فصلنامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره‌ی دوم، شماره‌ی۱، تابستان ۹۲، صفحات ۱۰۰-۷۱

بررسی نقش سرمایه‌ی اجتماعی بر میزان دانش آفرینی در میان کارکنان شرکت مدیریت تولید برق آذربایجان شرقی

محمد عباس زاده[۱]، محمد باقر علیزاده اقدم[۲]، سمیه کیکاوسی[۳]، رعنا پور محمد[٤]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۳/۱۲

چکیده:

در سال‌های اخیر سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند. بنابراین، از سازمان‌ها انتظار می‌رود که با سرعت بیش‌تری در خلق دانش‌های نوین (دانش‌آفرینی) تلاش کنند تا با دانش خود در رفع مشکلات و نیازهای جامعه از هر حیث بیش از پیش مفید واقع شوند. نوناکا و تاکوچی، مدل پویایی از دانش‌آفرینی را مطرح کرده‌اند. براین اساس، دانش‌آفرینی سازمانی را با ابعاد جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی مشخص کرده‌اند. «دانش‌آفرینی» وابسته به علل و عوامل متفاوتی است؛ از آن جمله می‌توان به مقوله‌ی سرمایه‌ی اجتماعی اشاره کرد. سرمایه‌ی اجتماعی در برگیرنده‌ی مشارکت اجتماعی است که می‌تواند بازتولید فرایند دانش‌آفرینی را تسریع بخشد. بدین علت که در جامعه‌ای که فاقد سرمایه‌ی اجتماعی کافی است سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند. از این رو، موضوع سرمایه‌ی اجتماعی به‌عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به دانش‌آفرینی، ضروری می‌نماید. این تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی در میان کلیه‌ی کارکنان شرکت مدیریت تولید برق آذربایجان شرقی، با حجم نمونه ۳۸۱ نفر انجام گرفته است. نتایج حاکی از آن است که میان سرمایه‌ی اجتماعی با دانش آفرینی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و متغیّرهای مشارکت اجتماعی، اعتماد نهادی و اعتماد میان شخصی توانسته‌اند در مجموع ۳٦ درصد از واریانس دانش آفرینی را تبیین کنند.

واژه‌های کلیدی: دانش آفرینی، مشارکت اجتماعی، اعتماد میان شخصی، اعتماد نهادی.

[۱]- دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز(نویسنده مسؤول) somayehkeykawosi@ymail.com

[۲] - دانشیار مؤسسه تحقیقات اجتماعی دانشگاه تبریز Aghdam1351@yahoo.com

[۳] - کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی somayehkeykawosi@ymail.com

[٤] - کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی pourmohammadr@yahoo.com

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

مقدمه

جاری بودن تمایل به دانش و یادگیری در نفس بشر موجب شده است که حتی در قرون ابتدایی نیز از آموختن چیزهایی که برایش مفید بوده دریغ نکند. اما با گذشت زمان ناظر افزایش روز افزون اهمیت دانش و یادگیری در سیستم‌های اجتماعی هستیم. بیهوده نیست که تام استوارت[1] در سال ۱۹۹٤ طی مقاله‌ای در مجله‌ی فورچون[2] به شرکت‌ها یادآوری می‌کند که به آن‌چه می‌دانند بیش از آن‌چه دارند اهمیت بدهند (زنجیرچی و ربانی،۱۳۸۵: ۱٦). با توجه به پیچیدگی‌ها و پویایی‌های محیطی، سازمانی در ابعاد گوناگون علمی، فرهنگی، ارتباطی، اقتصادی، اجتماعی در عصر کنونی و با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه‌ی عملکرد سازمان‌ها، می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه‌ی حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است و سازمان‌های بعد از عصر اطلاعات، دانشگرا شده‌اند (احمدی،۱۳۸۷: ۳۵) و شرایطی به‌وجود آمده است که غفلت، سستی و عدم توجه به آن، هر سازمانی را از گردونه‌ی رقابت و حتی حیات حذف خواهد کرد. امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند که هیچ چیز به اندازه‌ی دانش نمی‌تواند آن‌ها را در دنیای رقابتی مطلوب قرار دهد. در چنین شرایطی بیش از هر چیز کارکنان سازمانها به‌عنوان صاحب دانش و مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان مورد توجه قرار می‌گیرند (امیر خانی، ۱۳۸٤: ۱۳۱) تا با خلق و تسهیم دانش (دانش آفرینی) خود در سازمان در زمینه‌ی پیشرفت سازمانی تلاش کنند.

دانش سازمانی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که می‌تواند از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد. این‌گونه سازمان‌ها با چالش‌های نوینی روبه‌رو هستند. امروزه فضای رقابتی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده و متغیّر شده‌اند. این فضا به‌سرعت در حال تغییر است، به‌گونه‌ای که برای بیش‌تر سازمان‌ها این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخ‌گویی و توان تطبیق آن‌هاست. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی برای سازمان‌ها به‌وجود آورده است. جریان بی‌پایان دانش، بازارها را در حال تغییر مداوم قرار داده که این امر سازمانها را ملزم به تغییرات مستمر می‌کند. به نظر می‌رسد که سازمان‌ها به‌عنوان سیستم و

[1]- Tom Stewart
[2]- Fortune magazine

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

کارکنان آن‌ها به مثابه رهبران این سازمان‌ها هنوز هم از بسیاری از خصوصیات امور اداری عمومی سنتی برخوردارند. با این که دنیای پیرامون این سازمان‌ها به‌سرعت در حال تغییر است و به‌دلیل ویژگی‌های نوینی که از جهات مختلف به‌دست آورده، با دنیای دهه‌ی قبل حداقل همانندی را دارد، ولی سازمان‌هایی هستند که تفاوت چندانی نیافته که همین امر با توجه به تغییرات حاصل شده مشکلاتی را موجب شده است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۱۲۱). بر این اساس، واقعیت این است که در اکثر سازمان‌ها به دانش آفرینی که موضوع بسیار مهمی بوده و به نوعی عامل پویای سازمانی محسوب می‌شود، توجهی وافی نشده (عباس‌زاده و مقتدایی، ۱۳۹۱: ۵) و در این رهگذر در عارضه‌یابی سازمان‌ها نیز به آن پرداخت نشده است؛ لهذا با عنایت به نتایج تحقیقات متعدد انجام یافته در داخل، موضوع به صورت اکتشافی در شرکت توزیع نیروی برق مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که بررسی موضوع دانش آفرینی در این شرکت می‌تواند از ضرورت بالایی برخوردار باشد.

در این زمینه، سرمایه‌ی اجتماعی از جمله عوامل تأثیر گذار بر دانش آفرینی، مفهوم جدیدی است که از سال‌های ۱۹۹۰ برای نخستین بار از سوی جامعه شناسان فرانسوی وآمریکایی(توکویل[1]، بوردیو[2]،کلمن[3]، پاتنام[4] و...) مطرح گردید (اختر محققی ، ۱۳۸۵ :۱۳). سرمایه‌ی اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود. فوکویاما سرمایه‌ی اجتماعی را به‌عنوان توانایی افراد برای کار با یک‌دیگر در جهت اهداف عمومی در گروه‌ها و سازمان‌ها تعریف می‌کند (یاری پور و منظور،۱۳۸۷: ۱٤۳). امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی به‌صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک سازمان به‌عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه‌ی اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود(الوانی و همکاران، ۱۳۸٦ :۳٦).

[1]- Tocqueville
[2]- Bourdieu
[3]- Coleman
[4]- Putnam

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

لذا در این تحقیق در صدد بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر میزان دانش آفرینی در میان کارکنان شرکت مدیریت تولید برق آذربایجان شرقی هستیم. سؤال این است که آیا سرمایه‌ی اجتماعی تأثیری بر میزان دانش آفرینی کارکنان شرکت مدیریت تولید برق آذربایجان شرقی دارد یا خیر؟

پیشینه‌ی نظری تحقیق

نظریه‌ی سازمان‌های دانش محور

با ورود به عصر دانش، سازمان‌ها برای به‌دست آوردن فرصت در محیط پویا، باید انطباق‌پذیر و منعطف‌تر باشند. ادراک سنتی که از ساختار سازمانی وجود دارد، در توسعه‌ی سازمانی برای مواجهه با چالش‌ها و نیازهای جدید با شکست روبه‌رو می‌شود. ابعاد ساختاری اولیه از تشریح کامل ساختار سازمان‌های دانش محور ناتوان است. زیرا ساختار و روابط غیررسمی نقش مهمی در این سازمان‌ها دارد، درحالی که ابعاد ساختاری اولیه صرفاً به تشریح ساختارهای رسمی کمک می‌کند. از این‌رو، برای توسعه و شناخت سازمان‌های دانش محوری که می‌توانند نیازهای جدید اقتصاد دانشی را برآورده سازند به ابعاد ساختاری جامع‌تری نیاز است، این ابعاد عبارتند از: روابط غیررسمی، روابط اعتماد محور، روابط عاطفی فراگیر و روابط تعاملی برون گرا. روابط غیررسمی نقش مهمی در تعریف و شناخت ماهیت ساختار و کارکردها در سازمان بر عهده دارد و این ابعاد می‌توانند به درک بهتر تنظیم و درک بهتر روابط غیر رسمی در سازمان کمک کنند. تغییرات اساسی که در محیط، تکنولوژی و فرهنگ در عصر دانش صورت گرفته است، نشان‌دهنده‌ی گذاری در ساختار است که از ساختارهای رسمی و سلسله مراتبی به سمت ساختارهایی پیش می‌رود که بازتر از تعاریف موجود، احساسی‌تر از عقلانیت جامع، تعاملی‌تر، منعطف‌تر و اعتماد محورتر است (فروهی،۱۳۸٤: ۳۷).

روابط غیر رسمی: روابط غیررسمی می‌تواند ساختار واقعی محیط کار را بهتر و غنی‌تر تشریح کند. روابط غیررسمی نشان دهنده‌ی درجه‌ی تحرک‌پذیری نیروی کار و آزادی عمل ورای ساختار رسمی است؛ زیرا این گونه ارتباطات نیازی ندارد که درگیر اقتدار رسمی شود و محدود به هیچ جهت و جریانی نیست. بنابراین فعالیت‌های واقعی سازمانی تا حدود زیادی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

به ماهیت‌های روابط بستگی دارد. روابط غیر رسمی بر خلاف روابط رسمی در نمودار سازمانی نشان داده نشده است و به‌صورت خود جوش و برنامه‌ریزی نشده شکل می‌گیرد (منوریان و همکاران،۱۳۸٦: ۳).

روابط مبتنی بر اعتماد: اعتماد سازمانی موجب اثر بخشی و حذف موانع محدود کننده درجوامع می‌شود؛ به‌طوری که می‌توان اطمینان حاصل کرد که با همکاری، انسجام و هماهنگی موجود، ایده‌های جدیدی خلق می‌شود که برای کل سازمان مفید است. هم‌چنین با کمک اعتماد سازی درک واضحی از دیدگاه سازمانی و استراتژی در تمام سطح سازمانی ایجاد می‌شود. ساختارهای دانش محور به دلیل نیاز شدیدی که به دانش دارند، باید اعتماد محور باشند، نه کنترل محور. برای خلق و تسهیم دانش باید سطح بالایی از اعتماد و خوش‌بینی در روابط اعضای سازمان با یک‌دیگر وجود داشته باشد (منوّریان و همکاران،۱۳۸٦ : ٦-۷).

روابط عاطفی فراگیر: وجود روابط عاطفی فراگیر در ساختاردهی سازمان به کارکنان اجازه می‌دهد که ارزش‌ها، شایستگی‌های سازمانی را به تشخیص خود به اجرا درآورد. به این ترتیب خلاقیت و نوآوری افزایش می‌یابد و در عین حال بر انسجام، بینش مشترک و توانمندسازی کارکنان تأکید می‌شود (زاهدی و خیراندیش، ۱۳۸٦: ٥٦-٥۷).

روابط تعاملی برون گرا: این روابط در ساختار سازمان‌های دانش محور، ساختار هدف‌مندی را فراهم می‌کند که به جای مقررات و رویه‌های داخلی، بر تعامل درون و برون سازمانی، کم‌رنگ شدن مرزهای درون و برون سازمانی، پویایی محیط سازمانی و نیز رقابت‌پذیری محیطی مؤثر است. نگرش‌ها و دیدگاه‌های تنگ نظرانه موجب محبوس شدن دانش و جلوگیری از تسهیم آن می‌شوند. علاوه بر این وجود محیط مشارکتی مرزهای خارجی را گسترش داده، تسهیم دانش را تسهیل و جریان دانش را روان می‌کند و بنابراین تولید کلی دانش را افزایش می‌دهد (زاهدی و خیراندیش ،۱۳۸٦: ٥٦).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

نظریه‌ی سازمان یادگیرنده[1]

با شروع دهه‌ی ۹۰ میلادی سازمان‌ها در رویارویی با تحولات شدید محیطی، به این نتیجه رسیدند که باید تلاش گسترده‌ای را برای بقای خود آغاز کنند و برای این‌که خود را در این محیط پر تلاطم حفظ کنند باید سرعت یادگیری سازمانی سریع‌تر از سرعت تغییرات محیطی باشد و از قالب‌های غیرپویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند.

مفهوم سازمان یادگیرنده، سازمان‌ها را به‌عنوان موجودیت‌هایی می‌بیند که با به کارگیری دانش و یادگیری به طرق جدید و سریع می‌تواند به سطوح بالایی از موفقیت‌های تجاری دست یابند. سازمان‌های یادگیرنده دانش را خلق می‌کند و در شیوه‌ی کار و تجربه به‌کار می‌گیرد؛ رفتار خود را اصلاح می‌کند تا با تغییرات منطبق شود، و بدین ترتیب خلق و به کارگیری دانش جدید برای رشد و یادگیری مداوم در چرخه‌ی بی پایان را میسّر می‌سازد. سازمانی که ظرفیت یادگیری خود را توسعه نداده باشد- امری که در محیط کار امروزی عادی است- با تغییر مبارزه می‌کند. سازمان‌ها نوعاً نسبت به تغییر، با فراموش کردن و باز آموزی روش‌های کهنه و نو واکنش نشان می‌دهند. یادگیری در عین حال سرعت تغییر را افزایش می‌دهد و برای سازمان راهی برای تسلّط بر تغییر و تحریک تغییر است تا واکنش صرف به تغییر. در نتیجه تغییر، به فرآورده‌ی یادگیری مداوم تبدیل می‌شود و نه علتی که فرایند یادگیری را شروع می‌کند. سازمان‌ها با پذیرفتن مسؤولیت فرایند تغییر در این روش می‌توانند مزیت رقابتی خود را به‌دست آوردند و حفظ کنند (رادینگ،۱۳۸۳: ۲۲).

در حالت کلی می‌توان گفت، سازمان یادگیرنده عبارت است از: مجموعه فرایندهای شناختی افراد سازمان. افراد می‌توانند به‌عنوان خرده سیستم در سازمان، مورد توجه قرار گیرند. مفهوم سازمان یادگیرنده، به سازمان به‌عنوان یک موجودیت مستقل توجه می‌کند و بر ویژگی‌هایی متمرکز است که یادگیری اعضا را تشویق می‌کنند. از سوی دیگر یادگیری سازمانی برچگونگی توسعه‌ی یادگیری در یک سازمان تمرکز دارد (جشنی،۱۳۸۷: ۲).

این نوع سازمان، سازمانی است که در آن اعضا به‌طور مستمر خود را در جهت تحقق هدف‌ها و آمالی که واقعاً در پی آنند، توسعه می‌دهد. الگوهای نوینی در جهت گسترش دامنه‌ی تفکر رواج می یابد؛ فضا برای آرمان طلبی جمعی وجود دارد و نهایتاً سازمانی است

[1]- learning organization

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

که اعضای آن به‌طور دائم می‌آموزند که چگونه دسته جمعی یاد گیرند. سازمان‌های مطلـوب، سازمان‌های یادگیرنده خواهند بود. این سازمان‌هـا فرصـت‌هـایی را بـرای اعمـال مسـؤولیت به‌وجود می‌آورند. از تجربه‌ها می‌آموزند، ریسک می‌پذیرند و از نتایج حاصله و از درس‌هـای آموخته شده احساس رضایت می‌کنند و در آن یادگیری، نیاز همیشگی کلیه‌ی کارکنـان تلقـی شود و درآن ضمن تأکید بر آموختن، چگونه آموختن و جذب و توزیع دانش نو، بـه خلـق و تولید اطلاعات و دانش جدید و مورد نیاز پرداخته می‌شود و تمامی این دانش‌هـا در رفتـار و عملکردها متجلی می‌شوند (سلاجقه و ناظری، ۱۳۸۹: ۵۳-۵٤).

گاروین[1] معتقد است، سازمان یادگیرنده عبارت است از مهارت و توانایی سازمان در ایجاد، کسب و انتقال دانش و اصلاح رفتار افراد برای انعکاس دانش و بینش جدید. هم‌چنین وی معتقد است که سازمان یادگیرنده برآیند تلاش‌هایی است که تاکنون در حوزه‌ی بهسازی و توسعه‌ی سازمانی صورت پذیرفته است. در سازمان یادگیرنده، یادگیریِ چگونه یادگرفتن از یادگیری هر نوع دانش و اطلاعات دیگر، مهم‌تر تلقی می‌شود و خلاقیت و نوآوری از سازگاری و ثبات با ارزش‌تر است (همان،۱۳۸۹: ٥٤-۵۳).

پیتر سنگه[2] معتقد است که سازمان یادگیرنده به سازمانی اطلاق می‌شود که به‌طور مسـتمر در پی افزایش قابلیت‌های خود برای خلق چیزهای تـازه و دائمـاً در حـال یـادگیری اسـت و افزایش انطباق پذیری گام اول یادگیری است؛ نباید سازمان‌ها خود را وقف این مرحله بکننـد بلکه باید با یادگیری خلاقانه شرایط تحول را در سازمان‌ها فراهم کننـد. سـازمان یادگیرنـده، سازمانی است که در آن افراد به‌طور مستمر در حال توسـعه‌ی ظرفیـت خـود بـرای تحصـیل نتایجی هستند که به واقع طالب آنند؛ جایی که الگوهای تازه فکـر کـردن پـرورش مـی‌یابـد، محلی که خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شود و بالاخره مجموعه ای که در آن افـراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با یک‌دیگر یاد بگیرند (ملکی و گنجلـی تبریـزی ، ۱۳۸۹ :۱٤۹-۱۵۰).

[1]- Garvin
[2]- Senge

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

دانش آفرینی سازمانی

مفهوم دانش آفرینی سازمانی توسط نوناکا[1] عمومی شد و بعد از او اندیشمندان زیادی به بحث پیرامون این موضوع پرداختند (خانیل[2]، ۳۱:۲۰۰۹). از نظر نوناکا و تایامون[3] دانش آفرینی سازمانی، فعالیت پویایی است که در آن افراد در تعامل با افراد دیگر به فراتر از مرزهای خود می‌روند و باعث تغییر خود، دیگران، سازمان و محیط زیست می‌شوند (همان:۳۲).

نوناکا، تاکوچی و اموتو[4](۱۹۹۶) مدل پویای دانش آفرینی را به این صورت مطرح کردند که دانش از طریق تعامل میان دانش ضمنی و صریح ایجاد می‌شود. بر این سیاق، به چهار نوع دانش اشاره کرده‌اند:

۱- تبدیل دانش ضمنی به ضمنی که جامعه پذیری نام دارد و در واقع فرایند تسهیم تجارب یا انتقال دانش است که افراد از طریق کار با دیگران، مشاهده و ... می‌توانند به‌دست آورند.

۲- تبدیل دانش صریح به صریح که ترکیب نام دارد که فرایندی از تلفیق انواعی از دانش رمز گذاری شده به‌صورت نظام یا سیستم دانش است. به‌مانند آموزش رسمی.

۳- تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح یا همان بیرونی سازی نام دارد که فرایند شکل دهی و تنظیم دانش ضمنی به دانش صریح بر اساس کاربرد تکنیک‌های متفاوت مانند استعاره‌ها، فرضیه‌ها و مدل‌ها و... در یک فراین بازتابی جمعی است.

٤- تبدیل دانش صریح به دانش ضمنی یا همان درونی‌سازی است که در واقع در برگیرنده‌ی دانش کدگذاری شده به دانش ضمنی است (عباس‌زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸ : ۷).

ابطحی وصلواتی(۱۳۸۵) براین عقیده هستند که درسال‌های اخیر، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی چون کاردانش، دانش‌کار، مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی و دانش آفرینی سازمانی خبر از شدّت یافتن این روند می‌دهند. سازمان‌ها نه تنها از طریق سازگاری منفعلانه، بلکه به واسطه‌ی کارکرد متقابل فعّال، خود را با محیط‌های بی ثبات وفق می‌دهند. سازمان‌ها به راحتی می‌توانند تغییر شکل دهند. با

[1]- Nonaka
[2] - khanyile
[3]- tayamon
[4]- Umemoto

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

این همه، بسیاری از دیدگاه‌های موجود در زمینه‌ی سازمان ازیک حالت منفعلانه و ایستا برخوردارند. سازمانی که درصدد سازگاری کامل خود با محیط در حال تغییر است، باید علاوه بر خلق اطلاعات و دانش، بتواند آن‌ها را به طرز مؤثری، مورد پردازش قرار دهد. هم‌چنین اعضای سازمان باید نه تنها منفعل نبوده، بلکه باید به عنوان عاملی فعّال در نوآوری عمل کنند(خاتمی،۱۳۸۸ : ۹۴-۹۵).

بر این اساس، دانش آفرینی سازمانی، فرایند خود پیشرونده و مستمر تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح است و بنیان آن در معمّایی است که پولانی(۱۹۹۶) مطرح کرده است: «افراد بیش‌تر از آن‌چه بیان می کنند، می‌دانند». معمّای پولانی را می‌توان گسترش داد و بیان کرد؛ سازمان‌ها بیش‌تر از آن‌چه که قراردادهای آن‌ها می‌گویند، می دانند. بدین ترتیب سازمان‌ها نیز مانند افراد، توانایی دانش آفرینی را دارند. اما سازمان‌ها از نظر این توانایی با هم تفاوت دارند. این تفاوت توجه ما را به زمینه‌ی سازمان معطوف می‌کند، جایی که توانایی‌هایی مانند یادگیری، ظرفیت جذب، اکتساب و غیره موجود است و توان‌مندسازی دانش آفرینی به عنوان طرّاحی زمینه‌ی مناسب برای این فرایند است تا سازمان توانایی بالقوّه‌ی خود را بالفعل کند (عدلی، ۱۳۸۷ : ۲۲). در واقع روز به روز اهمیت دانش به‌کار گرفته شده در محصولات و خدمات بیش‌تر می شود. امروزه سازمان‌ها در این فکر هستند تا کارکنان خود را از میان کارکنان آگاه و شایسته به‌جای کارگران مهاجر انتخاب کنند (باجاریا[1]، ۱:۲۰۰۱). نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) اشاره کرده‌اند که درک و فهم چگونگی سازماندهی تولید محصولات جدید در سازمان بسیار مهم است؛ ولی مهم‌تر از آن این است که باید به چگونگی سازماندهی خلق دانش جدید سازمانی که به تولید محصولات جدید منتهی می‌شود پی برد. از نظر آنان بازده موجود در سازمان، بخوبی بیان‌کننده‌ی دانش جدیدی است که به تولیدات جدید منتهی می‌شود (شولز[2]، ۳:۲۰۰۵).

دراکر[3] (۱۹۹۳) معتقد است یکی از مهم‌ترین نیازهای هر سازمان در جامعه‌ی دانش مدار، نهادینه سازی کارکردهای نظامند در راستای اداره‌ی خود انتقالی دانش است. سازمان باید دانش منسوخ شده را کنار گذارد و نحوه‌ی خلق دانش نوین را با توجه به موارد زیر در نظر

[1] -Bajaria
[2] -Schulze
[3]- Drucker

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

داشته باشد: ۱) بهینه‌سازی مداوم عملکردها ۲) ارایه‌ی کاربردهای نوین از طریق دستاوردهای خودسازمانی و ۳) نوآوری به عنوان یک فرایند سازماندهی شده. سازمان زمانی که به نوآوری می‌پردازد «فقط به پردازش اطلاعاتی که از بیرون سازمان به درون آن آورده‌اند نمی‌پردازد تا بتوانند مشکلات فعلی را حل کند و خود را با تغییرات محیط سازگار کند؛ بلکه واقعاً دانش جدیدی را در درون خود خلق می‌کند و برای تعریف دوباره مسائل و راه حل‌های خود و بازآفرینی محیط خود به کار می‌گیرد» (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵: ٤٧).

سرمایه اجتماعی[1] در سازمان‌های دانش آفرین

«دانش‌آفرینی» در سازمان مانند هر پدیده‌ی اجتماعی وابسته به علل و عوامل متفاوتی است، از آن جمله می‌توان به مقوله‌ی «سرمایه‌ی اجتماعی» اشاره کرد. چرا که سرمایه اجتماعی با ایجاد زمینه‌ی مشارکت و همکاری در میان اعضای سازمان، در بازتولید دانش آفرینی بسیار مؤثر واقع می‌شود.

مانند بسیاری از مفاهیم جامعه‌شناسی، با مرور بر پیشینه‌ی مطالعات حوزه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی، به وضوح دیده می‌شود که هر یک از پژوهشگران برای بیان مفهوم و شناخت سرمایه‌ی اجتماعی، جنبه‌ای از واقعیت سرمایه‌ی اجتماعی را به تصویر کشیدند (رحمانی و همکاران، ١٣٨٦: ۳). نخستین تعریف نظامند را از سرمایه‌ی اجتماعی، بوردیو[2] عرضه کرده است دیدگاه بوردیو در خصوص سرمایه‌ی اجتماعی، مفهوم زمینه[3] است. در معنای وسیع، زمینه حوزه‌ای از زندگی اجتماعی است که قواعد سازمانی خودش را دارد. مجموعه‌ای از موقعیت‌ها را ایجاد می‌کند و اعمال و اقدامات وابسته به آن‌ها را حمایت می‌کند. برای مثال، خانواده زمینه‌ای اجتماعی است که می‌تواند به‌عنوان نظامی از روابط- میان شوهر/ پدر، خانم/ مادر و بچه‌ها، که همه‌ی آن‌ها موقعیت اجتماعی هستند- دیده شود (جانعلی‌زاده، ۱۳۸۹: ۲۵-۲٦). کلمن[4] سرمایه‌ی اجتماعی را به وسیله‌ی کارکردش تعریف کرده است. به نظر او، سرمایه‌ی اجتماعی هنگامی ایجاد می‌شود که روابط میان اشخاص به شیوه‌ای تغییر یابد که

[1]- Socail capital
[2]- Bourdieu
[3]- Field
[4]- Coleman

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

کنش را آسان کند. بنابراین سرمایه‌ی اجتماعی، شیء واحدی نیست، بلکه جنبه‌های متفاوت ساختار اجتماعی را در بر می‌گیرد که کنش فردی را ترویج می‌کند. او می‌گوید، سرمایه‌ی اجتماعی نهاد واحدی نیست، بلکه مجموعه‌ای از نهادهای گوناگون است که دو عنصر مشترک دارد؛ نخست این‌که، همه‌ی آن‌ها مشتمل بر جنبه‌ای از ساختارهای اجتماعی هستند. و دوم این‌که، کنش‌های معین افرادی را که درون ساختار هستند تسهیل می‌کنند (چلبی و مبارکی، ۱۳۸٤: ٥-٤). پاتنام[1] (۱۹۹۰) نیز به عنوان یکی از مهم‌ترین صاحب نظران سرمایه‌ی اجتماعی مطرح شده است. پاتنام سرمایه‌ی اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت مؤثر اعضای جامعه می‌شود و در نتیجه باعث تأمین منافع متقابل آنان می‌گردد. پاتنام سرمایه‌ی اجتماعی را به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه‌ی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در نظام‌های مختلف می‌داند (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰ :۱۱۲). فوکویاما[2](۱۳۷۹)، معتقد است که سرمایه‌ی اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه‌ی معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند (سعادت، ۱۳۸۷: ۳).

بهت[3] (۲۰۰۱) اشاره به این دارد که انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد در میان افراد و سازمان‌ها، بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. در نتیجه، تمام عواملی که مشوّق ارتباط میان فردی یا مانع آن باشند، بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تأثیر گذار خواهند بود. به همین دلیل، اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش، مورد تأکید قرار گرفته شده است. چنان‌چه سازمانی بتواند هر چه بیش‌تر تعاملات اثر بخش را در میان کارکنان خویش در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیش‌تر می تواند نسبت به اثر بخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش و در نتیجه دانش آفرینی اثر بخش در سازمان اطمینان حاصل کند (دموری و همکاران،۱۳۸۸ :۵۱).

[1]- Putnam
[2]- Fukuyama
[3] - Bhatt

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

بنابراین با توجه به نظریه‌ی اندیشمندان مختلف، سرمایه‌ی اجتماعی در درون سازمان، از روابط درون سازمانی ناشی می‌شود و حاصل جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک میان اعضا است. سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی نوعی دارایی است که هم برای سازمان (مانند ایجاد ارزش‌ها برای سهامداران) و هم برای اعضا (مانند تقویت مهارت کارکنان) مفید است. به اعتقاد کلمن(۱۹۹۰) سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی یک ویژگی جمعی و محصول فرعی فعالیت‌های سازمانی است. فوکویاما (۱۹۹۵) یکی از آثار سرمایه‌ی اجتماعی را در سازمان‌ها افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌داند (ابولقاسمی و همکاران،۱۳۹۰:۸۷). سرمایه‌ی اجتماعی هم‌چنین از جمله ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که مشارکت و اعتماد متقابل را برای دستیابی به منافع مشترک تسهیل می‌کند. یوکل[1](۲۰۰۶) سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی را چگونگی روابط انسانی داخل سازمان می‌داند. منظور از روابط انسانی کیفیت همکاری، اعتماد متقابل و تعهد سازمانی است. بنابراین سرمایه‌ی اجتماعی می‌تواند، به تسهیم دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و ایجاد روحیه‌ی کار گروهی در میان اعضای سازمان منجر شود (اصفهانی و همکاران،۱۳۹۰ :۱۲۱). چنانچه سازمانی بتواند هرچه بیش‌تر تعاملات اثر بخش را در میان کارکنان خویش، در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیش‌تر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش در سازمان اطمینان حاصل کند (الوانی و همکاران، ۱۳۸٦ :٤۱). سرمایه‌ی اجتماعی نسبت به سرمایه‌ی فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. در غیاب سرمایه‌ی اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تعالی سازمانی و سرآمدی ناهموار و مشکل می‌شود (ثمرین و مقیمی،۱۳۸۹ :۱٤۱).

بنابر آن‌چه گفته شد سرمایه‌ی اجتماعی، زمینه را برای بهره‌برداری و بهره‌وری از نیروی انسانی در سازمانهای مختلف فراهم می‌آورد؛ به‌طوری‌که بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز از این طریق امکان‌پذیر است و هم‌چنین این نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان می‌افزاید (مقتدایی،۱۳۹۰: ۱۰٦).

[1]- Yukl

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

پیشینه‌ی تجربی

مطالعات تجربی که ارتباط میان سرمایه‌ی اجتماعی و دانش آفرینی سازمانی را بررسی و مطالعه کرده باشد، از گستردگی چندانی برخوردار نیستند.

لینا و ون برن[1] (۱۹۹۹)، در پژوهشی با عنوان «سرمایه‌ی اجتماعی و عملکرد کارکنان»، اعتقاد دارند که اعمال کارکنان به شدّت بر سطح سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی در یک شرکت تأثیر می‌گذارد و شیوه‌هایی را که روابط، هنجارها و نقشها بر سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی تأثیر می گذارد تشریح می‌کنند و منافع و هزینه‌های بالقوه ی سرمایه ی اجتماعی سازمانی را توضیح می‌دهند. آنان در تحقیق خود سرمایه‌ی اجتماعی را به عنوان ویژگی سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌دهند و سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی را به عنوان منبعی که ناشی از ویژگی روابط اجتماعی درون سازمان است تعریف می‌کنند. این منبع از طریق سطوح جهت‌گیری هدف جمعی و اعتماد مشترک اعضا قابل تشخیص است. واحد تحلیل آنان سازمان، و تأکیدشان عمدتاً بر جنبه‌های مصالح عمومی سرمایه‌ی اجتماعی است. به همین دلیل سرمایه‌ی اجتماعی را به عنوان یک ویژگی جمعی تعریف می‌کنند، به جای آن‌که آن‌را مجموعه‌ی ارتباطات اجتماعی فردی به‌حساب آورند. در واقع سرمایه‌ی اجتماعی را محصول فرعی سایر فعالیت‌های یا زمان می‌دانند. بر این اساس آن‌ها مدلی پدید می‌آورند که دارای دو جزء است: امکان مشارکت و اعتماد. بر اساس این مدل، سطح خاصی از هر یک از دو جزء تشکیل دهنده‌ی مدل ضروری است تا یک شرکت سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی داشته باشد. آنان با بیان مدل شیوه‌هایی را بررسی می‌کنند که در آن‌ها اعمال خاص کارکنان ممکن است سطح سرمایه‌ی اجتماعی را در سازمان افزایش دهد(علیپور نجمی،۱۳۹۰: ۷۲)؛ چیزی که می‌تواند منجر به دانش آفرینی در سازمان انجامد.

در تحقیقی که میگولز، مورنووآرتیس[2] (۲۰۰۸)با موضوع «نقش سرمایه‌ی اجتماعی در ایجاد و تقویت دانش‌آفرینی» در اسپانیا، انجام داده‌اند، با استفاده از روش هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون،بیان می‌کنندکه مقوله‌هایی چون اعتماد، همکاری افراد با یکدیگر و همکاری با سازمان‌های عمومی، در نوآوری‌های تکنولوژیکی و به عبارتی دانش‌آفرینی تأثیر

[1]- Lina & Wen bron
[2]- Miguelez & Moreno & Artis

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

به سزایی دارند. در واقع، نتایج یافته‌های آنان نشان داد که سرمایه‌ی اجتماعی هم‌بستگی مثبتی با دانش‌آفرینی و نوآوری دارد و تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی در تولید دانش اساسی است (مقتدایی، ۱۳۹۰: ۱٤۸).

تحقیق عباس زاده و مقتدایی(۱۳۸۸) با موضوع «بررسی جامعه شناختی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر دانش آفرینی» با هدف تعیین میزان دانش آفرینی در دانشگاه اصفهان انجام شده است که از منظر جامعه شناختی، تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی را بر دانش آفرینی تحلیل کرده است. روش تحقیق، پیمایشی بوده و جامعه‌ی آماری دربرگیرنده‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان به تعداد ٤٧٦ (۱۳۸۷سال) نفر است. روش آماری مورد استفاده، شامل رگرسیون چند متغیّره و تحلیل مسیر بوده و برای محاسبه‌ی ضرایب مسیر، از برآوردهای روش لیزر استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که بین دانش آفرینی و سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش میزان سرمایه‌ی اجتماعی استادان، سطح دانش آفرینی نیز ارتقا می‌یابد (عباس زاده و مقتدایی،۱۳۸۸: ۳).

قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی نقش سرمایه‌ی اجتماعی در ایجاد سرمایه‌ی فکری دو شرکت خودرو ساز ایرانی پرداختند. در این تحقیق، روش‌های مورد استفاده روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی و ابزارهای استفاده شده، فیش برداری و پرسش‌نامه برای ارزیابی سرمایه‌ی فکری بوده است. برای تعیین نوع رابطه و نحوه‌ی تأثیر گذاری سرمایه‌ی اجتماعی بر سرمایه‌ی فکری و ابعاد آن (سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی رابطه‌ای و سرمایه‌ی ساختاری) و هم‌چنین چگونگی ارتباط میان ابعاد سرمایه‌ی فکری از روش‌های آماری تحلیل هم‌بستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد که سرمایه‌ی اجتماعی بر سرمایه‌ی فکری به‌طور کلّی و هم‌چنین هر یک از عناصر آن شامل سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی رابطه‌ای و سرمایه‌ی ساختاری در دو شرکت مورد مطالعه تأثیر مثبت و معنی داری دارد. این بدین معنی است که با سرمایه گذاری در سرمایه‌ی اجتماعی شرکت در ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای می‌توان انتظار داشت سرمایه‌ی فکری شرکت شامل سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی ساختاری و سرمایه‌ی رابطه‌ای آن افزایش یابد. یعنی سرمایه‌ی اجتماعی به‌عنوان یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی می‌تواند به شرکت‌های مطالعه شده در

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

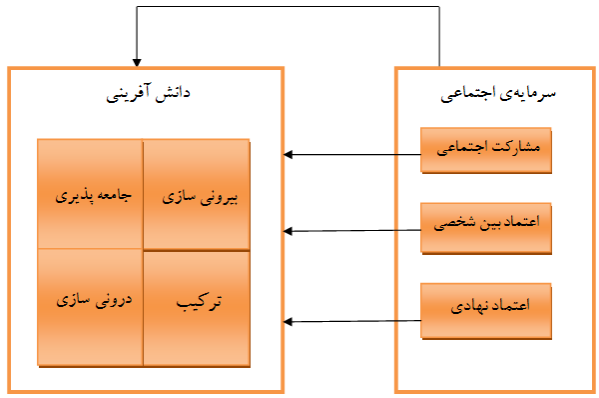
خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکریشان کمک بسیار کند (قلیچ لی و مشبکی،۱۳۸۵ :۱٤۱).

نعمتی و جمشیدی (۱۳۸٦) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی» به بررسی جایگاه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه‌ی سرمایه در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی پرداخته است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های این پژوهش نشان داد که به‌طور کلی میان فرایند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. هم‌چنین میان ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی و فناوری تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. اما میان بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی معنی داری مشاهده نمی‌شود (نعمتی و جمشیدی،۱۳۸٦: ۱).

مدل تحلیلی تحقیق

با توجه به پژوهش‌های نظری و تجربی اشاره شده، سرمایه‌ی اجتماعی برای توسعه‌ی دانش آفرینی ضروری است و نتایج تحقیقات بسیاری از اندیشمندان بر موضوع یاد شده صحّه گذاشته است (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۷). از این‌رو با توجه به مدل پیشنهادی نوناکا و تاکوچی(۱۹۹۵) در ارتباط با دانش آفرینی، ابعاد چهارگانه‌ی آن (جامعه پذیری، بیرونی سازی، درونی‌سازی و ترکیب) به همراه ابعاد سازه سرمایه‌ی اجتماعی به شرح زیر، مد نظر قرار گرفته است:

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]



شکل شماره‌ی یک- مدل تحلیل تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

۱- میان مشارکت اجتماعی و فرایند دانش‌آفرینی (جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) رابطه وجود دارد.

۲- میان اعتماد بین شخصی و فرایند دانش‌آفرینی (جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) رابطه وجود دارد.

۳- میان اعتماد نهادی و فرایند دانش‌آفرینی (جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) رابطه وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر به روش پیمایشی انجام شده و برای گردآوری داده ها از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته استفاده شده است. جامعه‌ی آماری در این پژوهش کلیه‌ی کارکنان شرکت مدیریت تولید برق آذربایجان شرقی را در بر می‌گیرد. بر اساس آمار به‌دست آمده در سال ۱۳۹۱ تعداد کارکنان این شرکت ۱۰۰۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۱ نفر برآورد شد.

روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای تصادفی و واحد تحلیل، فرد است. نهایت امر این‌که داده های جمع‌آوری شده با نرم افزارهای SPSS تجزیه و تحلیل شد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

تعاریف نظری و عملیاتی واژه‌ها[۱]

دانش‌آفرینی: دانش‌آفرینی در سازمان، از منظر نوناکا و تاکوچی(۱۱۹۵)، بررسی رابطه میان سازمان و محیط است که به توانایی اعضای سازمان برای مبادلات و ترکیب دانش اطلاعات و ایده‌ها توجه دارد و زمانی پدیدار می‌شود که افراد دسترسی کاملی به دانش داشته و توانایی بالایی در ادغام عقاید و تجارب دیگر اعضای سازمان داشته باشند و در اثر تعاملات، جنبش‌هایی از دانش که قاعدتاً در اختیار دیگران است، به دانش جدید تبدیل کنند (نوناکاو تاکوچی،۱۳۸۵: ۱۱۸).

فرایند دانش‌آفرینی ناظر بر چهار بُعد اساسی است که نوناکا و همکاران وی در نظریه‌ی دانش‌آفرینی خود بدان اشاره کرده‌اند. این چهار بُعد عبارتند از: جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی. که در این تحقیق با ۱۶ گویه سنجیده شده است.

جامعه‌پذیری: فرایند تبدیل دانش ضمنی(نهان) یک فرد به دانش ضمنی(نهان) در فرد دیگر را جامعه پذیری گویند (نوناکا[1]، ۱:۱۹۹۷). جامعه پذیری فرایند تسهیم تجارب یا انتقال دانش است که یک فرد می‌تواند از طریق کار با دیگران، تقلید و استمرار آن‌چه که آن‌ها انجام می‌دهند، به‌دست آورد. دانش حاصل شده در این مرحله، دانش مدون و کدگذاری شده نام دارد (مقتدایی،۱۳۹۰: ۱۹) که برای سنجش آن از گویه‌های زیر استفاده شده است:

میزان تبادل نظر با همکاران بخش خودتان جدا از جلسات رسمی سازمان در مورد مشکلات سازمانی، میزان تبادل نظر با همکاران بخش‌های مختلف جدا از جلسات رسمی سازمان در مورد مشکلات سازمانی، میزان تبادل نظر با همکارانتان از بخش‌های مختلف در خارج از شرکت، میزان آگاهی بخشی به همکارانتان در مورد مشکلات شرکت.

بیرونی‌سازی: فرآیند نگهداری دانش یا تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح (حفظ، سازماندهی، ذخیره، تبدیل، بهبود و توسعه‌ی دانش). فعالیت‌هایی که دانش را در سازمان ماندگار می‌کند و موجب تبدیل دانش غیرمکتوب و ذهنی به دانش مکتوب می‌شود؛ یعنی تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح که با مدل حلزونی نوناکا و تاکوچی بیرونی‌سازی نام می‌گیرد (نوناکاو تاکوچی،۱۳۸۵: ۱۲۲). این بعد از دانش آفرینی توسط گویه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفته شده‌اند:

---

[1] - Nonaka

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

میزان ارائه راه حل‌ها در رابطه با نیازهای مشتریان، میزان مشورت با افراد متخصص و شایسته در ارتباط با ایده‌های شرکت، مشورت با افراد متخصص و شایسته در ارتباط با نیازهای مشتریان، میزان توجه و تأکید به توسعه دانش‌های جدید در مورد نیازهای مشتریان در انواع نشست‌ها و گردهمایی‌های شرکت.

ترکیب: فرآیند تسهیم دانش یا تبدیل دانش صریح به دانش صریح (نشر، توزیع، انتقال، ترویج و مبادله‌ی دانش): فعالیتهایی که با جریان دانش از شکلی به شکل دیگر یا از فرد یا گروهی به فرد یا گروه دیگر در ارتباط است. نوناکا و تاکوچی این مرحله از دانش‌آفرینی را ترکیب یا ارتبا طات نام نهاده‌اند؛ یعنی تبدیل دانش صریح به صریح (عیان به عیان) (نوناکاو تاکوچی، ۱۳۸۵ : ۱۲۷). گویه‌هایی که برای سنجش بعد ترکیب در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته به شرح زیر است:

میزان اصلاح و تقویت مستمر دانش فنی در شرکت شما، میزان اصلاح و تقویت مستمر دانش مربوط به نیازهای مشتریان در شرکت شما، میزان اصلاح و تقویت مستمر دانش مربوط به روش‌های تولید ایده‌های جدید در شرکت شما، میزان نشر دانش‌های جدید حاصله در رابطه با نیازهای جدید مشتریان در شرکت شما.

درونی‌سازی: این مرحله فرایند تبدیل دانش آشکار به دانش نهان(ضمنی) سازمان است. این فراین از طریق یادگیری، مستندسازی تجربیات و ... انجام می‌شود. در درونی‌سازی لازم است فرد دانش مربوط به خود را در درون سازمان تشخیص دهد و هم‌چنین خودش را در یک کل گسترده‌تر دریابد. به گفته‌ی نوناکا و تاکوچی(۱۹۹۵) «درونی سازی فرایندی است که طی آن دانش صریح در قالب ضمنی تجسم می‌یابد (یارمحمدزاده،۱۳۸۹ :۷۹). به منظور سنجش این بعد از دانش آفرینی از گویه‌های زیر استفاده شده است:

میزان آزمایش و خطا در ارتباط با کارآمد بودن ایده‌های سازمانی در کاربرد تکنولوژی‌های موجود در شرکت شما، میزان آزمایش و خطا در ارتباط با کارآمد بودن ایده‌های سازمانی در ارتباط با نیازهای مشتریان در شرکت شما، میزان آزمایش و خطا در ارتباط با کارآمد بودن ایده‌های سازمانی در ارتباط با روش‌های تولید ایده‌های جدید در شرکت شما، میزان آزمایش و خطا در ارتباط با دانش کلی در رابطه با نیازهای مشتری در شرکت شما.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

سرمایه‌ی اجتماعی: منظور از سرمایه‌ی اجتماعی، آن دسته از ویژگی‌های سازمان اجتماعی از جمله؛ اعتماد و همکاری و... است که مشارکت‌کنندگان را قادر می‌سازد تا به شیوه‌ای مؤثرتر اهداف مشترک خود را تعقیب کنند (مقتدایی،۱۳۹۰: ۲۰). این متغیّر شامل مؤلفه‌های مشارکت اجتماعی، اعتماد میان شخصی، اعتماد نهادی است و از طریق میانگین پاسخ‌های کارکنان شرکت به یک پرسش‌نامه ۲۷ سؤالی اندازه‌گیری می‌شود.

مشارکت اجتماعی: به معنای شراکت و همکاری در کاری، امری یا فعالیتی و حضور در جمعی، گروهی و سازمانی برای بحث و تصمیم‌گیری، چه به‌صورت فعّال و چه به‌صورت غیر فعّال است. در مجموع، جوهره‌ی اصلی مشارکت را باید در فرایند درگیری، فعالیت و تأثیر پذیری دانست (دهقان و غفاری، ۱۳۸۳ :٦٩). این بعد از سرمایه‌ی اجتماعی برای سنجش از گویه‌های زیر کمک گرفته است:

میزان مشارکت در امور مذهبی، میزان همکاری و مشارکت در انتخابات، میزان مشارکت در نظرسنجی‌های شهری، میزان همکاری‌های داوطلبانه در تصمیم‌گیریهای سازمانی، میزان مشارکت در برنامه‌های سازمانی و ...

اعتماد اجتماعی: منظور از اعتماد اجتماعی، صریح و باز بودن، سهیم کردن، حسن ظنّ، اعتماد به مردم (اعتماد به آشنایان، اعتماد به دوستان و ...)، دگرخواهی، اعتماد به گروه‌ها، (احزاب، نهادهای صنفی و ...)، صداقت است (عباس‌زاده،۱۳۸۳ :۲۷۷). اعتماد اجتماعی شامل اعتماد میان شخصی و اعتماد به نهادهای مختلف سازمانی است.

برای سنجش اعتماد میان شخصی از گویه‌های زیر استفاده شده است:

مردم به قول و قرارهای خود عمل می‌کنند، مردم در حفظ و نگهداری وسایل امانت گرفته شده پایبندند، به خویشاوندانمان اعتماد بالایی داریم، علاقه مند به رفت و آمد بیش‌تر با دوستان و اقوامم هستم و ...

گویه‌های زیر برای سنجش اعتماد نهادی استفاده شده است:

میزان اعتماد به مدیران رده بالا، میزان مدیران رده بالایی، میزان مدیران رده پایین، میزان اعتماد به شرکت مدیریت آذربایجان شرقی، میزان اعتماد به سازمان‌های دولتی، میزان اعتماد به سازمان‌های خصوصی، میزان اعتماد به بخش رسیدگی به شکایات در شرکت شما.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

کیفیت ابزار اندازه‌گیری(اعتبارو پایایی[1]):

در این تحقیق، برای سنجش اعتبار سؤالات، از اعتبار محتوایی استفاده شد؛ به‌طوری که تلاش گردید سؤالات در نظر گرفته شده فضای مفهومی متغیرهای مورد بررسی را پوشش دهند. پس از کد گذاری و استخراج نتایج، آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین میزان پایایی سؤالات پرسش‌نامه استفاده شد. میزان پایایی به دست آمده برای دانش آفرینی(١٦ گویه)، مشارکت اجتماعی (۹ گویه)، اعتماد میان شخصی (۱۱گویه) و اعتماد نهادی (۷گویه) و مجموع سرمایه‌ی اجتماعی (۲۷ گویه) به ترتیب برابر؛ ۹۰/ ۰، ۷۳/ ۰، ۸۵/ ۰، ۸۵/ ۰ و ۷۸/ ۰ است.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق حاکی از این است که ٤/٢درصد از پاسخ‌گویان را زنان و ۹۵/٦ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. بیش‌ترین و کمترین درصد توزیع مدرک تحصیلی پاسخ‌گویان به ترتیب، ۳۱/۱ درصد مربوط به مدرک تحصیلی فوق دیپلم و ۳/۱ درصد مربوط به مدرک تحصیلی بی‌سواد است. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که ١٤/ ٦درصد پاسخ‌گویان مجرد و ۱/۸۵ درصد متأهل، ٤/٨٠ درصد پاسخ‌گویان متولد شهر و ۳/۱۹ درصد متولد روستا هستند. هم‌چنین ۳/۹٦ درصد از پاسخ‌گویان در شهر و ٤/٣ درصد در روستا زندگی می‌کنند. نتایج نشان می‌دهد که میانگین تعداد اعضای خانواده در بین کارکنان شرکت ۳/۵۹ نفر، میانگین سن کارکنان ۳۹/۰۲ و میانگین سابقه‌ی کاری در شرکت مورد مطالعه، ٢٦/١٤ سال است.

براساس آمارهای توصیفی جدول شماره‌ی ۱، در حالت کلی میانگین مجموع دانش‌آفرینی ٦٢/٨٨ است که مقدار قابل توجهی به نظر می‌آید و کمترین و بیش‌ترین میزان دانش‌آفرینی در میان پاسخ‌گویان ۱۹ و ۹٦ است. با توجه به وضعیت چولگی، میانگین دانش آفرینی و نیز میانگین تمامی ابعاد آن، در نمونه‌ی مورد بررسی بالاتر از حد متوسط است و این نشان دهنده‌ی این امر است که شرکت تولیدی برق استان آذربایجان شرقی در زمینه‌ی دانش آفرینی در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

[1]- Validity And Reliability

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

جدول شماره‌ی یک- آماره‌های توصیفی مربوط به گویه‌های دانش آفرینی

ابعاد دانش‌آفرینی	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کمینه	بیشینه	دامنه‌ی تغییرات	گمشده	کل
جامعه‌پذیری	۱۵/۷۹	۳/۵۹	-۰/۳۱	۵	۲٤	۱۹	۰	۳۸۲
بیرونی‌سازی	۱٦/۷۵	۳/۹۸	-۰/٦٤	٤	۲٤	۲۰	۰	۳۸۲
ترکیب	۱۵/۷۰	۳/۸۷	-۰/۵۲	٤	۲٤	۲۰	۰	۳۸۲
درونی‌سازی	۱٤/٦۲	۳/۸۷	-۰/۲۸	٤	۲٤	۲۰	۰	۳۸۲
مجموع دانش‌آفرینی	٦۲/۸۸	۱۱/۹٦	-۰/٤۵	۱۹	۹٦	۷۷	۰	۳۸۲

براساس آماره‌های توصیفی جدول شماره‌ی دو میانگین مجموع سرمایه‌ی اجتماعی، ۱۱۱/۷۹ است و کمترین و بیش‌ترین میزان سرمایه‌ی اجتماعی در بین پاسخ‌گویان شرکت به ترتیب، ٤۱ و ۱٤۳ می‌باشد. میانگین سرمایه‌ی اجتماعی و نیز میانگین ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی در نمونه‌ی مورد بررسی بالاتر از حدّ متوسط است.

جدول شماره‌ی دو- آماره‌های توصیفی مربوط به گویه‌های سرمایه‌ی اجتماعی

ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کمینه	بیشینه	دامنه‌ی تغییرات	گمشده	کل
مشارکت اجتماعی	۳۸/٦٤	٦/۱۸	-۰/٤۹	۱۰	۵۳	٤۳	۰	۳۸۲
اعتماد میان شخصی	٤۵/۵۲	٦/۲۲	-۱/۰۰۳	۲۰	٦۰	٤۰	۰	۳۸۲
اعتماد نهادی	۲۷/٦۲	۵/۷۸	-۰/۷۱	۷	٤۱	۳٤	۰	۳۸۲
مجموع سرمایه‌ی اجتماعی	۱۱۱/۷۹	۱۳/۸۹	-۰/۸۲	٤۱	۱٤۳	۱۰۲	۰	۳۸۲

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

نتایج استنباطی:

نتایج تحلیل پیرسون مندرج در جدول شماره‌ی سه حاکی از این است که:

الف) با سطح اطمینان ۰/۹۹درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱، مشارکت اجتماعی با بعد جامعه‌پذیری (r=0/245 و sig=0/000)، بعد بیرونی‌سازی(r=0/338 و sig=0/000)، بعد ترکیب (r=0/496 و sig=0/000)، بعد درونی‌سازی (r=0/427 و sig=0/000) و مجموع دانش‌آفرینی (r=0/485 و sig=0/000) رابطه‌ی مستقیم و معنی داری دارد.

ب) با سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱، اعتماد میان شخصی با بعد جامعه‌پذیری (r=0/202 و sig=0/000)، بعد بیرونی‌سازی(r=0/267 و sig=0/000)، بعد ترکیب (r=0/357 و sig=0/000)، بعد درونی‌سازی(r=0/281 و sig=0/000) و مجموع دانش‌آفرینی (r=0/356 و sig=0/000) رابطه‌ی مستقیم و معنادار دارند.

ج) با سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱، اعتماد نهادی با بعد جامعه‌پذیری (r=0/326 و sig=0/000)، بعد بیرونی‌سازی(r=0/413 و sig=0/000)، بعد ترکیب (r=0/489 و sig=0/000)، بعد درونی‌سازی(r=0/397 و sig=0/000) و با دانش‌آفرینی (r=0/522 و sig=0/000) رابطه‌ی مستقیم و معنی دار دارد. به عبارت دیگر به میزانی که کارکنان از اعتماد بالایی نسبت به سازمان برخوردار می‌شوند، میزان دانش آفرینی در آن سازمان افزایش می‌یابد.

د) در نهایت، رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی با دانش آفرینی بررسی می‌شود؛ با سطح اطمینان ۰/۹۹درصد و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، سرمایه‌ی اجتماعی با بعد جامعه‌پذیری (r=0/335 و sig=0/000)، بعد بیرونی‌سازی (r=0/442 و sig=0/000)، بعد ترکیب (r=0/584 وsig=0/000)، بعد درونی‌سازی(r=0/482 وsig=0/000)، و با دانش‌آفرینی (r=0/593 و sig=0/000) رابطه‌ی مستقیم و معنادار دارند. به عبارت دیگر، با افزایش سرمایه‌ی اجتماعی میزان دانش‌آفرینی نیز در بین کارکنان شرکت افزایش می‌یابد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

جدول شماره‌ی سه- آزمون هم‌بستگی میان سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد آن با دانش‌آفرینی و ابعاد آن

سرمایه‌ی اجتماعی	نوع آزمون	دانش‌آفرینی و ابعاد				
		جامعه‌پذیری	بیرونی‌سازی	ترکیب	درونی‌سازی	دانش‌آفرینی
مشارکت اجتماعی	هم‌بستگی پیرسون	۰/۲٤٥	۰/۳۳۸	۰/٤۹٦	۰/٤۲۷	۰/٤۸٥
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
اعتماد میان شخصی	هم‌بستگی پیرسون	۰/۲۰۲	۰/۲٦۷	۰/۳٥۷	۰/۲۸۱	۰/۳٥٦
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
اعتماد نهادی	هم‌بستگی پیرسون	۰/۳۲٦	۰/٤۱۳	۰/٤۸۹	۰/۳۹۷	۰/٥۲۲
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه‌ی اجتماعی	هم‌بستگی پیرسون	۰/۳۳٥	۰/٤٤۲	۰/٥۸٤	۰/٤۸۲	۰/٥۹۳
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل چند متغیّره

با توجه به اطلاعات به‌دست آمده در جدول شماره‌ی چهار نتایج حاصله حاکی از آن است که متغیّرهای مستقل مورد استفاده در این پژوهش در مجموع ۳٦ درصد از واریانس متغیّر وابسته (دانش‌آفرینی) را تبیین کرده‌اند. و بقیه به عواملی برمی‌گردد که دراین پژوهش مورد سنجش قرار نگرفته‌اند.

جدول شماره‌ی چهار- آماره‌های تحلیل رگرسیون چندگانه (دانش‌آفرینی)

ضریب هم‌بستگی R	ضریب تبیین	ضریب تبیین تصحیح شده	اشتباه معیار	دوربین واتسون
۰/٦۰٤	۰/۳٦٤	۰/۳٥۹	۹/٥۷	۱/٦۸۰

خروجی جدول شماره‌ی پنج حاوی تحلیل واریانس رگرسیون، به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه‌ی خطی میان متغیّرهاست (به‌عنوان یکی از پیش فرض‌های انجام تحلیل رگرسیونی). در جدول زیر از آن‌جا که سطح معناداری به‌دست آمده ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۰٥

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

است پس فرض خطی بودن رابطه‌ی میان متغیّر مستقل در این آزمون، تأیید می‌شود. هر چه متغیّرهای مستقل میزان واریانس بیش‌تری از متغیّر وابسته را تبیین کنند به همان صورت آماره‌ی F بزرگ‌تر می‌شود. جدول مذبور هم‌چنین نشان می‌دهد که روابط خطی میان متغیّرهای وارد شده به آزمون و متغیّر (دانش‌آفرینی) شدیداً معنادار است.

جدول شماره‌ی پنج- تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیّره (دانش‌آفرینی)

Model	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	sig
اثر رگرسیونی	۱۹۸۷۰/۸۱٤	۳	٦٦۲۳/٦۰٥	۷۲/۱۸٦	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳٤۸٦٤/۱۱۸	۳۷۸	۹۱/۷٥۷		
کل	٥٤٥٥٤/۹۳۲	۳۸۱			

جدول شماره‌ی شش بیان‌کننده‌ی ضرایب b و بتای هر یک از ابعاد متغیّر مستقل بر روی متغیّر وابسته است و نشان می دهد که ورود هر یک از متغیّرهای جدید چه تأثیری بر ضرایب سایر متغیّرها دارد. با توجه به جدول زیر به این نتیجه می توان رسید که متغیر اعتماد نهادی با Beta=۰/۳۳٦ بیش‌ترین مقدار واریانس (دانش‌آفرینی) را تبیین کرده است.

جدول شماره‌ی شش- آماره‌های مربوط به متغیّرهای باقی مانده در مدل رگرسیون نهایی

Model	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
عرض از مبدأ	۹/۲٥۰	٤/۱۸۷	–	۲/۲۰۹	۰/۰۲۸
اعتماد نهادی	۰/٦۹٤	۰/۱۰۰	۰/۳۳٦	٦/۹٤۸	۰/۰۰۰
مشارکت اجتماعی	۰/٥۲۰	۰/۰۹۳	۰/۲٦۹	٥/٦۱۱	۰/۰۰۰
اعتماد میان شخصی	۰/۳۱٥	۰/۰۸٥	۰/۱٦٤	۳/۷۱٥	۰/۰۰۰

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی علی میان سرمایه‌ی اجتماعی، با فرایند دانش‌آفرینی در میان کارکنان شرکت مدیریت تولید برق آذربایجان شرقی پرداخته است.

پرسش‌نامه‌ی پژوهش حاضر با توجه به فرایند دانش آفرینی (جامعه پذیری، بیرونی سازی، ترکیب و درونی‌سازی) و سه مولفه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی (مشارکت اجتماعی، اعتماد میان شخصی و اعتماد نهادی) تدوین شده و مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج حاصل از بررسی، حاکی از آن است که میان فرایند دانش آفرینی (جامعه پذیری، بیرونی سازی، ترکیب و درونی‌سازی) با سه مؤلفه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی (مشارکت اجتماعی، اعتماد بین شخصی و اعتماد نهادی) رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش میزان سرمایه‌ی اجتماعی یا هر یک از مولفه های آن، میزان دانش آفرینی شرکت نیز افزایش پیدا می کند. چنان‌چه میگونز، مورنووآرتیس در ۲۰۰۸ میلادی در پژوهش خود با عنوان «نقش سرمایه‌ی اجتماعی در ایجاد و تقویت دانش‌آفرینی» که در کشور اسپانیا انجام دادند، نیز نتایج مشابهی را به‌دست آورده و اعلام داشتند که مقوله‌هایی چون اعتماد، همکاری میان افراد و با سازمان‌های عمومی، در نوآوری‌های تکنولوژیکی و به عبارتی دانش‌آفرینی تأثیر به‌سزایی دارند. هم‌چنین نعمتی و جمشیدی در ۱۳۸٦ در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی» به بررسی جایگاه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه‌ی سرمایه در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی پرداخته اند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه های این پژوهش نشان داد که به‌طور کلی میان فرایند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

بنابراین با توجه به پیشینه‌ی تجربی و یافته‌های تحقیق چنین برمی‌آید که، سرمایه‌ی اجتماعی در میزان دانش‌آفرینی تأثیر گذار است. لذا لازم است به این امر توجه کنیم که، در جامعه‌ای که فاقد سرمایه‌ی اجتماعی کافی است، سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند. از این رو موضوع سرمایه‌ی اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به دانش‌آفرینی ضروری می‌باشد. در مقوله‌ی سرمایه‌ی اجتماعی مؤلفه‌هایی مانند مشارکت اجتماعی، اعتماد میان

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

شخصی و اعتماد نهادی مؤلفه‌های اصلی به‌شمار می‌روند که اگر در سازمان‌ها و شرکت‌ها محقق گردند، می‌توانند به تولید دانش‌های نوین، رونق بهتری ببخشند. یعنی سرمایه‌ی اجتماعی عاملی برای انباشت دانش است. حال اگر مدیران و مسؤولین سازمان در سطوح مختلف (بالا، میانی و پایین) با این مفهوم و نیز کارکرد آن آشنایی لازم را به‌دست آورند، می‌توانند با تقویت و بهره‌برداری مفید از آن هزینه‌های اجتماعی و سازمانی را کاهش دهند و با اعمال تغییرات ساختاری، حیات و باز تولید چرخه‌ی دانش‌آفرینی را سبب گردند.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق

با توجه به یافته‌های این پژوهش که حاکی از رابطه‌ی معنادار میان سرمایه‌ی اجتماعی با فرایند دانش آفرینی، می‌توان پیشنهادهای زیر را به کارکنان و مسؤولین ارائه داد:

- به‌کارگیری راهکارهای مناسب در سازمان؛ برای این‌که اعضا بتوانند نظرها و عقاید خود را راحت و آزادانه بیان کنند، و به گفتگو و تبادل نظر با یک‌دیگر در زمینه‌ی برنامه ها و اهداف کاری بپردازند. یعنی به دور از ساختارها و قواعد رسمی سازمان در یک ارتباط رو در رو و غیر رسمی در زمینه‌ی برنامه‌های کاری سازمانی به گفتگو و تبادل نظر بپردازند. هم‌چنین افراد با اعتماد به یک‌دیگر و به مسؤولین سازمانی، به مشارکت و همکاری در انواع فعالیت‌های علمی سازمانی یک‌دیگر بپردازند و با احترام به یک‌دیگر در حل تعارضات و اختلافات سازمانی تلاش کنند.

- ایجاد زمینه و فضای مناسب برای دانش آفرینی در سازمان مانند: انواع نشست‌ها و کنفرانس‌ها، سمینارهای مختلف، اتاق‌های گفتگو و گزارش‌های کاری و... .

یادداشت:

[۱] در ساخت گویه های دانش آفرینی و ابعاد آن از مقاله‌ی (۲۰۰۵) شولز استفاده شده است(Schulze,2005)

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع

۱. ابطحی، سید حسین ، صلواتی، عادل (۱۳۸۵) **مدیریت دانش در سازمان**، تهران: پیوند نو.

۲. ابولقاسمی، عباس و مردای سروش، محمد و نریمانی، محمد و زاهد، عادل (۱۳۹۰) «رابطه‌ی ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی و سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی»، **دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی**، سال دوازدهم، شماره‌ی ۱، ص ۸۶-۹۴.

۳. احمدی، علی اکبر (۱۳۸۷) «مدیریت دانش در سازمان‌های فکری»، **پیک نور**، سال دوم، شماره‌ی اول، ص ۳۵-۴۵.

٤. اختر محققی، مهدی (۱۳۸۵) **سرمایه‌ی اجتماعی**، تهران: مهدی اختر محققی.

۵. اصفهانی، علی نصر و انصاری، محمد اسماعیل و شائمی برزکی، علی و آقا حسینی، حسین (۱۳۸۹)« بررسی سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان(با رویکرد آموزه-های مدیریت در آثار سعدی)»، **فصلنامه‌ی جامعه شناسی کاربردی**، سال بیست و دوم، شماره‌ی ٤۱، ص ۱۰۷-۱۳٤.

٦. الوانی، سید مهدی و ناطق، تهمینه و فراحی، محمد مهدی (۱۳۸٦) « نقش سرمایه‌ی اجتماعی در توسعه‌ی مدیریت دانش سازمانی»، **فصلنامه‌ی علوم مدیریت ایران**، سال دوم، شماره‌ی ۵، ص۳۵-۷۰.

۷. امیرخانی، امیرحسین (۱۳۸٤) «کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمان»، **فصلنامه‌ی پیک نور**، سال سوم، شماره‌ی سوم، ص۱۳۱-۱٤۰.

۸. جانعلیزاده، حیدر (۱۳۸۹) «بررسی سرمایه‌ی اجتماعی جانبازان اعصاب و روان و ضایعه نخایی در استان مازندران»، **مجله‌ی مطالعات اجتماعی**، دوره‌ی چهارم، شماره‌ی ۳، ص ۲۵-۲٦.

۹. جشنی، شمس الله (۱۳۸۷) «تقدم با کدام؟ سازمان یادگیرنده یا مدیریت دانش»، به نقل از **ماهنامه‌ی علمی آموزشی تدبیر**، شماره‌ی ۱۹۸، ص ۱-۹.

۱۰. چلبی، مسعود و مبارکی، محمد (۱۳۸٤) «تحلیل رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و جرم در سطح خرد و کلان»، **مجله جامعه شناسی ایران**، دوره‌ی ششم، شماره‌ی ۲،ص ۳-٤٤.

۱۱. حسن زاده ثمرین، مقیمی و سید محمد (۱۳۸۹) «اثر سرمایه‌ی اجتماعی بر تعالی سازمانی»، **مطالعات مدیریت راهبردی**، شماره‌ی ۳، ص۱۲۳-۱٤۳.

۱۲. خاتمی، علی (۱۳۸۸) «وضعیت مدیریت دانش در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه دوازده»، **فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی**، واحدگرمسار، سال سوم، شماره‌ی٤، ص ۳۹-۳۱۱.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

۱۳. دموری، داریوش و منصوری، حسین و طاهری دمنه، محسن (۱۳۸۸) «بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی(از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه یزد)»، **مدیریت در دانشگاه اسلامی ٤١**، سال سیزدهم، شماره‌ی ۱، ص٤٤-٦٤.

۱٤. دهقان، علیرضا و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۳) «تبیین مشارکت اجتماعی- فرهنگی دانشجویان دانشگاههای علوم پزشکی شهر تهران»، **مجله‌ی جامعه شناسی ایران**، دوره‌ی ششم، شماره‌ی ۱، ص ۹۸-٦٧.

۱۵. رادینگ، آلن (۱۳۸۳) «**مدیریت دانش موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات**»، ترجمه‌ی دکتر محمد لطیفی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها. نشر سمت.

۱٦. رحمانی، تیمور و عباسی‌نژاد، حسین و امیری، میثم (۱۳۸٦) «بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر رشد اقتصادی ایران»، **فصلنامه‌ی پژوهش‌های اقتصادی**، سال ششم، شماره‌ی ۲، ص ۲٦-۲.

۱۷. زاهدی، شمس السادات و خیر اندیش، مهدی (۱۳۸٦) «تبیین عوامل ساختاری در اقتصاد دانش محور»، **فصلنامه‌ی علوم مدیریت ایران**، سال دوم، شماره‌ی ٦. ص ٤۹-٦۸.

۱۸. زنجیر چی، سیدمحمود، ربانی، مژده (۱۳۸۵) «رویکردی به دانش‌آفرینی»، **ماهنامه‌ی علمی آموزشی در زمینه‌ی مدیریت**، تدبیر، سال هفدهم، شماره‌ی ۱۷۵، ص ۱٦-۲۰.

۱۹. سعادت، رحمان (۱۳۸۷) **برآورد روند سرمایه‌ی اجتماعی در ایران (با استفاده از روش فازی)**، www.SID.ir .

۲۰. سلاجقه، سنجرو ناظری، مژگان (۱۳۸۹) «سازمان‌های یادگیرنده تفکری نو در عصر مدیریت»، **عصر مدیریت**، سال چهاردهم، شماره‌ی چهاردهم. ص ۵۲- ۵۷.

۲۱. سیدعلی، هویدا رضا ، عباس زاده محمد ، مقتدایی لیلا (۱۳۸۹) « سنجش میزان دانش آفرینی به عنوان حلقه‌ی مفقوده توسعه‌ی سازمانی با کاربرد Amos graphics (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان)»، **فصلنامه‌ی برنامه ریزی رفاه و توسعه‌ی اجتماعی** ، شماره‌ی ۳، ص.۱۰۹-۷۳.

۲۲. عباس زاده، محمد (۱۳۸۳) «عوامل مؤثر بر شکل گیری اعتماد اجتماعی دانشجویان»، **فصلنامه‌ی علمی پژوهشی رفاه اجتماعی**، سال چهارم، شماره‌ی ۱۵، ص ۲٦۷-۲۹۱.

۲۳. عباس زاده، محمد (۱۳۸۸) «بررسی جامعه شناختی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر دانش آفرینی»، **مجله‌ی جامعه شناسی ایران**، شماره‌ی ۱، ص ۳-۲۸.

۲٤. عدلی، فریبا (۱۳۸۷)« ضرورت دانش آفرینی»، **مجله‌ی رهیافت**، شماره‌ی ٤۲، ص ۱۹- ۲۳.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

۲۵. علیپور نجمی، سکینه (۱۳۹۰) **بررسی رابطه‌ی سرمایه داری و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات ایران**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه تهران.

۲۶. فروهی، مهشید (۱۳۸٤) «ابعاد ساختاری سازمان‌های دانش محور»، **فصلنامه‌ی تدبیر**، شماره‌ی ۱٦۱، ص ۳۳-۳۷.

۲۷. قلیچ لی، بهروز و مشبکی، اصغر (۱۳۸۵) «نقش سرمایه‌ی اجتماعی در ایجاد سرمایه‌ی فکری سازمان(مطالعه‌ی دو شرکت خودرو ساز ایرانی)». **فصلنامه‌ی دانش مدیریت**، سال ۱۹، شماره‌ی ۷۵، ص ۱۲۵-۱٤۷.

۲۸. مقتدایی، لیلا (۱۳۹۰) **بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، سرمایه‌ی اجتماعی و تعامل اجتماعی با فرایند دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان**، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.

۲۹. ملکی، صادق و قلنجی تبریزی، نیّر (۱۳۸۹) مقایسه‌ی مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی دخترانه نمونه، غیر انتفاعی و دولتی شهر تبریز در سال تحصیلی ۸۸-۸۹، **فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحدگرمسار**، سال چهارم، شماره‌ی ۲، ص ۱٤۷-۱٦٤.

۳۰. منوریان، عباس و عسگری، ناصر و آشنا، مصطفی، (۱۳۸٦)، ابعاد ساختاری و محتوایی سازمانهای دانش محور، **اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش**.

۳۱. نعمتی، محمدعلی و جمشیدی، لاله (۱۳۸٦)«بررسی رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحد های فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی»، **ارایه شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش** ۱۳-۱٤ بهمن.

۳۲. نوناکا، ایکوجیرو، تاکوچی، هیروتاکا (۱۳۸۵) **مدیریت دانش شرکتهای دانش آفرین**، ترجمه‌ی علی عطافر، جبار اسلامی، آناهیتا کاوه، سعید انالویی، قم: سما علم.

۳۳. یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۸۹) **تعیین روابط چندگانه میان مراحل فرایند مدیریت استراتژیک و فرایند تبدیل دانش با مؤلفه‌های سرمایه‌ی فکری در دانشگاه‌های دولتی اصفهان**، پایان نامه‌ی دوره ی دکتری، دانشگاه اصفهان، دانشکده‌ی علوم انسانی و اجتماعی.

۳٤. یاری پور، مهدی، منظور، داوود (۱۳۸۷) سرمایه‌ی اجتماعی، عاملی برای توسعه‌ی اجتماعی و اقتصادی. **فصلنامه‌ی راهبرد یاس**، شماره‌ی ۱۵، ص ۱٤۰- ۱٦۲.

35. Bajaria . H. J . (2000) «Knowledge Creation & Management: in inseparable Twins». **The Fifth World Congress for Total Quality Management,** Sheffield, UK, June 26-27. Pp(1-11).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

36. Khanyile .D.(2009) «**Organisational Culture and Knowledge Creation. fulfilment of the requirements for the degree of Master of Philosophy**», Stellenbosch University,23 February.(1-109).
37. Nonaka.I.(1997) «Organizational Knowledge Creation», **At the Knowledge Advantage Conference** held November 11-12.(1-3).
38. Schulze.A.(2005) «Knowledge Creation in new Product Development Projects», **Jurnal of Manegement** . 15 April. Pp (1-45).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]