

تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری

سید محسن علامه* - ریحانه السادات طبائیان** - هدی توکلی***

(تاریخ دریافت: ۹۴/۱/۲۹ - تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۱۴)

چکیده

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع دارد و امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی است. پژوهش‌های مختلف سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی را برای سرمایه اجتماعی معرفی کرده‌اند. هدف این پژوهش کشف روابط بین متغیرهای سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و سرمایه فکری است. این پژوهش با توجه به هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بانک مسکن در شهر اصفهان هستند و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد و در نهایت ۱۱۹ پرسشنامه برای تحلیل جمع‌آوری شد. برای آزمایش فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد با توجه به نتایج بدست آمده، دو بعد سرمایه اجتماعی، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند، اما تأثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی‌دار نیست. همین‌طور اثر تسهیم دانش بر سه بعد سرمایه فکری یعنی ابعاد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای نیز مثبت و معنی‌دار است. یافته‌های این پژوهش منجر به درک بهتری از مکانیسم‌های سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش می‌گردد که می‌تواند مبنای قابل قبولی برای افزایش سطح سرمایه فکری در سازمان‌ها باشد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش، سرمایه فکری، بانک مسکن.

* استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اصفهان

** فارغ‌التحصیل مدیریت اجرایی (EMBA) دانشگاه اصفهان

*** دانشجوی کارشناسی ارشد MBA دانشگاه اصفهان - نویسنده مسئول

مقدمه

سازمان‌های مبتنی بر دانش بخشی بزرگ و حیاتی از جوامع مدرن را تشکیل می‌دهند و سهم بیشتر و موثرتری در بازار به دست می‌آورند (Abili, 2010). دیدگاه دانش محور نشان می‌دهد که دانش منبع اصلی ارزش است و ایجاد ارزش سازمانی عمدتاً تابعی از توانایی سازمان برای جمع‌آوری و استفاده از دانش است (Zhou and Li, 2012; Hsu and Sabherwal, 2011). بوسیله دانش، سازمان می‌تواند اطلاعات تدوین شده خود را با جنبه‌های ارزش افزوده انسانی مثل بینش، کارآفرینی، مفاهیم، تجربها و... به کار ببرد (Christopoulou et al, 2014).

در اجرای اثربخش فرآیندهای دانش و مدیریت آن، نوع تعاملات و ارتباطات انسانی حائز اهمیت است، از این رو است که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن اهمیت پیدا میکنند. اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که سبب می‌شود افرادی (گروه‌ها، تیم‌ها، سازمان‌ها و...) با یکدیگر به طور موفقیت‌آمیز کارها را به پایان برسانند. سرمایه اجتماعی سازمانی، از طریق اعتماد و همکاری، حس انسجام ایجاد می‌نماید. عناصری از قبیل اعتماد، درک متقابل، تعهد و ثبات، ارتباطی را به وجود می‌آورند که سازمان‌ها را در بازارهای متغیر حفظ می‌نماید (Cohen, 2001).

امروزه به دلیل رقابت شدید، محیط پیچیده، ویا و در حال تغییر سازمان‌ها برای بقا و رشد به سرمایه‌های انسانی، دارایی‌های دانش محور و اطلاعاتی خود کاملاً وابسته هستند. این که سازمان سازوکارهایی ایجاد کنند که منابع دانش سازمان را به خوبی شناسایی کنند و دانش ایجاد شده در سازمان خود را ذخیره و جمع‌آوری کنند و بین افراد و در سطح سازمان انتشار دهند یک چالش برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. بنابراین مسئله اصلی این است که سازمان‌ها باید بتوانند عوامل موثر بر بر تقویت تسهیم دانش را شناسایی کنند و تاثیر تسهیم دانش را بر سرمایه و دارایی‌های فکری خود بسنجند. درک درستی از تعاملات و شبکه‌های مشارکت منجر به افزایش سود در سازمان می‌شوند، جریان گردش و مبادله اطلاعات را تسریع و تسهیل می‌کنند، اطلاعات مفیدی در مورد فرصت‌ها و گزینه‌های مختلف در اختیار فرد قرار می‌دهند، افرادهویت مشترکی پیدا کرده و زمینه همکاری‌های گروهی در آنها تقویت می‌شود. در نتیجه با توجه به اهمیت روز افزون دانش و دارایی‌های نامشهود سازمان، ما در مطالعه حاضر رابطه توانمند سازهای تسهیم دانش یعنی سرمایه اجتماعی را از طریق تسهیم دانش بفرآیندهای سرمایه فکری بررسی می‌کنیم.

مبانی نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مفهومی است که به عنوان یک دارایی با ارزش برای حفاظت و ایمنی

جامعه و توانمندسازی سازمان‌ها پذیرفته شده است (Timberlake, 2005). سرمایه اجتماعی نقش مهمی در رفع نیازهای سازمان‌ها و کمک به بقای آن‌ها در جهان رقابتی امروز ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی به اشتراک گذاری دانش، خلق ارزش، مزیت رقابتی، عملکرد بهتر و سریع‌تر، و توسعه بیشتر سازمان را تسهیل می‌کند (Abili and Faraji, 2009). سرمایه اجتماعی "مجموع منابع بالقوه و بالفعلی است که در شبکه روابط یک فرد یا واحد اجتماعی تعبیه شده، از طریق آن در دسترس قرار گرفته و مشتق شده است" (Nahapiet and Ghoshal, 1998). با توجه به روش‌های متعدد مورد استفاده در مطالعات انجام شده در زمینه مفهوم سازمانی سرمایه اجتماعی و طبیعت چند بعدی آن، چندین مدل توسعه یافته‌اند. اکثر مطالعات توسط کلمن^۱ (۱۹۸۸)، نهپیت و گوشال (۱۹۹۸)، لینا و ون بورن^۲ (۱۹۹۹) و بولینو^۳ (۲۰۰۲) انجام شده است. با این حال، مدل توسعه یافته توسط نهپیت و گوشال به عنوان یک چارچوب نظری در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفت. نهپیت و گوشال (۱۹۹۸) سه بعد سرمایه اجتماعی را که در این مطالعه استفاده شده‌اند، شناسایی و روی آن‌ها تحقیق کردند- یعنی، سرمایه ساختاری، رابطه‌ای، و شناختی - در این مدل، سرمایه اجتماعی شامل روابط، ارزش‌ها و هنجارهایی است که افراد را قادر به عمل و رفتار جمعی می‌سازد و به اهداف و ارزش‌های مشترک، اعتماد، همدلی و تعامل اجتماعی بین کارکنان اشاره دارد. سرمایه ساختاری، شامل روابط اجتماعی و شبکه‌ای است که نحوه برقراری ارتباط و چگونگی این روابط را مشخص می‌کند. عوامل در این بعد شامل الگوهای شبکه، تراکم، اتصال و سلسله مراتب می‌باشند. سرمایه رابطه‌ای، جزء تأثیرگذار سرمایه است (Chow and Chan, 2008)، که روابط شبکه را از نظر اعتماد بین افراد، هنجارهای مشترک و شناسایی بوسیله افراد دیگر در شبکه، توصیف می‌کند (Cabrera and Cabrera, 2005). در نهایت، سرمایه شناختی، شامل اهداف به اشتراک گذاشته شده، چالش‌ها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان است (Wasko and Faraj, 2005).

تسهیم دانش

در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش، برای زنده ماندن شرکت‌ها در محیط‌های پویا، منابع نامشهود و صلاحیت، حیاتی هستند (Subramaniam and Youndt, 2005a). تسهیم دانش به فعالیت‌هایی که از طریق آن دانش در اشکال مختلف از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگری منتقل و یا رد و بدل می‌شود، اشاره دارد. (McAdam et al., 2012). در مقایسه با تأثیرات و

1. Coleman
2. Leana and Van Buren
3. Bolino

تغییراتی که توسط انتقال دانش اهمیت می‌یابد (Argote and Ingram, 2000)، تسهیم دانش بر روی فرآیند جمع‌آوری و انتشار و کمک به تبادل دانش، به کارگیری، ایجاد و در نهایت، توانایی مبتنی بر دانش در سازمان تمرکز بیشتری دارد (Wang and Wang, 2012). تسهیم دانش می‌تواند در کاهش هزینه‌های تولید، تکمیل سریع‌تر پروژه‌های توسعه، ارتقا، تصمیم‌گیری و هماهنگی در نتیجه، قابلیت نوآوری، افزایش فروش یا درآمد حاصل از محصولات و خدمات جدید نلتیجی داشته‌باشد (Huang et al., 2010; Mesmer-Magnus and DeChurch, 2009; Wang and Wang, 2012). تحقیقات زیادی اهمیت تسهیم دانش، تحقیق در مورد چگونگی سازمان، تیم، فردی، و یا عوامل دیگری مانند فرهنگ، پشتیبانی مدیریت، پاداش / انگیزه، تنوع، شبکه‌های اجتماعی، منافع درک‌شده و هزینه‌ها، اعتماد بین فردی و عدالت، باورها و نظریات درباره مالکیت دانش و به همین ترتیب تاثیر تسهیم دانش را به رسمیت شناخته‌اند (Small, 2006; Wang and Noe, 2010; Xue et al., 2011). هلمس تادتر^۱ (۲۰۰۳)، بیان کرد که تسهیم دانش از طریق پیوند داوطلبانه افراد در چارچوب نهادهای مشترک، از جمله قوانین، هنجارهای اخلاقی، نظم رفتاری و آداب و رسوم انجام می‌گیرد. فرنی و همکاران^۲ (۲۰۰۳) بر دانش شخصی متمرکزاند. آن‌ها استدلال می‌کنند که دانش بسیار فردگرا است و در زمینه‌های اجتماعی خاصی تعبیه شده‌است. در واقع، تسهیم دانش می‌تواند به صورت همزمان بر توانمندی‌های فردی و شایستگی‌های سازمانی اثر گذاشته و به تقویت توانمندی سرمایه‌های فکری سازمان در حوزه سرمایه‌های انسانی و سازمانی منجر شود (Magnier and Senoo, 2008; Jung-Chi, 2006).

سرمایه فکری

سرمایه فکری جمع تمام دانش و قابلیت‌های دانستن است (Nahapiet and Ghoshal, 1998; Stewart and Ruckdeschel, 1998; Teece and Teece, 2000). ادوینسون و مالون^۳ (۱۹۹۷)، سرمایه فکری را "اطلاعات و دانش به کار برده شده برای کار کردن، به منظور ایجاد ارزش" تعریف می‌کنند. دانشمندان عموماً توافق دارند که سرمایه فکری به عنوان یک منبع غیر فیزیکی و غیرپولی، برای خلق ارزش و استخراج ارزش از طریق دانش به سازمان کمک می‌کند. دانش نه تنها به وسیله افراد نگهداری می‌شود، بلکه توسط پایگاه‌داده‌های سازمانی، فرآیندهای کسب و کار، سیستم‌ها و روابط نیز ذخیره می‌شود (Serenko and Bontis, 2004; Youndt et al., 2004).

1. Helmstadter
2. Fernie et al
3. Edvinsson and Malone

Zharinova, 2011). در گذشته مبحث سرمایه فکری توسط بسیاری از محققان مورد مطالعه قرار گرفته است، ادوینسون و مالون (۱۹۹۷)؛ رحمان و همکاران (۲۰۱۱)؛ احمد و مشرف (۲۰۱۱) از جمله کسانی بودند که اثر سرمایه فکری را بررسی کرده‌اند. با توجه به به مطالعات انجام گرفته، سرمایه فکری دارای سه بخش اصلی است: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطی (Chen, 2008; Herremans et al., 2011; Namvar et al., 2010; Sharabati et al., 2010; Shih et al., 2010). سرمایه انسانی یکی از ابعاد سرمایه فکری است که به‌عنوان بزرگترین و مهم‌ترین دارایی نامشهود در سازمان شناخته شده است. سرمایه انسانی به فرآیندهایی اطلاق می‌شود که به آموزش، پرورش و دیگر طرح‌های حرفه‌ای برای افزایش سطح دانش، مهارت، توانایی، ارزش‌ها و دارایی‌های اجتماعی یک کارمند که به رضایت کارکنان و بهبود عملکرد منجر خواهد شد، مربوط است و در نهایت بر عملکرد شرکت تاثیر می‌گذارد (Marimuthu et al., 2009). بونتیس و همکارانش^۳ (۲۰۰۰) بعد دیگر سرمایه فکری یعنی سرمایه ساختاری را مخازن دانش غیرانسانی در سازمان تعریف می‌کنند که شامل پایگاه داده‌ها، چارتهای سازمانی، دستورالعمل‌های فرآیندی، راهکارها و هر چیزی است که به سازمان ارزشی بیشتر از دارایی‌های مشهود می‌دهد (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۸۸). بعد سوم سرمایه فکری یعنی سرمایه رابطی نیز عبارت است از مجموع دارایی‌هایی که روابط با محیط را سازماندهی و مدیریت می‌کنند. این سرمایه شامل ارتباط شرکت با مشتریان، سهامداران، عرضه کنندگان، رقبا، دولت، مؤسسه‌های دولتی و جامعه است (منوریان و همکاران، ۱۳۸۵).

سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش

از دیدگاه منبع محور، منابع بسیار با اهمیت‌اند. به عنوان مثال، منابعی مثل اشکال فیزیکی (موقعیت جغرافیایی، و امور مالی)، انسانی (صلاحیت، نوآوری، مهارت و دانش، و نیروی فروش برتر)، و سازمانی (ساختار و فرهنگ، فرآیندهای کسب و کار، سیستم های کنترل هزینه و سیستم‌های منابع انسانی) از سرمایه‌هایی هستند که می‌تواند به منظور پیاده سازی استراتژی‌های ایجاد ارزش استفاده شوند. در این مطالعه بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت، سرمایه اجتماعی، به عنوان یک منبع سازمانی و رفتار تسهیم دانش، به عنوان یک توانایی سازمانی، به صورت یکپارچه در مدل پژوهش قرار گرفته اند. چو و چان^۴ (۲۰۰۸)، بر اهمیت شبکه‌های اجتماعی (به عنوان مثال سرمایه ساختاری)، اعتماد اجتماعی (به عنوان مثال سرمایه رابطی) و

1. Rehman, Rehman and Sahid
2. Ahmad and Mushraf
3. Bontis et al
4. Chow and Chan

اهداف مشترک (یعنی سرمایه شناختی) برای تشویق تسهیم دانش سازمانی تاکید کرده‌اند. افراد در جمع فرهنگ‌های سازمانی، تمایل دارند رابطه مستقیم نسبتاً قوی‌ای با دیگر اعضا، داشته باشند. در واقع، عملکرد فردی اغلب منوط بر عملکرد مشارکتی است. از این رو، سازمان‌ها با شبکه‌های متراکم از روابط قوی بین افراد، آسانتر می‌توانند به اقدامات جمعی بپردازند (Krackhardt, 1992). شبکه‌ها موجب سهولت مبادله و جمع‌آوری اطلاعات شده و امکان همکاری و تعامل را به وجود می‌آورند (رنانی و دیگران، ۱۳۸۵: ۱۳۶-۱۳۷). در حقیقت بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با دسترسی به افراد بوسیله دانش و یا نیازهای مربوطه بر تسهیم دانش اثر می‌گذارد (Van den Hooff and Huysman, 2009). بعد رابط‌های (اعتماد اجتماعی) سرمایه اجتماعی از جمله عواملی است که بر تسهیم دانش، تاثیر می‌گذارد و اغلب به عنوان یکی از مهمترین تسهیلات تسهیم دانش، ذکر شده است (Kim and Lee, 2010)؛ اثرات سرمایه رابط‌های را می‌توان به صورت‌های مختلفی مانند مشارکت، تبادل دانش، نوآوری و کاهش مخاطره مشاهده کرد (زومکا، ۱۳۸۹). بعد شناختی، به منابع اشاره دارد، ارائه‌دهنده‌ی تفاسیر به اشتراک گذاشته‌شده و مفاهیم در میان افراد است. این امر نشان می‌دهد که چگونه کارمندان درک روشنی از اهداف و ارزش‌های سازمانی دارند؛ و چه مقدار از آن‌ها به شرایط متعهد هستند (Abili, 2011). واسکو و فاراج^۱ (۲۰۰۵) نیز نشان می‌دهند که تسهیم دانش فردی، به فرهنگ و اهداف مشترک نیاز دارد (بعد شناختی).

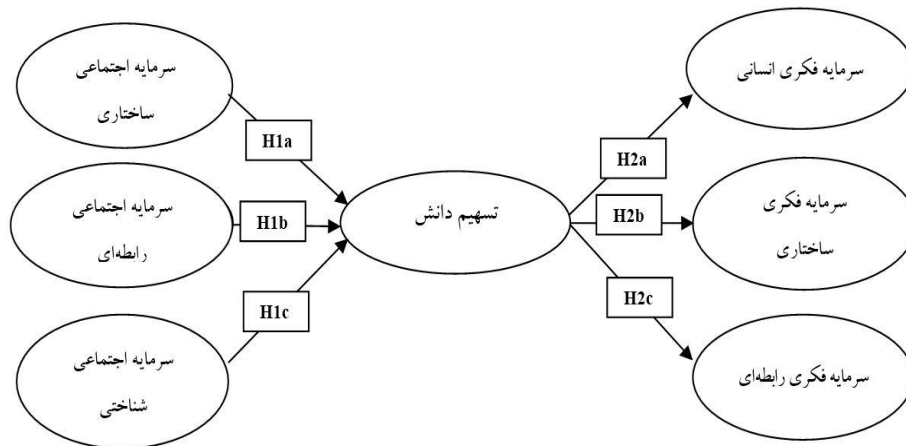
تسهیم دانش و سرمایه فکری

با توجه به دیدگاه دانش محور، دانش منبعی کلیدی است که به منوله‌توانایی سازماندهی و یا سرمایه دانش محور می‌باشد. با این حال، اگر دانش در میان افراد یا واحدهای خاصی، جداگانه باقی بماند، برای شرکت دشوار است که به طور کامل از دانش موجود استفاده کند و آن را جمع‌آوری کند یا توسعه دهد. بنابراین، به اشتراک‌گذاری دانش برای استفاده از دانش به منظور توسعه سرمایه فکری ضروری است (Hsu and Sabherwal, 2012). سرمایه فکری تنها سرمایه‌ای است که در صورت مواجهه با مشکلات از بین نمی‌رود و می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی در سازمان باقی بماند تسهیم دانش اگر توسط انواع مختلف دانش تخصصی یکپارچه شود و قابلیت مبتنی بر دانش را تسهیل کند برای رقابت بی نظیر است و در نهایت به تقویت سرمایه فکری و کسب درآمد منجر می‌شود.

همان‌طور که بیان شد از آن جا که سرمایه انسانی بیانگر موجودی دانش هر یک از کارکنان سازمان و شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مساله و شبکه‌های رهبری است، بنابراین از

طریق تبادل دانش، اعضا می‌توانند مهارت‌ها، تجارب ویژه و روش‌های خاصی را برای انجام بهتر کار به دست آورند و با هم به اشتراک بگذارند (Bloodgood and Chilton, 2012). بنابراین به اندازه‌ای که از تسهیم دانش در بین کارکنان، حمایت می‌شود، سرمایه انسانی نیز در سازمان ارتقاء می‌یابد (Hsu, 2008).

سرمایه ساختاری یکی دیگر از ابعاد سرمایه فکری است که دامنه گسترده‌ای از عناصر ضروری نظیر فرآیندهای مهم اجرایی سازمان، ساختار بندی آن‌ها و سیاست‌ها، جریان‌های اطلاعاتی و عناصر پایگاه‌های داده و ... را پوشش می‌دهد. در محیط‌های تصمیم‌گیری مشارکتی، طراحی و استفاده بهتر از ساختار مدیریت می‌تواند بوسیله اطلاعات و تسهیم دانش به دست‌آید (Yoon et al, 2011). همچنین ایجاد و حفظ روابط خوب با ذینفعان داخلی و خارجی بسیار سخت و کاری طولانی مدت است سازمان باید برای این کار چارچوبی را تدوین کند و محیط را برای این کار آماده سازد که شوه‌های مختلف تسهیم دانش به ایجاد چارچوبی که جنبه‌های رابطه‌ای مانند اعتماد و قابلیت اعتماد را نشان می‌دهند کمک می‌کند (Carmeli and Azeroual, 2009). بر اساس چارچوب نظری بیان شده در بالا و مدل مطالعه کیم و همکارانش (۲۰۱۲) که تأثیر سرمایه اجتماعی را بر تسهیم دانش و عملکرد بررسی کردند و همین‌طور مدل مطالعه وانگ و همکارانش (۲۰۱۴) که تأثیر تسهیم دانش را بر سرمایه فکری بررسی نمودند، ما مدل مفهومی را توسعه دادیم از این رو مدل مفهومی پژوهش (۱) با توجه به مطالعات مذکور به شکل زیر ترسیم گردید.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های اصلی این مطالعه به رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش و تسهیم دانش و سرمایه فکری مربوط است که به صورت زیر مطرح می‌شوند:

۱. سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش کارکنان تاثیر می‌گذارد.
 ۲. تسهیم دانش کارکنان بر سرمایه فکری تاثیر می‌گذارد.
 علاوه بر فرضیه‌های اصلی، فرضیه‌ای فرعی این پژوهش هم شامل تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و همچنین تسهیم دانش بر ابعاد سرمایه فکری است که به صورت زیر مطرح می‌شوند:

- ۱-۱. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش کارکنان تاثیر می‌گذارد.
- ۲-۱. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش کارکنان تاثیر می‌گذارد.
- ۳-۱. بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش کارکنان تاثیر می‌گذارد.
- ۱-۲. تسهیم دانش کارکنان بر بعد انسانی سرمایه فکری تاثیر می‌گذارد.
- ۲-۲. تسهیم دانش کارکنان بر بعد ساختاری سرمایه فکری تاثیر می‌گذارد.
- ۳-۲. تسهیم دانش کارکنان بر بعد رابطه‌ای سرمایه فکری تاثیر می‌گذارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است برای تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 18 و SmartPLS 2.0 استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و کارشناسان سطوح مختلف شعب منتخب بانک مسکن در شهر اصفهان تشکیل که با توجه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی پرسشنامه‌ای استاندارد با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت میان ۱۳۰ نفر از کارکنان توزیع شد. از این تعداد ۱۱۹ پرسشنامه بازگردانده شد. جهت حصول اطمینان از روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوا استفاده شده است، به این ترتیب که پرسشنامه اولیه با بهره‌گیری از نظرات پنج نفر از کارشناسان، متخصصان و خبرگان حوزه رفتار سازمانی و موضوع مورد مطالعه در مورد تعداد سؤالات، نحوه بیان سؤالات، تقدم و تأخر سؤالات و طیف گزینه‌های پاسخ، مورد بازنگری قرار گرفت. در نهایت، پس از چند مرحله بازنگری و انجام یک مرحله آزمایشی که ۳۰ پرسشنامه میان جامعه آماری توزیع و پرسشنامه نهایی تنظیم شد همچنین روایی همگرایی سازها با کمک میانگین واریانس توسعه داده‌شده (AVE)^۱ و پایایی سؤالات پژوهش نیز با دو معیار استاندارد رایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)^۲ بررسی شد. کرونباخ^۳ (۱۹۵۱)، استاندارد بالای ۰/۷ را برای آلفای کرونباخ ذکر کرده است، همچنین فورنل و لارکر^۴ (۱۹۸۱)، میزان بالای ۰/۵ را برای

1 Average Variance Extracted

2 Composite Reliability

3 Cronbach

4 Fornell and Larcker

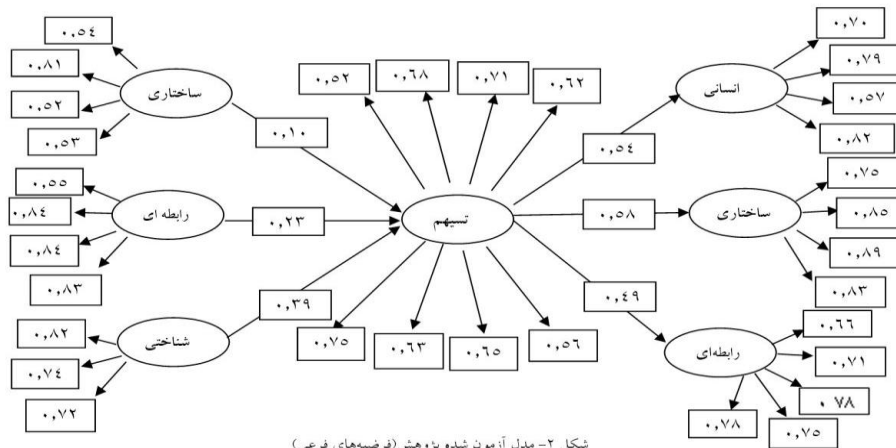
AVE و باگازی و یی^۱ (۱۹۸۸) استاندارد بالای ۰/۶ را برای CR بیان کرده‌اند. با توجه به استانداردهای بیان شده پایایی و روایی پرسشنامه با تمام معیارهای ذکر شده از میزان بسیار مناسبی برخوردار است. در این بین ۸۶٪ از پاسخ دهندگان مرد و ۱۴٪ زن بودند. ۴۴٪ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی، ۳۸٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۷٪ دارای مدرک دکتری و ۱۱٪ دارای مدرک دیپلم بودند.

جدول ۱- سنجش پایایی و روایی

متغیر	تعداد سؤالات	ضریب آلفا	AVE	CR	منبع
سرمایه اجتماعی	۱۱	۰/۷۶	۰/۶۱	۰/۸۲	کیم ^۲ و همکاران (۲۰۱۳)
تسهیم دانش	۸	۰/۸۰	۰/۶۵	۰/۸۵	وانگ و وانگ (۲۰۱۲)
سرمایه فکری	۱۳	۰/۸۹	۰/۶۸	۰/۹۱	وانگ و همکاران (۲۰۱۴)

یافته‌های پژوهش

پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار PLS خروجی نرم افزار در شکل ۲ و ۳ آمده است. برای سنجش معناداری روابط علی بین متغیرها از دو شاخص جزئی مقدار t و P استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵ مقدار t باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. کم‌تر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو، مهم شمرده نمی‌شود و همچنین مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزهای رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارد. مسیرهای علی به همراه ضرایب رگرسیونی و مقادیر t در جدول ۲ آورده شده است.



جدول ۲- نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	T	ضریب مسیر (β)	فرضیه		
تأیید	۱۰/۷۶۹	۰/۵۷۳	تسهیم دانش	←	H1 سرمایه اجتماعی
رد	۱/۱۵۰	۰/۰۰۹	تسهیم دانش	←	H1a بعد ساختاری
تأیید	۲/۰۴۳	۰/۲۲۷	تسهیم دانش	←	H1b بعد رابطه ای
تأیید	۳/۴۸۵	۰/۳۸۹	تسهیم دانش	←	H1c بعد شناختی
تأیید	۱۱/۲۱۳	۰/۶۱۳	سرمایه فکری	←	H2 تسهیم دانش
تأیید	۸/۷۸۳	۰/۵۳۸	بعد انسانی	←	H2a تسهیم دانش
تأیید	۷/۹۳۲	۰/۵۷۵	بعد ساختاری	←	H2b تسهیم دانش
تأیید	۶/۳۲۵	۰/۴۸۶	بعد رابطه‌ای	←	H2c تسهیم دانش

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول (۲)، تمامی فرضیه‌های پژوهش (به غیر از فرضیه H1a) در سطح معنی داری ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج نشان می‌دهند که تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی تسهیم دانش مثبت و معنی‌دار است، سرمایه اجتماعی و دو بعد آن، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارند که این فرضیه‌ها اثبات می‌شوند. در این بین تأثیر بعد شناختی ($T=3.48, \beta=0.389$) بر روی تسهیم دانش از بعد رابطه‌ای ($T=2.04, \beta=0.227$) بیشتر بوده است اما تأثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش از نظر آماری معنی‌دار نیست و این فرضیه رد شد ($T=1.1, \beta=0.009$). تأثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری و ابعاد آن که بعد انسانی، بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای هستند مثبت و معنی‌داری است که نشان می‌دهد این فرضیه‌ها هم ثابت شده‌اند. در این بین تأثیر تسهیم دانش بر بعد ساختاری سرمایه فکری بیشتر از دو بعد دیگر است ($T=7.93, \beta=0.579$). سپس بیشترین اثر را بر روی بعد انسانی داشته است ($T=8.73, \beta=0.538$) و در آخر کمترین تأثیر را هم بر بعد رابطه‌ای دارد ($T=6.32, \beta=0.486$).

تحلیل یافته‌ها

۱- هم‌طور که نتایج جدول (۲) نشان دادند فرضیه اصلی اول (H1) یعنی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش با ضریب مسیر ۰/۵۷۳ در سطح اطمینان ۹۵٪ اثبات شده و می‌توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی با آسان تر کردن ارتباطات بین اعضا، تسهیم دانش را بهبود می‌بخشد.

- ۲- در بین فرضیه های فرعی تحقیق اثر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش (فرضیه فرعی H1a) با ضریب مسیر $0/009$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثبات نشد. می توان گفت دلیل رد شدن این فرضیه ناشی از آن است که از نظر کارکنان بانک ساز و کار ها و شکل و ترتیب شبکه های ارتباطی برای تسهیم دانش بین کارمندان در بانک تأثیری بر تسهیم دانش ندارند و نمی تواند موجب افزایش تسهیم دانش شود.
- ۳- تأثیر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش (فرضیه فرعی H1b) با ضریب مسیر $0/227$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. در نتیجه می توان گفت که برقراری ارتباط با کیفیت یعنی وجود اعتماد و اطمینان بین کارکنان موجب شده که آنها راحت تر اطلاعاتشان را با یکدیگر در میان بگذارند و تسهیم دانش را بهبود دهند.
- ۴- اثبات تأثیر معنی دار بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش (فرضیه فرعی H1c) با ضریب مسیر $0/389$ نیز نشان می دهد که تأثیر بعد شناختی بر تسهیم دانش بیش از عوامل دیگر است و این بدان معنی است که کارکنان از نظر روانی تمایل دارند به افرادی اعتماد کنند که با آنها طرز فکر مشابه و دیدگاه مشترکی در رسیدن به اهدافشان دارند و دانش خود را راحت تر با آنها تسهیم می کنند.
- ۵- نتایج ما نشان می دهند که تأثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری (فرضیه اصلی H2) با ضریب مسیر $0/613$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است و بدان معنی است که سرمایه اجتماعی از طریق تسهیم دانش به عنوان یک میانجی سرمایه فکری سازمان را تقویت کرده است.
- ۶- از آن جایی که تأثیر تسهیم دانش بر بعد انسانی سرمایه فکری (فرضیه فرعی H2a) با ضریب مسیر $0/538$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است، می توان گفت که تسهیم دانش آشکار و ضمنی در بین کارکنان باعث شده که آنها بتوانند از مهارت ها و تجربه های یکدیگر استفاده کنند و آنها را ارتقا دهند و یادگیری را در بین اعضا تسهیل نموده است.
- ۷- تأثیر تسهیم دانش بر بعد ساختاری (فرضیه فرعی H2b) با ضریب مسیر $0/575$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. تسهیم دانش بالاترین تأثیر را در بین ابعاد سرمایه فکری بر بعد ساختاری دارد و تسهیم دانش باعث می شود که دانش در سیستم های سازمانی، مانند روالها، رویه ها و دیگر ساختارها جاسازی شده و بعد ساختاری را تقویت می کند.
- ۸- با توجه به نتایج تأثیر تسهیم دانش بر سرمایه رابطه ای (فرضیه فرعی H2c) با ضریب مسیر $0/486$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثبات شد که می توان گفت تسهیم دانش باعث می شود اطلاعات بیشتری در مورد نیازهای ذینفعان در اختیار اعضا قرار گیرد و به بانک و

کارکنانش در ایجاد رابطه ای دوستانه و بلندمدت با ذینفعانشان یعنی مالکان، کارکنان، مشتریان، شرکا و...، کمک کرده و آن را تقویت می‌نماید.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش با ارائه مدلی تاثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری را در بانک مسکن بررسی کردیم. مبانی نظری هر سه مفهوم مطالعه مورد بررسی قرار گرفت و مدل مفهومی پژوهش تدوین شد. سوالات پرسشنامه توسط نخبگان بررسی شدند و روایی آنها مورد تایید قرار گرفت. داده‌های مورد نظر توسط پرسشنامه جمع‌آوری شدند. برای بررسی اعتبار مدل مفهومی، ۱۱۹ پرسشنامه‌ای که از کارکنان بانک مسکن در شهر اصفهان جمع‌آوری شدند، مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج فرضیه‌های اصلی تحقیق را تایید کردند. همچنین در نظریه‌های فرعی نیز هم ه ابعاد سرمایه اجتماعی به غیر از بعد ساختاری آن با تسهیم دانش ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارند و از طرف دیگر تسهیم دانش با تمام ابعاد (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) سرمایه فکری ارتباط مستقیم دارد. پس ارتباط بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و تسهیم دانش از این طریق برقرار می‌شود.

نتایج مقایسه مدل مورد نظر با مدل‌هایی نظیر آن نشان دهنده کفایت مدل است و نتایج

پژوهش را تایید می‌کند که سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تاثیر دارد و از طریق تسهیم دانش سرمایه فکری سازمان را بهبود می‌بخشد. به طور مثال، این یافته‌ها با ادعای وندن‌هوف و هویزمن^۱ (۲۰۰۹) مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی بر رفتار تسهیم دانش فردی تاثیر دارد هم-راستا است. کیم و همکارانش (۲۰۱۲) نیز تاثیر سرمایه اجتماعی را به عنوان یک توانمند ساز تسهیم دانش بررسی کرده‌اند و به این نتیجه دست یافته‌اند که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن تسهیم دانش را تقویت می‌کند، وانگ و همکارانش (۲۰۱۴) نیز تاثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری، ابعاد آن و عملکرد را بررسی کرده و اثبات کرده‌اند که تسهیم دانش باعث تقویت سرمایه فکری و ابعاد آن در سازمان می‌شود و ارزش‌آفرینی از طریق دانش در سازمان باعث ایجاد یک استراتژی‌های رقابتی برای سازمان و در نهایت مزیت رقابتی منحصر به فرد می‌شود که این نتایج نیز با یافته‌های ما یکسان است.

یافته‌های ما در این پژوهش پیشنهادهایی عملی برای مدیران و پژوهشگران به منظور

تقویت تسهیم دانش و سرمایه فکری ارائه می‌دهد:

- از آن‌جا که تاثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در بانک ضعیف است و با

توجه به اهمیت تسهیم دانش و همین طور منابع انسانی برای بانک، توصیه می شود که بانک اهمیت شبکه‌های ارتباطی را برای کارکنان مشخص کند. سیستم‌های روابط متقابل فردی نزدیکی برای تشویق کارکنان به جمع‌آوری دانش و اطلاعات و تسهیم آن ایجاد کنند، بنابراین باید عواملی مانند ارتباطات، انگیزه‌ها، برنامه‌ها و مسیرهای ارتقای شغلی را برای تشویق کارکنان به تولید و تسهیم دانش در نظر بگیرند.

- به دلیل آن که تسهیم دانش، یک چالش جدی برای سازمان‌ها است، برای تقویت اثر اعتماد اجتماعی (سرمایه رابطه‌ای) بر تسهیم دانش باید همکاری و همیاری بین کارکنان را در جریان آموزش ایجاد و یادگیری و مشارکت در گفت‌وگو و مذاکرات جمعی را تسهیل کرد، بنابراین می توان با تشویق و ایجاد جو حمایتی در سازمان و اتخاذ استراتژی‌ها و مکانیسم‌های مرتبط با کارکنان که مشوق تعامل اجتماعی و روابط قوی هستند تمایل و انگیزه تسهیم دانش سازمانی را افزایش داد.

- در زمینه تاثیر سرمایه شناختی بر تسهیم دانش پیشنهاد میشود با تقویت ارزش‌ها، هنجارهای مشترک، همدلی، تعهد و مسئولیت کارکنان را در خصوص چشم‌انداز و اهداف به اشتراک گذاشته شده (سرمایه شناختی) برانگیخته مدیریت باید با مشارکت کارکنان اهداف قوی و روشن و اولویت‌هایی که کارکنان باید دنبال کنند را ایجاد کند، سرمایه‌گذاری کند تا کارکنان برای رسیدن به این اهداف برانگیخته شوند و تسهیم دانش را در سازمان نهاد کنند.

- از آنجایی که نتایج ما اثبات کردند که تسهیم دانش می‌تواند سرمایه فکری و ابعاد آن را افزایش دهد و هدف اصلی تسهیم دانش نیز این است که تجربه، دانش، مهارت، اطلاعات، و یا تخصص فردی یک کارمند را به دارایی سازمانی تبدیل کند و آن را در سازمان حفظ نماید، تقویت تاثیر آن بر سرمایه فکری اهمیت بسیاری دارد. هرچه سرمایه فکری بیشتری به سرمایه سازمانی تبدیل شود، مزیت رقابتی بیشتری نیز برای سازمان ایجاد میشود.

در زمینه تقویت تاثیر تسهیم دانش بر سرمایه انسانی توصیه می شود که مدیران باید برای افزایش دانش و تجربه کارکنان خود از طریق تعامل و آموزش‌های مرتبط توجه بیشتری داشته‌باشند. بدین منظور انتخاب افراد اجتماعی که تمایل زیادی به اخذ و تسهیم دانش دارند و ایجاد سیستم پاداش برای افزایش مشارکت فعال کارکنان در تسهیم دانش نیز در جهت تقویت سرمایه انسانی بسیار موثر است.

در زمینه تاثیر تسهیم دانش بر سرمایه ساختاری پیشنهاد می‌شود که با تاکید بر لزوم تسهیم دانش با ایجاد زیرساخت‌های مناسب مثل توسعه فناوری اطلاعات (IT) برای دسترسی به اسناد رسمی و دانش مدون در تمام سطوح سازمان، دقت در گزینش و استخدام افرادی که دارای

مهارت‌های فنی، گروهی و تیمی و علاقمند به تسهیم دانش هستند و با قدردانی و پاداش‌دهی به کار تیمی سرمایه ساختاری را تقویت نمود

-در ارتباط با تاثیر تسهیم دانش بر سرمایه ارتباطی پیشنهاد میشود که فرهنگ تسهیم دانش، دوستی و یادگیری گروهی کارکنان را به گونگی طراحی کرد تا بتوان ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی مانند رفتار مشتری‌مداری مناسب را برای کارکنانی که ارتباط مستقیمی با مشتریان دارند و آموزش رفتارهای مرتبط با تکریم ذینفعان توسعه داد همچنین پیشنهاد می‌شود با پیگیری مستمر و پاسخگویی به موقع به انتظارات و شکایات ذینفعان و جمع آوری اطلاعات در موردشان و ایجاد خدمات الکترونیک سرمایه رابطه‌ای را بهبود بخشید. اما باید به خاطر داشت که ایجاد و حفظ روابط خوب با ذینفعان داخلی و خارجی نیازمند برنامه‌های بلندمدت است گسترش فرآیند تسهیم دانش و تجربه و توسعه تعاملات آزمایشی میان کارکنان در یک محیط یادگیرنده، موجب ایجاد و ترویج ایده‌ها و محصولات/ خدمات بین رشته‌ای می‌گردد که کشورمان به شدت به آن نیاز دارد مدل حاضر در این پژوهش مختص سازمان مورد مطالعه است ولی می‌تواند در سازمان‌های دیگر نیز مورد استفاده قرار گیرد پیشنهاد می‌شود نتایج اجرای مدل و میزان اثر بخشی آن پس از یک دوره زمانی مورد ارزیابی قرار گیرد. اگر امکان پخش پرسشنامه در تعداد شعب بیشتری از بانک مسکن شهرستان اصفهان وجود داشت، اعتبار پژوهش افزایش می‌یافت. سازمان‌ها بایستی توجه خود را به انواع دانش مانند سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی مبدول کنند. پس می‌طلبند تا محققان پژوهش‌هایی پیرامون نحوه ترکیب دانش متفاوت در سازمان (انسانی، اجتماعی و سازمانی)، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی و تاثیر رهبری تعاملی را در اداره سازمان‌ها برای توسعه سرمایه فکری خود بررسی کنند

منابع

- حاجی کریمی، عباسعلی و بطحایی، عطیه. (۱۳۸۸). مدیریت سرمایه‌های فکری (مزیت راهبردی - ارزش آفرینی سازمانی) مفاهیم و کاربردها. چاپ اول. تهران: نشر بازرگانی.
- رنانی، محسن و دیگران (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی و رشد اقتصادی: آرایه یک الگوی نظری، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد بیست و یکم، شماره ۲.
- زتومکا، پیوتر (۱۳۸۶)، اعتماد، نظریه جامعه شناختی، ترجمه غفاری. غلامرضا، تهران: شیرازه، چاپ اول.
- منوریان، عباس؛ قلیپور، آراین؛ یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). نقش سرمایه‌های فکری در بقاء یا فناى سازمان‌ها: تحقیقی درباره بانک ملت. فصلنامه علوم مدیریت ایران سال اول، شماره ۳.
- Abili, K. (2011). "Social Capital Management in Iranian Knowledge-Based Organizations" *The Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 9 Issue 3, pp203-210.
- Abili, K. (2010). "Designing a human resource management system for knowledge-based SMEs in Iran", *Third Conference on Intellectual Capital*, Xian, China, September 16-17.
- Abili, K. and Faraji, H., (2009). "A comparative study on organizational social capital in faculties of Humanities, Social and Behavioral Sciences at University of Tehran", Tehran, Iran.
- Ahmad, S. and Mushraf, A. M. (2011), "The Relationship between Intellectual capital and Business Performance: An empirical study in Iraqi industry". *International Proceedings of Economics Development & Research*, 6, pp. 104-109.
- Argote, L. and Ingram, P. (2000), "Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 82 No. 1, pp. 150-169.
- Barney, J.B. (1991), "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 99-120.
- Bloodgood, J.M. and Chilton, M.A. (2012), "Performance implications of matching adaption and innovation cognitive style with explicit and tacit knowledge resources", *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 10 No. 2, pp. 106-117.
- Bolino, M.C.; Turnley, W.H. and Bloodgood, J. M., (2002), "Citizenship behavior and creation of social capital in organizations", *Academy of Management Review*", Vol. 27, No. 4, pp 505-522.
- Bontis, N., Seleim, A. and Ashour, A. (2007), "Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies", *Management Decision*, Vol. 45 No. 4, pp. 789-801.
- Cabrera, E.F. and Cabrera, A. (2005), "Fostering knowledge sharing through people management practices", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16 No. 5, pp. 720-735.
- Carmeli, A. and Azeroual, B. (2009), "How relational capital and knowledge combination capability enhance the performance of work units in a

high technology industry”, *Strategic Entrepreneurship Journal*, Vol. 3 No. 1, pp. 85-103.

- Chen, Y.S. (2008), “The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 77 No. 3, pp. 271-286.

- Chow, W.S. and Chan, L.S. (2008), “Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing”, *Information & Management*, Vol. 45 No. 7, pp. 458-465.

- Christopoulou, A., Skourlas, C., Belsis, P. (2014), " Sharing Knowledge and Integrated Information in Therapeutic Radiological Physics", in 3rd *International Conference on Integrated Information in Prague, Czech 2013, Procedia - Social and Behavioral Sciences* 147, pp. 313 – 320.

- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). In *Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*. Harvard Business Press.

- Edvinsson, L. and Malone, M.S. (1997), *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*, HarperBusiness, New York, NY.

- Fernie, S., Green, S. D., Weller, S. J. and Newcombe, R. (2003) „Knowledge sharing: context, confusion and controversy”, *International Journal of Project Management*, Vol 21, No. 3, pp 177-187.

- Helmstadter, E. (2003), “The institutional economics of knowledge sharing: basic issues”, *The Economics of Knowledge Sharing: A New Institutional Approach*, Edward Elgar, Northampton, MA, pp. 11-38.

- Herremans, I.M., Isaac, R.G., Kline, T.J.B. and Nazari, J.A. (2011), “Intellectual capital and uncertainty of knowledge: control by design of the management system”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 98 No. 4, pp. 627-640.

- Huang, T.T., Chen, L. and Stewart, R.A. (2010), “The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between manufacturing activities and business performance”, *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 8 No. 4, pp. 285-306.

- Hsu, I.-C. (2008), “Knowledge sharing practices as a facilitating for improving organizational performance through human capital: a preliminary test”, *Expert Systems with Applications*, Vol. 35 No. 3, pp. 1316-1326.

- Hsu, I.C. and Sabherwal, R. (2012), “Relationship between intellectual capital and knowledge management: an empirical investigation”, *Decision Sciences*, Vol. 43 No. 3, pp. 489-524.

- Jung-Chi, P. (2006). An empirical study of the relationship between knowledge sharing and IS/IT strategic planning (ISSP). *Management Decision*; 44: 105-122.

- Kim, T. Lee, G. Paek, S and Lee, S. (2012). " Social capital, knowledge sharing and organizational performance: What structural relationship do they have in hotels?" *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 25 No. 5, pp. 683-704.

- Kim, T. and Lee, G. (2010), “Examining social capital and knowledge sharing as antecedents of service innovativeness and business performance in the hotel industry: an application of the resource-based view (RBV) theory”, *Journal of Tourism Sciences*, Vol. 34 No. 7, pp. 13-36.

- Krackhardt, D. (1992), “The strength of strong ties: the importance of philos in organizations”, in Nohria, N. and Eccles, R.G. (Eds), *Networks and*

- Organizations, Harvard Business School Press, Boston, MA, pp. 216-239.
- Leana, C.R. and Van Buren, H.J. (1999), "Organizational social capital and employment practices", *Academy of Management Review*, Vol. 24 No. 3, pp. 538-555.
 - Magnier-Watanabe R, Senoo D (2008). Organizational characteristics as prescriptive factors of knowledge management initiatives, *Journal of Knowledge Management*; 12(1): 21-36.
 - Marimuthu, M., Arokiasamy, L. and Ismail, M (2009). Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics', *The Journal of International Social Research*, 2 (8), pp. 265-272.
 - McAdam, R., Moffett, S. and Peng, J. (2012), "Knowledge sharing in Chinese service organizations: a multi case cultural perspective", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 16 No. 1, pp. 129-147.
 - Mesmer-Magnus, J.R. and DeChurch, L.A. (2009), "Information sharing and team performance: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 2, p. 535.
 - Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998), "Social capital, intellectual capital and organizational advantage", *Academy of Management Review*, Vol. 23 No. 2, pp. 242-266.
 - Namvar, M., Fathian, M., Akhavan, P. and Gholamian, M.R. (2010), "Exploring the impacts of intellectual property on intellectual capital and company performance: the case of Iranian computer and electronic organizations", *Management Decision*, Vol. 48 Nos 5-6, pp. 676-697.
 - Rehman, W. U., Rehman, C. A. and Sahid, A. (2011), Intellectual Capital Performance and Its Impact on Corporate Performance: an Empirical Evidence from Modaraba Sector of Pakistan, *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(5), pp. 08-16.
 - Serenko, A. and Bontis, N. (2004), "Meta review of knowledge management and intellectual capital literature: citation impact and research productivity rankings", *Knowledge and Process Management*, Vol. 11 No. 3, pp. 185-198.
 - Sharabati, A.A.A., Jawad, S.N. and Bontis, N. (2010), "Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan", *Management Decision*, Vol. 48 Nos 1-2, pp. 105-131.
 - Shih, C.P., Chen, W.C. and Morrison, M. (2010), "The impact of intellectual capital on business performance in Taiwanese design industry", *Journal of Knowledge Management Practice*, Vol. 11 No. 1, pp. 1-16.
 - Small, C.T. (2006), "Knowledge management and knowledge sharing: a review", *Information Knowledge Systems Management*, Vol. 5, pp. 153-169.
 - Stewart, T.A. and Ruckdeschel, C. (1998), "Intellectual capital: the new wealth of organizations", *Performance Improvement*, Vol. 37 No. 7, pp. 56-59.
 - Subramaniam, M. and Youndt, M. (2005a), "The innovation of intellectual capital on the types of innovative capabilities", *Academy of Management Review*, Vol. 48 No. 3, pp. 450-463.
 - Teece, D.J. (2000), *Managing Intellectual Capital: Organizational, Strategic, And Policy Dimensions*, Taylor & Francis, Abingdon.
 - Timberlake, S., (2005), "Social capital and gender in workplace",

Journal of Management Development, Vol. 24, No. 1, pp 34-44.

- Van den Hooff, B. and Huysman, M. (2009), "Managing knowledge sharing: emergent and engineering approaches", *Information & Management*, Vol. 46 No. 1, pp. 1-8.

- Wang, Z., Wang, N. and Liang, H. (2014), "Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance", *Management Decision*, Vol. 52 No. 2, pp. 230-258.

- Wang, S. and Noe, R.A. (2010), "Knowledge sharing: a review and directions for future research", *Human Resource Management Review*, Vol. 20 No. 2, pp. 115-131.

- Wang, Z.N. and Wang, N.X. (2012), "Knowledge sharing, innovation and firm performance", *Expert Systems with Applications*, Vol. 39 No. 10, pp. 8899-8908.

- Wasko, M.M. and Faraj, S. (2005), "Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practices", *MIS Quarterly*, Vol. 29 No. 1, pp. 35-57.

- Xue, Y., Bradley, J. and Liang, H. (2011), "Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 2, pp. 299-312.

- Yoon, S.W., Matsui, M., Yamada, T. and Nof, S.Y. (2011), "Analysis of effectiveness and benefits of collaboration modes with information- and knowledge-sharing", *Journal of Intelligent Manufacturing*, Vol. 22 No. 1, pp. 101-112.

- Youndt, M.A., Subramaniam, M. and Snell, S.A. (2004), "Intellectual capital profiles: an examination of investments and returns", *Journal of Management Studies*, Vol. 41 No. 2, pp. 335-361.

- Zharinova, A.G. (2011), "Concept of intellectual capital commercialization management", *Actual Problems of Economics*, Vol. 121, pp. 17-29.