و ابعاد آن‌ها و نگرش به تسهیم دانش، هنجارهای ذهنی پیرامون تسهیم دانش، قصد تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش بالاتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد

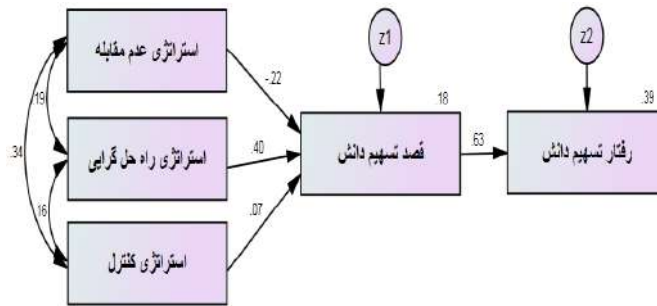
جدول ۲. ضریب همبستگی بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با قصد تسهیم دانش

متغیر ملاک			متغیرهای پیش بین
قصد تسهیم دانش			
ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری	سرمایه اجتماعی
**۰/۴۵۷	۰/۲۰۹	۰/۰۰۰	سرمایه اجتماعی ساختاری
**۰/۲۹۳	۰/۰۸۶	۰/۰۰۰	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای
**۰/۲۷۱	۰/۰۷۳	۰/۰۰۰	سرمایه اجتماعی شناختی
**۰/۳۳۸	۰/۱۱۴	۰/۰۰۰	

فرضیه دوم: بین راهبردهای مقابله با تعارض (استراتژی راه‌حل‌گرایی، استراتژی کنترل، استراتژی عدم مقابله) با قصد تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

۳-۱- مدل اول تحلیل مسیر: راهبردهای مقابله با تعارض بر قصد تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد.

یافته های جدول (۲) نشان داد بین سرمایه اجتماعی ( $r=0/457$ )، سرمایه اجتماعی ساختاری ( $r=0/293$ )، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای ( $r=0/271$ ) و سرمایه اجتماعی شناختی ( $r=0/338$ ) با قصد تسهیم دانش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مستقیم وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۲۰/۹ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش مشترک بوده است. لذا فرضیه اول مبنی بر این که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با قصد تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد، تأیید گردید.



شکل (۱) مدل تحلیل مسیر اول با ضرایب رگرسیون استاندارد

جدول ۴. برآورد ضرایب رگرسیون (ضرایب استاندارد) مدل اول تحلیل مسیر

نتیجه فرضیه	سطح معناداری	T-Value (نسبت بحرانی)	اثر مستقیم	تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته	تأثیر مستقیم متغیر وابسته
تایید می‌شود	۰/۰۰۰	-۴/۰۱۹	-۰/۲۲۲	قصد تسهیم دانش	استراتژی عدم مقابله <---
تایید می‌شود	۰/۰۰۰	۷/۵۱۴	۰/۳۹۶	قصد تسهیم دانش	استراتژی راه‌حل‌گرایی <---
تایید نمی‌شود	۰/۲۳۷	۱/۱۸۳	۰/۰۶۵	قصد تسهیم دانش	استراتژی کنترل <---
تایید می‌شود	۰/۰۰۰	۱۴/۲۰۷	۰/۶۲۷	رفتار تسهیم دانش	قصد تسهیم دانش <---

از واریانس متغیر وابسته قصد تسهیم دانش بوده است که درصد تبیین نسبتاً خوبی می‌باشد، همچنین قصد تسهیم دانش قادر به تبیین ۳۹٪ از واریانس متغیر وابسته رفتار تسهیم دانش بود.

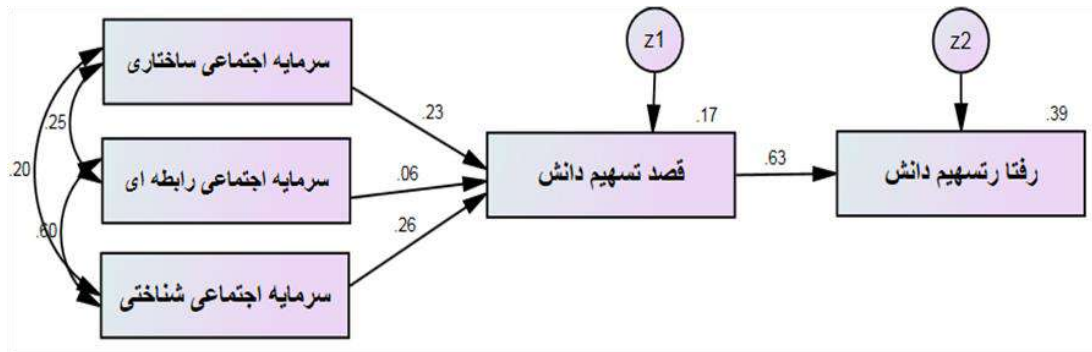
مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای متغیرهای وابسته قصد تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش در مدل را نشان می‌دهد که ۰/۱۸ و ۰/۳۹ بدست آمده است که نشان می‌دهد که راهبردهای مقابله با تعارض، قادر به تبیین ۱۸٪

جدول ۵. مجذور ضریب همبستگی چندگانه در مدل

متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه
قصد تسهیم دانش	۰/۱۸
رفتار تسهیم دانش	۰/۳۹

۳-۲- مدل دوم تحلیل مسیر: ابعاد سرمایه اجتماعی بر قصد تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

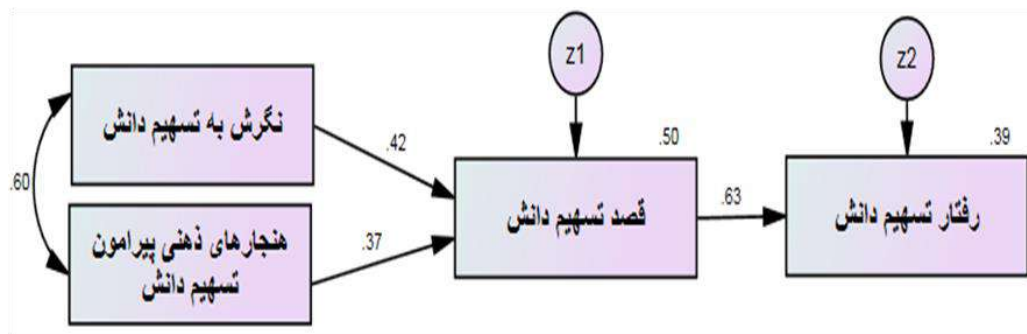




شکل (۲) مدل دوم تحلیل مسیر با ضرایب رگرسیون استاندارد

با توجه به این فرضیه پژوهش، مدل سوم تحلیل مسیر به شکل (۳) توسط نرم افزار AMOS23 مدلسازی گردید.

۳-۳- مدل سوم تحلیل مسیر: نگرش به تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی پیرامون تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد.



شکل (۳) مدل سوم تحلیل مسیر با ضرایب رگرسیون استاندارد

مقدار ضریب اثر، سپس آماره T و در نهایت سطح معناداری گزارش شده است.

ضرایب رگرسیونی آورده شده در جدول ذیل نشان دهنده موثر بودن یا نبودن هر مولفه است. در ستون اول

جدول ۶. برآورد ضرایب رگرسیون (ضرایب استاندارد) مدل سوم تحلیل مسیر

نتیجه فرضیه	سطح معناداری	T-Value (نسبت بحرانی)	اثر مستقیم	تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته	نگرش به تسهیم دانش
تایید می شود	۰/۰۰۰	۸/۳۸۴	۰/۴۲۰	قصد تسهیم دانش	<---
تایید می شود	۰/۰۰۰	۷/۳۸۳	۰/۳۷۰	قصد تسهیم دانش	<---
تایید می شود	۰/۰۰۰	۱۴/۲۰۷	۰/۶۲۷	رفتار تسهیم دانش	<---

جدول ۷. برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم در مدل سوم تحلیل مسیر

اثر غیرمستقیم	تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته
---------------	---

۰/۲۶۴	رفتار تسهیم دانش <---> نگرش به تسهیم دانش
۰/۲۳۳	رفتار تسهیم دانش <---> هنجارهای ذهنی پیرامون تسهیم دانش

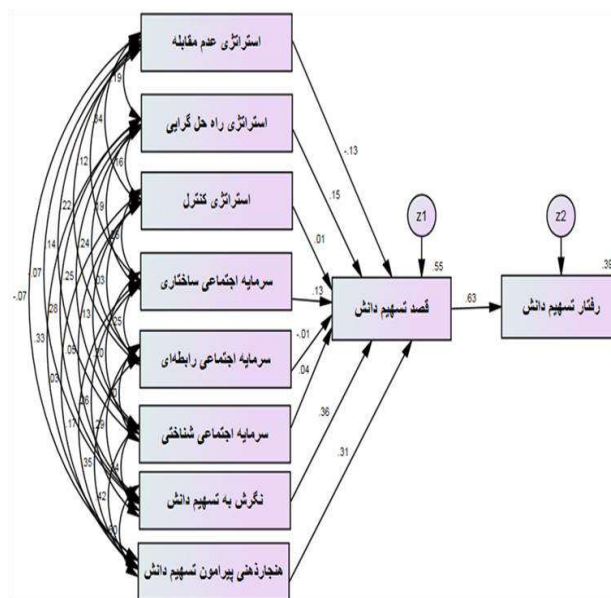
تیین ۵۰٪ از واریانس متغیر وابسته قصد تسهیم دانش بوده است که درصد تییین نسبتا خوبی می باشد، همچنین قصد تسهیم دانش قادر به تییین ۳۹٪ از واریانس متغیر وابسته رفتار تسهیم دانش بوده است.

جدول (۸) مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای متغیرهای وابسته قصد تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش در مدل را نشان می دهد که ۰/۵۰ و ۰/۳۹ بدست آمده است که نشان می دهد که نگرش به تسهیم دانش و هنجارذهنی پیرامون تسهیم دانش، قادر به

جدول ۸. مجذور ضریب همبستگی چندگانه در مدل

متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه
قصد تسهیم دانش	۰/۵۰
رفتار تسهیم دانش	۰/۳۹

با توجه به این فرضیه پژوهش، مدل تحلیل مسیر کلی به شکل (۴) توسط نرم افزار AMOS23 مدلسازی گردید.



شکل (۴) مدل کلی  
تحلیل مسیر با ضرائب  
رگرسیون استاندارد

ضرائب رگرسیونی آورده شده در جدول (۹) نشان دهنده موثر بودن یا نبودن هر مولفه است. در ستون اول مقدار ضریب اثر، سپس آماره T و در نهایت سطح معناداری گزارش شده است.

جدول ۹. برآورد ضرایب رگرسیون (ضرایب استاندارد) مدل کلی تحلیل مسیر

تاثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته	اثر مستقیم	T-Value (نسبت بحرانی)	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
استراتژی عدم مقابله	<---	-۳/۰۴۲	۰/۰۰۲	تایید می شود
استراتژی راه حل گرای	<---	۳/۵۶۹	۰/۰۰۰	تایید می شود
استراتژی کنترل	<---	۰/۱۶۵	۰/۸۶۹	تایید نمی شود
سرمایه اجتماعی ساختاری	<---	۲/۹۹۷	۰/۰۰۳	تایید می شود
سرمایه اجتماعی رابطهای	<---	-۰/۱۳۳	۰/۸۹۴	تایید نمی شود
سرمایه اجتماعی شناختی	<---	۰/۸۲۹	۰/۴۰۷	تایید نمی شود
نگرش به تسهیم دانش	<---	۷/۲۵۰	۰/۰۰۰	تایید می شود
هنجارهای ذهنی	<---	۶/۱۰۶	۰/۰۰۰	تایید می شود
قصد تسهیم دانش	<---	۱۳/۴۰۶	۰/۰۰۰	تایید می شود

همچنین قصد تسهیم دانش قادر به تبیین ۳۹٪ از واریانس متغیر وابسته رفتار تسهیم دانش بوده است.

۴-۱- بین نظرات پاسسخگویان در مورد راهبردهای مقابله با تعارض، سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش با توجه به متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد. جهت بررسی این آزمون فرض از آزمون تی مستقل استفاده گردید.

جدول (۹) مجذور ضریب همبستگی چند گانه برای متغیرهای وابسته قصد تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش در مدل را نشان می دهد که ۰/۵۵ و ۰/۳۹ بدست آمده است که نشان می دهد که راهبردهای مقابله با تعارض، ابعاد سرمایه اجتماعی، نگرش به تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی قادر به تبیین ۵۵٪ از واریانس متغیر وابسته قصد تسهیم دانش بوده است که درصد تبیین نسبتا بالایی می باشد،

جدول ۱۰. آزمون تی گروه های مستقل بین کارکنان زن و مرد در استراتژی راه حل گرای، استراتژی کنترل، استراتژی عدم

آزمون لوین		آزمون تساوی میانگین ها		متغیر
F	معناداری	t	درجه آزادی	
۰/۲۵۲	۰/۶۱۶	۰/۲۲۹	۱۶۸	استراتژی راه حل گرای
		۰/۲۳۲	۷۹/۷۵	با فرض مساوی بودن واریانسها
۰/۱۴۶	۰/۷۰۳	-۰/۳۷۳	۱۶۸	استراتژی کنترل
		-۰/۳۶۰	۷۳/۰۱	با فرض مساوی نبودن واریانسها
۴/۳۶۶	۰/۰۳۸	۱/۴۷۴	۱۶۸	استراتژی عدم مقابله
		۱/۶۲۳	۹۴/۷۳	با فرض مساوی نبودن واریانسها
۰/۶۱۸	۰/۴۳۲	-۱/۰۸۴	۳۱۰	سرمایه اجتماعی
		-۱/۱۰۶	۲۱۰/۷۹	با فرض مساوی نبودن واریانسها
۰/۲۶۴	۰/۶۰۸	۱/۴۰۵	۳۱۰	قصد تسهیم دانش
				با فرض مساوی بودن واریانسها

۰/۱۶۹	۱۹۱/۸۸	۱/۳۸۲	با فرض مساوی نبودن واریانسها
-------	--------	-------	------------------------------

معناداری در بین کارکنان زن و مرد در میانگین نمرات سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش وجود ندارد و میانگین این دو متغیر در بین کارکنان زن و مرد برابر می‌باشد.

۲-۴- بین نظرات پاسخگویان در مورد راهبردهای مقابله با تعارض، سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش با توجه به متغیر سن تفاوت معناداری وجود دارد. جهت بررسی این آزمون فرض از آزمون تحلیل واریانس استفاده گردید.

جدول (۱۰) نتایج آزمون تی مستقل را نشان می‌دهد که در متغیر استراتژی عدم مقابله در آزمون لوین فرض برابری واریانسها در دو گروه زنان و مردان رد شد و فرض برابری واریانسها برقرار نمی‌باشد بنابراین از سطر دوم جهت بررسی معناداری تفاوت بر اساس جنسیت در این متغیر استفاده گردید. نتایج آزمون تی مستقل در جدول (۱۱) نشان می‌دهد که مقدار معناداری در متغیر استراتژی راه‌حل‌گرایی، استراتژی کنترل و استراتژی عدم مقابله بیشتر از ۰/۰۵ بدست آمد، بنابراین بین زنان و مردان در این متغیر تفاوت معنادار آماری وجود ندارد به طوری که استراتژی راه‌حل‌گرایی، استراتژی کنترل و استراتژی عدم مقابله در بین مردان و زنان برابر می‌باشد، همچنین مقادیر پی و لیو در دو متغیر سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده و بنابراین تفاوت

جدول ۱۱. تحلیل واریانس چندراهه بین نمرات پاسخگویان در متغیر استراتژی راه‌حل‌گرایی، استراتژی کنترل، استراتژی عدم مقابله، سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش با توجه به متغیر جمعیت‌شناختی سن

متغیرهای اصلی	مجموع مجزورات بین گروهی	درجه آزادی بین گروهی	میانگین مجزورات بین گروهی	F	سطح معنی داری
استراتژی راه‌حل‌گرایی	۱/۰۱۱	۳	۰/۳۳۷	۰/۸۳۵	۰/۴۷۷
استراتژی کنترل	۰/۳۸۷	۳	۰/۱۲۹	۰/۱۹۸	۰/۸۹۸
استراتژی عدم مقابله	۲/۳۹۳	۳	۰/۷۹۸	۱/۶۹۶	۰/۱۷۰
سرمایه اجتماعی	۹/۰۵۱	۳	۳/۰۱۷	۴/۰۱۱	۰/۰۰۸
قصد تسهیم دانش	۱۰/۱۲۵	۳	۳/۳۷۵	۵/۳۰۳	۰/۰۰۱

می‌باشد، بنابراین بین میانگین استراتژی راه‌حل‌گرایی، استراتژی کنترل و استراتژی عدم مقابله در گروه‌های مختلف سنی، تفاوت معناداری وجود ندارد.

با توجه به ستون مقدار معناداری جدول (۱۲) و مشاهده مقدار ۰/۰۱۴ و مقایسه آن با  $\alpha = ۰/۰۵$  نتیجه می‌شود که گروه سنی ۵۰ سال به بالا با گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال اختلاف معنادار دارند و انتظار می‌رود سرمایه اجتماعی در گروه سنی ۵۰ سال به بالا بیشتر از سرمایه اجتماعی در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال باشد، به این

نتایج مندرج در جدول (۱۱) نشان می‌دهد که مقدار پی-لیو در متغیرهای سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است بنابراین بین این دو متغیر با نظرات پاسخگویان برحسب سن تفاوت معناداری وجود دارد که در این مرحله با استفاده از آزمون‌های تعقیبی گروه‌هایی که باعث این اختلاف معنادار شده‌اند، شناسایی می‌گردد، ولی در متغیر استراتژی راه‌حل‌گرایی، استراتژی کنترل و استراتژی عدم مقابله مقدار پی-لیو ۰/۴۷۷، ۰/۸۹۸ و ۰/۱۷۰ بدست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵

صورت که به ترتیب بیشترین تفاوت معنادار بین سرمایه اجتماعی در گروه سنی ۵۰ سال با سرمایه اجتماعی در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال می باشد.

جدول ۱۲. نتایج آزمون توکی از حیث گروه سنی و متغیر سرمایه اجتماعی

گروه سنی I(	گروه سنی J(	اختلاف میانگین ها I-J(	مقدار معناداری	فاصله اطمینان	
				حد پایین	حد بالا
	زیر ۳۰ سال	۰/۳۸۴۸	۰/۴۵۰	-۰/۲۸۶	۰/۶۲۱
۵۰ سال به بالا	۳۰ تا ۴۰ سال	۰/۶۴۷۸*	۰/۰۱۴	۰/۰۹۶	۱/۱۹۹
	۴۱ تا ۵۰ سال	۰/۳۹۸۰	۰/۲۳۹	-۰/۱۴۹	۰/۹۴۵

در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال باشد، به این صورت که به ترتیب بیشترین تفاوت معنادار بین قصد تسهیم دانش در گروه سنی ۵۰ سال با قصد تسهیم دانش در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال می باشد.

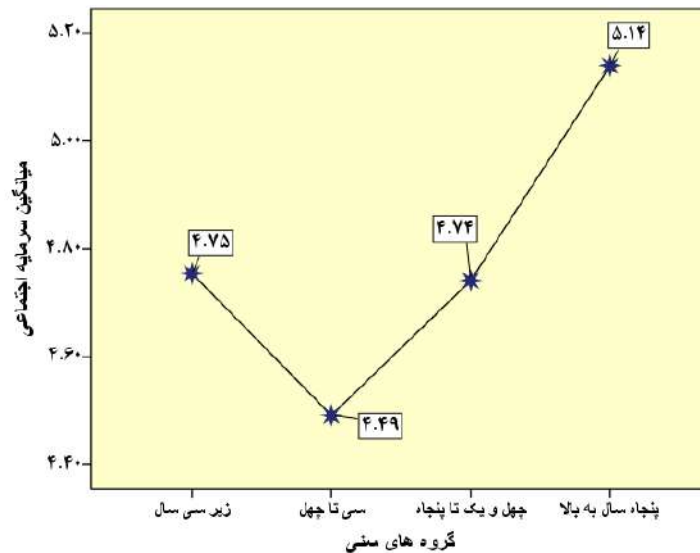
با توجه به ستون مقدار معناداری جدول (۱۳) و مشاهده مقدار  $\alpha = 0/05$  و مقایسه آن با نتیجه می شود که گروه سنی ۵۰ سال به بالا با گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال اختلاف معنادار دارند و انتظار می رود قصد تسهیم دانش در گروه سنی ۵۰ سال به بالا بیشتر از قصد تسهیم دانش

جدول ۱۳. نتایج آزمون توکی از حیث گروه سنی و متغیر قصد تسهیم دانش

گروه سنی I(	گروه سنی J(	اختلاف میانگین ها I-J(	مقدار معناداری	فاصله اطمینان	
				حد پایین	حد بالا
	زیر ۳۰ سال	۰/۳۳۵۷	۰/۴۹۷	-۰/۲۸۱	۰/۹۵۲
۵۰ سال به بالا	۳۰ تا ۴۰ سال	۰/۵۱۹۹*	۰/۰۴۲	۰/۰۱۲	۱/۱۲۷
	۴۱ تا ۵۰ سال	۰/۱۶۹۱	۰/۸۲۱	-۰/۳۳۴	۰/۶۷۲

پنجاه سال به بالا و کمترین سرمایه اجتماعی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال می باشد.

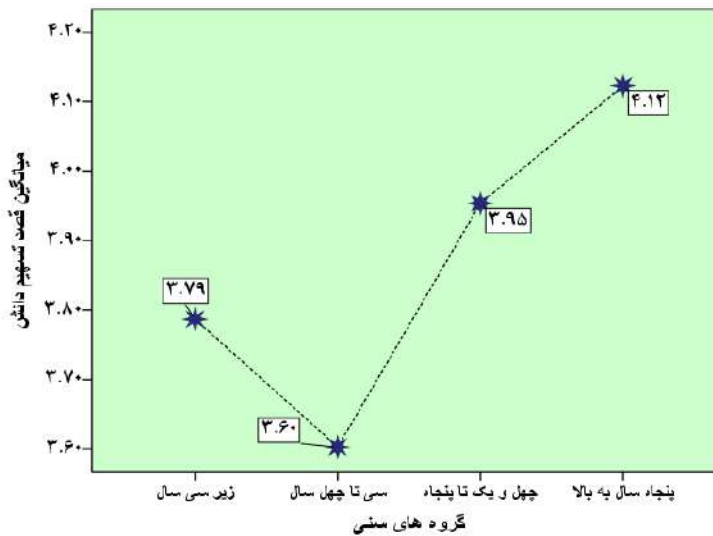
شکل (۵) میانگین سرمایه اجتماعی را در گروه های مختلف سنی نشان می دهد، همانطور که در شکل مشاهده می گردد، بیشترین سرمایه اجتماعی مربوط به گروه سنی



شکل 5. مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی بر اساس گروه های سنی

پنجاه سال به بالا و کمترین قصد تسهیم دانش مربوط به گروه سنی 30 تا 40 سال می باشد.

شکل (6) میانگین قصد تسهیم دانش را در گروه های مختلف سنی نشان می دهد، همانطور که در شکل مشاهده می گردد، بیشترین قصد تسهیم دانش مربوط به گروه سنی



شکل 6. مقایسه میانگین قصد تسهیم دانش بر اساس گروه های سنی

جهت بررسی این آزمون فرض از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید.

3-4 - بین نظرات پاسخگویان در مورد راهبردهای مقابله با تعارض، سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش با توجه به متغیر سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۴. تحلیل واریانس چندراهه بین نمرات پاسخگویان در متغیر استراتژی راه حل گرای، استراتژی کنترل، استراتژی عدم مقابله، سرمایه

اجتماعی و قصد تسهیم دانش با توجه به متغیر جمعیت شناختی سابقه خدمت

متغیرهای اصلی	مجموع مجذورات بین گروهی	درجه آزادی بین گروهی	میانگین مجذورات بین گروهی	F	سطح معنی داری
سرمایه اجتماعی	۶/۹۲۳	۲	۳/۴۶۱	۴/۵۷۵	۰/۰۱۱
قصد تسهیم دانش	۵/۳۱۱	۲	۲/۶۵۵	۴/۰۸۵	۰/۰۱۸
استراتژی راه حل گرای	۱/۸۳۹	۳	۰/۶۱۳	۱/۱۸۲	۰/۳۱۸
استراتژی کنترل	۰/۶۴۹	۳	۰/۲۱۶	۰/۲۱۳	۰/۸۸۷
استراتژی عدم مقابله	۳/۴۰۳	۳	۱/۱۳۴	۱/۷۰۱	۰/۱۶۹

آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین بین میانگین استراتژی راه حل گرای، استراتژی کنترل و استراتژی عدم مقابله در گروه های مختلف سابقه خدمت، تفاوت معناداری وجود ندارد.

با توجه به جدول (۱۵) در خصوص آزمون همگونی واریانس ها و تایید فرض برابری واریانس ها با استفاده از آزمون های پست هاک و روش معروف توکی، گروه سابقه خدمتی که باعث این تفاوت شده است مشخص گردید.

نتایج مندرج در جدول (۱۴) نشان می دهد که مقدار معناداری در متغیرهای سرمایه اجتماعی و قصد تسهیم دانش کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است بنابراین بین این دو متغیر با نظرات پاسخگویان برحسب سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد که در این مرحله با استفاده از آزمون های تعقیبی گروه هایی که باعث این اختلاف معنادار شده اند، شناسایی می گردد، ولی در متغیر استراتژی راه حل گرای، استراتژی کنترل و استراتژی عدم مقابله مقدار سطح معناداری ۰/۳۱۸، ۰/۸۸۷ و ۰/۱۶۹ بدست

جدول ۱۵. آزمون لوین جهت بررسی همگونی واریانس ها

متغیر	آماره لون	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	مقدار معناداری Sig
سرمایه اجتماعی	۲/۷۰۱	۲	۳۰۹	۰/۰۶۹
قصد تسهیم دانش	۱/۴۰۷	۲	۳۰۹	۰/۲۴۶

خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال باشد، به این صورت که به ترتیب بیشترین تفاوت معنادار بین سرمایه اجتماعی در گروه سابقه خدمت ۲۰ سال به بالا با سرمایه اجتماعی در گروه سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال مشاهده گردید.

با توجه به ستون مقدار معناداری جدول (۱۶) و مشاهده مقدار ۰/۰۰۸ و مقایسه آن با  $\alpha = 0/05$  نتیجه می شود که گروه سابقه خدمت ۲۰ سال به بالا با گروه سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال اختلاف معنادار دارند و انتظار می رود سرمایه اجتماعی در گروه سابقه خدمت ۲۰ سال به بالا بیشتر از سرمایه اجتماعی در گروه سابقه

جدول ۱۶. نتایج آزمون توکی از حیث گروه سابقه خدمت و متغیر سرمایه اجتماعی

سابقه خدمت (I)	سابقه خدمت (J)	اختلاف میانگین‌ها (I-J)	مقدار معناداری	فاصله اطمینان	
				حد پایین	حد بالا
۲۰ سال به بالا	زیر ۱۰ سال	۰/۱۶۴۴	۰/۴۳۳	-۰/۱۴۹	۰/۴۷۸
	۱۰ تا ۲۰ سال	۰/۳۴۶۷*	۰/۰۰۸	۰/۰۷۴	۰/۶۱۸

سابقه خدمت ۲۰ سال به بالا با قصد تسهیم دانش در گروه سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال مشاهده گردید.

با توجه به ستون مقدار معناداری جدول (۱۷) و مشاهده مقدار ۰/۰۱۳ و مقایسه آن با  $\alpha = 0/05$  نتیجه می‌شود که گروه سابقه خدمت ۲۰ سال به بالا با گروه سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال اختلاف معنادار دارند و انتظار می‌رود قصد تسهیم دانش در گروه سابقه خدمت ۲۰ سال به بالا بیشتر از قصد تسهیم دانش در گروه سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال باشد، به این صورت که به ترتیب بیشترین تفاوت معنادار بین قصد تسهیم دانش در گروه

جدول ۱۷. نتایج آزمون توکی از حیث گروه سابقه خدمت و متغیر قصد تسهیم دانش

سابقه خدمت (I)	سابقه خدمت (J)	اختلاف میانگین‌ها (I-J)	مقدار معناداری	فاصله اطمینان	
				حد پایین	حد بالا
۲۰ سال به بالا	زیر ۱۰ سال	۰/۱۲۵۲	۰/۵۶۸	-۰/۱۶۵	۰/۴۱۵
	۱۰ تا ۲۰ سال	۰/۳۰۵۳*	۰/۰۱۳	۰/۰۵۳	۰/۵۵۷

### بحث و نتیجه گیری

با تسهیم دانش همخوانی داشت. سرمایه اجتماعی یکی از سرمایه های ضروری برای سازمان ها است. سرمایه اجتماعی موجب یکپارچگی در میان اعضا می شود. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر ساختارهایی که می تواند به تعامل های سازمان کمک نماید یا عواملی که باعث پیوند افراد می شود اشاره دارد. بعد شناختی نیز که اشاره به ارزشهای مشترک در میان اعضای سازمان دارد. سازمانی که اعضای آن با یکدیگر ارتباطات مناسبی داشته باشند اعتماد بین اعضا بیشتر می گردد. اعتماد اجتماعی مهم ترین رکن سرمایه اجتماعی و اولین گام برای شکل گیری ارتباطات بین فردی می شود. اعتماد کارکنان به هم سبب می شود افراد با یکدیگر صادق و صمیمی باشند.

هدف پژوهش تبیین رابطه الگوی راهبردهای مقابله با تعارض و سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش بود. فرضیه اول مبنی بر این که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با قصد تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد، تأیید شد. این یافته ها با نتایج مناقی (۲۰۱۵) مبنی بر رابطه بین بعد ساختاری و شناختی و رابطه ای با تسهیم دانش همخوانی دارد. همچنین با نتایج شهبابی و محمودی (۱۳۹۳) و مهدوی و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر رابطه مثبت سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش همخوانی دارد. با نتایج لیفبورو و همکاران (۲۰۱۶) مبنی بر رابطه ی مثبت سرمایه اجتماعی شناختی با تسهیم دانش و با یافته های لی و همکاران (۲۰۱۴) مبنی بر رابطه ی بعد رابطه ای و شناختی



می گیرد، اگر به خوبی مدیریت گردد به عبارتی از راهبردهای مناسب برای مدیریت تعارض استفاده گردد نه تنها مانعی برای پیشبرد اهداف سازمان نخواهد بود بلکه موجبات تغییر و تحولات رو به جلوی آن را فراهم می آورد. راهبرد راه حل گرایی به عنوان راهبردی موثرتر و البته پیچیده تر از راهبرد عدم مقابله (اجتناب یا سازش) می باشد. هنگامی که کارکنان در حل تعارضات سازمانی از راهبرد راه حل گرایی استفاده می کنند نتایج مثبت تعارض برای سازمان آشکار می گردد، در این هنگام کارکنان تلاش خواهند کرد هماهنگی بین اعضا از بین نرود و ارتباط بین کارکنان بهتر شود، به این ترتیب بین کارکنان اعتماد بیشتری حاصل می شود و تمایل به تسهیم دانش خود با دیگران خواهند داشت

یافته های مدل تحلیل مسیر نشان داد از بین راهبردهای مقابله با تعارض استراتژی عدم مقابله و استراتژی راه حل گرایی، از بین ابعاد سرمایه اجتماعی سرمایه اجتماعی ساختاری و همچنین نگرش به تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی بر قصد تسهیم دانش تاثیر داشت و قصد تسهیم دانش بر روی رفتار تسهیم دانش تاثیر داشت. روابط دوستانه بین کارکنان و ارتباطات کاری آنان سبب می شود که افراد انگیزه و تمایل بیشتری به در اختیار گذاشتن آنچه خود می دانند با سایرین پیدا کنند بدین ترتیب بر قصد تسهیم دانش موثر می باشد. افرادی که در تعارضات سازمانی می کوشند تا راه حل های مشکلات را در نظر گرفته و بهترین راه را برای حل تعارض خود با دیگران انتخاب کنند، تمایل دارند به تبادل اطلاعات بپردازند تا بدین صورت بهترین راه را انتخاب کنند. در حالی که افرادی که سعی می کنند از تعارض دوری کنند یا با آن سازش کنند تمایل چندانی به تبادل اطلاعات ندارند. تاثیر مثبت بین هنجارهای ذهنی و قصد تسهیم دانش نشان داد که هر اندازه هنجارهای ذهنی، یعنی مجموعه باورها، و ارزش های شخصی افراد که متأثر از هنجارهای جامعه است، مطابق و همسو با فعالیت های تسهیم دانش باشد، فرد قصد و نیت بیشتری برای شروع

یکپارچگی جو سازمان شرایطی را برای کارکنانش فراهم می کند که اعضا برای موفقیت سازمان خود را جز یک گروه به هم پیوسته می دانند. این به هم پیوستگی و اعتماد سبب پیوند های متقابل اجتماعی بین اعضا می گردد و اعضا تمایل دارند برای جلوگیری از گسستگی سازمان هر آن چه را دارند در اختیار سایرین قرار دهند و ترسی از دادن اطلاعات به دیگران ندارند بدین ترتیب تسهیم اطلاعات بین افراد بیشتر می گردد.

نتایج به دست آمده از فرضیه دوم نشان داد ضریب همبستگی بین استراتژی راه حل گرایی و استراتژی عدم مقابله با قصد تسهیم دانش معنادار بود. یعنی بین استراتژی راه حل گرایی و قصد تسهیم دانش و استراتژی عدم مقابله و قصد تسهیم دانش رابطه معنی دار وجود داشت. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که بین راهبردهای مقابله با تعارض با قصد تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد، در خصوص رابطه متغیرهای استراتژی راه حل گرایی با قصد تسهیم دانش رابطه مستقیم و استراتژی عدم مقابله با قصد تسهیم دانش رابطه معکوس، تأیید شد و بین استراتژی کنترل و قصد تسهیم دانش رابطه معناداری مشاهده نشد. نتایج پژوهش با یافته های کوهزاده و همکاران (۲۰۱۵) محمدنظامی و همکاران (۲۰۱۴) عبدشریفی و حکمت نیا (۱۳۹۲) و که دریافتند رابطه معنی داری بین تعارض و به اشتراک گذاری دانش وجود دارد همخوانی داشت. با پژوهش سمرا و شعلان (۲۰۱۵) که یافتند بین سبک حل تعارض اجتناب و ادراک از به اشتراک گذاری دانش ارتباط معنی داری وجود نداشت و هی (۲۰۰۹) که دریافته بود تعارض تاثیری بر تسهیم دانش ندارد همخوانی نداشت. یافته ها حاکی از آن است که با افزایش راهبرد راه حل گرایی در حل تعارضات سازمان تسهیم دانش بین کارکنان افزایش یافته است، اما با استفاده از راهبرد عدم مقابله یعنی سازش و یا اجتناب از حل آن تسهیم دانش بین کارکنان کاهش یافته است. با توجه به این که تعارض یکی از مهم ترین مسائل در سطح سازمان می باشد و تمام روابط انسانی و کاری به طریقی تحت تاثیر تعارض قرار

## منابع

اخوان پیمان، حسینی سرخوش سیدمهدی (۱۳۹۴). بررسی عوامل انگیزشی و سازمانی موثر بر شکل گیری رفتار تسهیم دانش میان کارکنان (مطالعه موردی در یک مرکز تحقیق و توسعه صنعتی). پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۰(۴): ۱۰۸۳-۱۰۵۱

بهمنیاری حمید، موغلی علیرضا، دانشور بهاره، معصومی رحیم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله دانشگاهی یادگیری الکترونیکی. ۶(۲): ۴۰-۵۲

تابلی حمید، نجفیان مهدی، لسانی مهدی، (۱۳۹۲). رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی. تهران: آذین مهر

پروست گیلبرت، روب استفان، رومهاردت کای. (۱۳۸۵). مدیریت دانش. مترجم حسینی خواه علی. چاپ اول. تهران: نشر یسطرون  
پیرزاده آفرین، علوی سیدبابک. (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی مدیران و سبک مدیریت تعارض کارکنان در شرکت های کوچک و متوسط. علوم مدیریت ایران، ۵(۲۰): ۲۷-۴۸

حسن زاده محمد، علیپورایرانق سکینه، زندیان فاطمه. ۱۳۹۲. رابطه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات کشور. تعامل انسان و اطلاعات. ۱(۱): ۲۷-۴۳

حقیقی محمدعلی، علیپورمحمدحسین، علی بیکی بهنام. (۱۳۹۱). مدیریت تعارض و استرس. چاپ اول. تهران: انتشارات ترمه

دالکیر د. (۱۳۹۲). مدیریت دانش در تئوری و عمل. ترجمه زرگرپور ح، بریمانی ح، زرآبادی پور س. تهران: پندارپارس شرکت مدیریت پروژه های نیروگاهی ایران

یک رفتار از خود نشان می دهد و انتظار می رود چنین فردی با نیت بیشتر و مصمم تر به رفتار تسهیم دانش بپردازد. عموماً رفتار به دنبال قصد آن اتفاق می افتد و بدون قصد رفتاری اتفاق نخواهد افتاد.

با توجه به نتایج فرضیه اول پیشنهاد می شود: برای بالا بردن سرمایه اجتماعی، فعالیتهای گروهی و تیمی را از اولویت کاری خود قرار دهند. با توجه به نقش پاداش در افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان با تشویق و تمجید از تسهیم کنندگان دانش در جلسات رسمی و ترفیع و مواردی از این قبیل به ترغیب تسهیم دانش بین کارکنان بپردازند. با تقویت روابط اجتماعی از طریق برگزاری جلسات و فراهم کردن امکانات فناوری که یک عامل مهم در تبادل دانش بین دبیران است، تمایل تسهیم دانش را در سازمان بهبود بخشند.

با توجه به یافتن رابطه بین راهبرد های تعارض (راه حل گرایی و عدم مقابله) با قصد تسهیم دانش به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می گردد: با برگزاری دوره های ضمن خدمت استراتژی های حل تعارض در سازمان آگاهی مدیران و دبیران را در این زمینه افزایش داده تا آنان بتوانند از راهبردهای حل تعارض مانند راه حل گرایی به موقع و بیشتر استفاده نمایند، رسالت سازمان برای کلیه دبیران با استفاده از راههای مختلف مانند استفاده بروشور و... روشن شود تا تعارضات ناسالم سازمانی بین آنان کمتر شده و بدین ترتیب میزان تسهیم دانش بین آنان تقویت شود، به مدیران با توجه به نقش الگویی آنان و دبیران آموزش و پرورش توصیه می گردد از راهبرد راه حل گرایی در تعارضات سازمانی خود استفاده کنند، با برگزاری کارگاه های آموزشی تمرین حل تعارض دبیران را با اثرات مطلوب و نامطلوب راهبردهای مختلف تعارض آشنا کنند.

از آنجایی که بین نگرش به تسهیم دانش و قصد آن رابطه وجود داشت برای تقویت این نگرش می توان به گسترش ارثه تجارب کارکنان پرداخت و با تکریم آنها عوامل انگیزشی لازم را در کارکنان به وجود آورد.

کرامتی محمدرضا، میرکمالی سیدمحمد، رفیعی محسن. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی با استراتژیهای مدیریت تعارض. اندیشه های نوین تربیتی، ۵(۳): ۹۸-۱۱۰

کرد نوقابی رسول، اشکان مریم، میرزایی رافع مهدی. (۱۳۹۰). رابطه بین هوش هیجانی و سبک مدیریت تعارض مدیران در مدارس راهنمایی و متوسطه استان های خراسان رضوی، شمالی و جنوبی. اندیشه های نوین تربیتی، ۷(۲): ۵۲-۳۳

مهدوی موسی، تقی پور حمیدرضا، طریقی حسینی حمید. (۱۳۹۴). نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۷(۱): ۱۵۸-۱۳۷

وندی آر. بوکوویتز، روث ال ویلیامز. (۱۳۹۱). مدیریت دانش کاربردی. ترجمه کشاورزی علی حسین، رضائیان علی. تهران: سمت.

Ahmad, FARHAD & Karim, MUhamin. (2019). Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*.

Bock Gee-Wee, Smut Rebert-W, Kim Yung-G, Lee Jee-N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly Special Issue on Information Technologies and Knowledge Management*, 29(1): 87-111

Chenamaneni A. (2006). Determinants of knowledge sharing behaviors: developing and testing an integrated theoretical model. For the degree of philosophy the university of Texas at Arlington

Chen Z. (2011). The interactive effects of relationship conflict, reward, and reputation on knowledge sharing. *Social Behavior and Personality Journal*, 39(10): 1378-1394

Choi K, Poon S, Davis G. (2008). Effects of knowledge management strategy on organizational performance : A

دانش فرد ک، ذاکری م. (۱۳۸۹). مدیریت دانش مبانی، فرایندها و کارکردها. تهران: معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی

سیدصدری ا. (۱۳۸۹). شناسایی موانع تسهیم دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

شعبانی درکی بختیار، آهنچیان نرگس. (۱۳۸۵). رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی: رویکردی جامعه شناختی به مدیریت آموزش عالی، اندیشه های نوین تربیتی، ۲(۴/۳): ۵۸-۳۹

شهابی مریم، محمودی میمند محمد. (۱۳۹۳). بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتاری به عنوان عوامل تاثیرگذار بر وضعیت تسهیم دانش ضمنی میان کارکنان: بانک ملی شهر کرمانشاه. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۴(۴): ۱۵۳-۱۳۷

عبدشرفی فاطمه، حکمت نیا فرشته. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی راهبردهای مدیریت تعارض بامیزان گرایش به تسهیم دانش: (مطالعه موردی دانشجویان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز، کنفرانس مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز

عطار سعید. (۱۳۸۹). بنیادهای نظری سرمایه اجتماعی (بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در ایران). چاپ اول. یزد: انتشارات دانشگاه یزد

علیخان گرگانی روح الله، مرادی حسین. (۱۳۹۲). مقدمه ای بر سرمایه اجتماعی (مفاهیم و کاربردها). تهران: آذرخش

غفاری غلامرضا. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی و امنیت نظامی. چاپ اول. تهران: انتشارات جامعه شناسان

قلیچلی بهروز، عزتی نوید، رحمتی حسین. (۱۳۹۹). رهبری دانش محور و تسهیم دانش، مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۱(۴۳): ۷۹-۶۳

- Lin,H.(2007).Effects of Extrinsic AND Intrinsic Motivation ON Employee Knowledg Sharing Intention. *Journal of Information Science*,33(2):135-149
- Li Y, Ye F , Sheu CH.(2014).social capital, information sharing and performance Evidence from China. *Production Management International Journal of Operations* ,34 ( 11): 1440-1462
- Li, G; Yang X, Huang S.( 2014). Effects of social capital and community support on online community members' intention to create user-generated content, *Journal of electronic comerce research* , 15(3): 190-199
- Lefebvre V.M, Sorenson D, HENCHION M, Gellynck X. (2016). Social capital and knowledge sharing performance of learning networks. *Information Management* ,36 (4): 570-579
- Martinez R, Jand F, Ruiz P. (2012). Knowledge acquisition's mediation of social capital-firm innovation. *Knowledge management*,16(1):61-76
- Mohammadnezamy E, Mahdieh O, Fatemi A.2014. The relationship between conflict management and the acquisition and sharing of knowledge. *Pinnacle Research Journals .Arth prabandh: A Journal of Economics and Management*.3(3),9-29, Online ISSN : 2278-0629
- Monaghi T.(2015). The Relationship between knowledge management and social Capital in Developing countries (case study: Kurdistan province Industrial Towns). *Scientific Research and Development* 2 (6): 238-244
- Olan, F., Arakpogun, E. O., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Business Research*, 145, 605-615.
- Ozbek A. (2011). Empowered employee s knowledge sharing behavior. *International business and management studies*,2:69-76
- peng lin CH. (2011). Modeling job effectiveness and its antecedents from a social capital perspective: A survey of virtual teams complementarity theory-based approach *Omega*: 36(2): 235-251
- Chow w.s, Chan L.SH. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information Management* 45 (2008) 458-465
- Connelly, C.E. and K. Kelloway, 2003. Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organizational Development*, 24(5/6): 294-301.
- Debar K.A. (2004). A review of current health education theories debar. *Californian Health Promotion*. 2(1): 74-87
- Ellison s. (2003). Nurses attitude toward Family presence during resuscitative efforts and invasive procedures. *Journal of Emergency nursing*,29(6):515-521
- GU L,Wang J. (2013). Conflicts may impact intention to share knowledge in a virtual team. *Information systems*, 14(2): 79-86
- Jalili P,Nazem F. (2014). Prediction of knowledge management based on the conflict resolution techniques and its dimensions at Amirkabir university of technology. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences International Journal* , 4 (S4): 2378-2385
- Jambrek, I, Penić I. (2008). Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor, motivacija zaposlenika, kao najbitniji čimbenici uspjehnosti poslovanja poduzeća, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 29 (2), pp. 1181-1206
- Johson S, Schnatterly K, Hill A.(2013). Board composition beyond independence: Socailcapital , Human capital and demographics. *Journal of management*, 39(1):232-262
- Kerejci R.V,Morgan D.W.(1970). Determining sample size for research activities. *Education Psychological measurement*.30: 607- 610
- Kouhzadi F,Mohammadkarimi Y,Allah Dahi M. (2015). Relationship conflict management in the acquisition and sharing of knowledge workers. 5(6): PP. 58-74

Sharing. *World Journal of Educational Research*.

Sommerfeldt Taylor M. (2011). A social capital approach to improving public relations' efficacy: Diagnosing internal constraints on external communication. *Public Relations Review*, 37(2011): 197-206

Wah Ch.Y, Menkhoff T, Loh B, Evers H.D. (2007). Social Capital and Knowledge Sharing in Knowledge-Based Organizations: An Empirical Study. *International journal of knowledge management*, 3(1): 29-48

Walls W-D. (2013). The experience of workplace conflict on knowledge sharing in occupational therapy student communities of practice. A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of The University of Georgia in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor Education .Athens, Georgia

within business organization. *Journal of computers in Human Behavior*.27(2): 915-923

Rivera JC, Ortiz LV, Flores FR. (2009). Overcoming cultural barriers for knowledge sharing *Knowledge Management*, 31(5): 257-270

Samra R-A, Shaalan k. (2015). The Relationship Between Knowledge Sharing Climate and *Conflict resolution Styles*. *Springer International Publishing Switzerland 2015. LNBIP 224: 176-189*

Turkina E, Thai M.T.T. (2013) "Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis", *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 7 ( 2): 108 – 124

Tiwari, S. P. (2022). *Emerging Technologies: Factors Influencing Knowledge*



## The pattern of relationships between conflict coping strategies and social capital with knowledge sharing intention and behavior among primary school teachers in Isfahan city.

Fatemeh Nikbakht Nasrabadi <sup>1</sup>, Fariba Karimi <sup>2\*</sup>

- 1) M.A, Department of Educational Sciences, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran  
2) Associate Prof, Department of Educational Sciences, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran

---

### Abstract

The purpose of the research was to explain the relationship between strategies for dealing with conflict and social capital with knowledge sharing among first secondary teachers. In terms of purpose, it is practical and in terms of method, it is correlation. The statistical population was 2234 teachers of Isfahan city. Using the table of Kerjesi and Morgan (1970), 327 people were selected by cluster random method. The research tools were the conflict strategies questionnaire of Putnam and Wilson (1994), social capital by Lee et al. (2014) and knowledge sharing behavior by Chenamanani (2006), intention to share knowledge, subjective norms around knowledge sharing and attitudes towards knowledge sharing by Bok et al. (2005). form and content validity and construct validity were confirmed and reliability was estimated using Cronbach's alpha coefficient 0.78, 0.83, 0.92, 0.90, 0.81 and 0.87 respectively. Data analysis was done using spss and Amos software. The results showed there was a direct relationship between social capital and its dimensions (cognitive, structural, relational) and the intention to share knowledge. There was a direct relationship between the strategy of solution orientation and the intention to share knowledge, and there was an inverse relationship between the strategy of non-confrontation and the intention to share knowledge ( $p < 0.01$ ). No significant difference was observed between control strategy and intention to share knowledge. The path analysis model showed that conflict coping strategies, dimensions of social capital, attitude towards knowledge sharing and subjective norms were effective on knowledge sharing intention and knowledge sharing intention on knowledge sharing behavior.

**Keywords:** knowledge sharing, social capital, conflict coping strategies, mental norms

---