



# The Role of Social Capital Dimensions in Enhancing Job Satisfaction and Willingness to Share Historical Knowledge Among Employees of the National Museum of Iran

Maryam Mansouri<sup>1</sup> , Fatemeh Nasrollahi<sup>2</sup> , and Ali Biranvand<sup>3</sup> 

1. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: [m.mansouri@pnu.ac.ir](mailto:m.mansouri@pnu.ac.ir)

2. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: [nasrollahi2023@pnu.ac.ir](mailto:nasrollahi2023@pnu.ac.ir)

3. Corresponding author, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: [biranvand@gmail.com](mailto:biranvand@gmail.com)

## Article Info

**Article type:**  
Research Article

**Article history:**  
Received 16 November 2025  
Received in revised form 11  
December 2025  
Accepted 25 December 2025  
Available online 31 December  
2025

**Keywords:**  
social capital,  
job satisfaction,  
sharing historical knowledge,  
National Museum of Iran

## ABSTRACT

**Objective:** The present study examines the role of social capital dimensions in enhancing job satisfaction and willingness to share historical knowledge among employees of the National Museum of Iran.

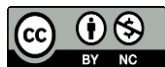
**Method:** This study is applied in terms of purpose and descriptive–survey in terms of methodology. The statistical population consisted of all employees of the National Museum of Iran in 2025. Using Cochran’s formula and simple random sampling, a sample of 175 respondents was selected. The data collection instrument was a composite questionnaire including the Social Capital Scale developed by Nahapiet and Ghoshal (1998), the Job Satisfaction Scale by Paul Spector (1985), and the Knowledge Sharing Scale by Wang and Noe (2010). The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach’s alpha, yielding a coefficient of 0.89. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with LISREL software.

**Results:** Based on the direct effects of social capital dimensions on the willingness to share knowledge, the cognitive dimension (factor loading = 0.62), the structural dimension (factor loading = 0.49), and the relational dimension (factor loading = 0.31) exhibited the greatest influence on willingness to share knowledge, respectively. Furthermore, job satisfaction (factor loading = 0.70) had a strong effect on willingness to share knowledge. In all cases, the obtained t-values exceeded 1.96, and based on these results, the research hypotheses were confirmed. Regarding the indirect relationships among the research variables, through the mediating role of job satisfaction, the relational dimension (0.95), structural dimension (0.79), and cognitive dimension (0.77) of social capital had, respectively, the greatest effects on the willingness to share historical knowledge.

**Conclusions:** The findings emphasize that social capital, as one of the organization’s intangible assets, plays a key role in enhancing job satisfaction and improving employees’ willingness to share historical knowledge at the National Museum of Iran. Therefore, managers of this organization should strengthen social interactions, foster mutual trust, and promote shared goals and a common language in order to create the necessary conditions for improving workplace relationships and organizational productivity.

**Cite this article:** Mansouri, M., Nasrollahi, F., & Biranvand, A. (1404). The role of social capital dimensions in enhancing job satisfaction and willingness to share historical knowledge among employees of the national museum of Iran.

*Academic Librarianship and Information Research*, 59 (4), 1-28.  
<https://doi.org/10.22059/jlib.2026.409888.1811>



© The Author(s) retain the copyright.

**Publisher:** University of Tehran Press.

**DOI:** <https://doi.org/10.22059/jlib.2026.409888.1811>

## **Introduction**

Despite the extensive emphasis in knowledge management literature on the role of social capital in knowledge sharing, the previous research indicates that the presence of communication networks and trust-based relationships does not necessarily lead to active knowledge sharing. In many organizations, even when appropriate communication structures are in place, employees lack sufficient willingness to transfer their specialized knowledge. This gap suggests that social factors alone are insufficient to explain knowledge-sharing behavior and that variables such as job satisfaction must also be considered. The sharing of historical knowledge can enhance collaborative learning, improve collective memory, increase historical literacy, and reduce identity ruptures. Museums are not only custodians of cultural heritage preservation but also have the primary mission of producing, documenting, and transmitting historical and cultural knowledge to society. Museum employees possess unique specialized knowledge in areas such as archaeology, conservation, art history, and cultural heritage management, much of which is tacit in nature; if not shared, it may be lost over time (Lu & Cai, 2024).

The National Museum of Iran, as a knowledge-driven cultural organization, faces specific challenges in transferring specialized knowledge. The knowledge within this organization is often tacit (e.g., conservation experiences, documentation methods, and archaeological analyses) and risks being forgotten or lost if not effectively shared. Furthermore, the professional diversity of employees and the formal bureaucratic structure may impede the free flow of knowledge. As the largest museum institution in the country, the National Museum of Iran is a prominent example whose scientific and professional sustainability depends on the free flow of knowledge among researchers, specialists, and managers. Given the role and importance of sharing historical knowledge in improving individuals' understanding of their social identity and historical past, this study seeks to answer the following question: Do the dimensions of social capital have an effect on increasing job satisfaction and the willingness to share knowledge among employees of the National Museum of Iran? Thus, the present study examines the role of social capital dimensions in enhancing job satisfaction and willingness to share historical knowledge among employees of the National Museum of Iran.

## **Method**

This study is applied in terms of purpose and descriptive–survey in terms of methodology. The statistical population consisted of all employees of the National Museum of Iran in 2025. Using Cochran's formula and simple random sampling, a sample of 175 respondents was selected. The data collection instrument was a composite questionnaire including the Social Capital Scale developed by Nahapiet and Ghoshal (1998), the Job Satisfaction Scale by Paul Spector (1985), and the Knowledge Sharing Scale by Wang and Noe (2010). The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach's alpha, yielding a coefficient of 0.89. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with LISREL software.

## **Results**

Based on the results of structural equation modeling, it can be concluded that the structural dimension of social capital has a direct effect on the willingness to share knowledge. The effect size of the structural dimension of social capital on the willingness to share knowledge was found to be 0.49. The t-value was calculated as 4.37, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, the structural dimension of social capital has a direct effect on the willingness to share knowledge. The cognitive dimension of social capital has a direct effect on the willingness to share

knowledge. The effect size of the relational dimension of social capital on the willingness to share knowledge was found to be 0.62. The t-value was calculated as 8.45, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, the relational dimension of social capital has a direct effect on the willingness to share knowledge. The effect size of the cognitive dimension of social capital on the willingness to share knowledge was found to be 0.31. The t-value was calculated as 4.57, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, the cognitive dimension of social capital has a direct effect on the willingness to share knowledge. The effect size of job satisfaction on the willingness to share knowledge is 0.70. The t-value was calculated as 9.20, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, job satisfaction has a direct effect on the willingness to share knowledge. An examination of the indirect relationships among the research variables shows that the effect size of the structural dimension of social capital on the willingness to share knowledge, mediated by job satisfaction, is 0.79. The t-value is 64.53, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, the structural dimension of social capital has an indirect effect on the willingness to share knowledge through job satisfaction.

Based on the results of structural equation modeling, the effect size of the relational dimension of social capital on the willingness to share knowledge, mediated by job satisfaction, is 0.95. The t-value was obtained as 79.10, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, the relational dimension of social capital has an indirect effect on the willingness to share knowledge through job satisfaction. Furthermore, the effect size of the cognitive dimension of social capital on the willingness to share knowledge, mediated by job satisfaction, is 0.77. The t-value was calculated as 81.57, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, the cognitive dimension of social capital has an indirect effect on the willingness to share knowledge through job satisfaction. An examination of the findings indicates that social capital, mediated by job satisfaction, has an effect on the willingness to share knowledge. The effect size of social capital on the willingness to share knowledge, mediated by job satisfaction, is 0.76. The t-value is 74.68, which exceeds 1.96, indicating that the observed correlation is significant. Therefore, with 95% confidence, social capital has an effect on the willingness to share knowledge through job satisfaction.

The path coefficient of social capital on job satisfaction was calculated as 0.56. The t-value was obtained as 7.16, which exceeds the critical value of 1.96. Therefore, with 95% confidence, social capital has a positive and significant effect on job satisfaction among employees of the National Museum of Iran. The path coefficient of social capital on knowledge sharing was found to be 0.42. The t-value was calculated as 5.95, which exceeds the critical value of 1.96. Therefore, with 95% confidence, social capital has a positive and significant effect on knowledge sharing among employees of the National Museum of Iran.

## **Conclusions**

The present study aimed to investigate the role of social capital dimensions in improving job satisfaction and the willingness to share historical knowledge among employees of the National Museum of Iran. The results of data analysis indicated that all three dimensions of social capital, that is, structural, relational, and cognitive, have a direct and significant effect on the willingness to share knowledge. Among these dimensions, the relational dimension exhibited the greatest effect on the willingness to share knowledge, highlighting the decisive role of trust, commitment, and the quality of professional

relationships within the museum's organizational environment. Furthermore, the results showed that job satisfaction not only directly influences the willingness to share knowledge but also mediates the relationship between social capital dimensions and the willingness to share knowledge. In other words, social capital strengthens employees' motivation to share knowledge by enhancing their job satisfaction.

Based on the findings of this study, it can be concluded that in knowledge-driven cultural organizations such as the National Museum of Iran, knowledge sharing results from the interaction of communication structures, relationship quality, and shared professional understanding, which translates into practical behavior within the context of job satisfaction. Therefore, strengthening social capital at various organizational levels can be considered an effective strategy by managers to enhance the flow of historical knowledge within the museum.

### ***Funding***

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

### ***CRediT authorship contribution statement***

The contributions of the authors to this article are approximately as follows:

First Author: Preparation and processing of samples, conducting experiments and data collection, performing calculations, statistical analysis of data, analysis and interpretation of information and results, drafting the manuscript.

Second Author: Consultation on research design, supervision of the research process, review and verification of results, revision, editing, and finalization of the manuscript.

Third Author: Consultation on research design, supervision of the research process, review and verification of results, revision, editing, and finalization of the manuscript.

### ***Declaration of Generative AI and AI-assisted technologies in the writing process***

Not applicable.

### ***Conflict of interest***

The authors declare no conflict of interest.

### ***Ethical considerations***

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

### ***Data availability statement***

Data available on request from the authors.

### ***Acknowledgements***

The authors would like to thank anonymous reviewers for their valuable suggestions in manuscript revision.

## نقش ابعاد سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایت شغلی و تمایل به تسهیم دانش تاریخی در میان کارکنان موزه ملی ایران

مریم منصوری<sup>۱</sup>، فاطمه نصرالهی<sup>۲</sup> و علی بیرانوند<sup>۳</sup> ✉

۱. گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: [m.mansouri@pnu.ac.ir](mailto:m.mansouri@pnu.ac.ir)

۲. گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: [nasrolahi2023@pnu.ac.ir](mailto:nasrolahi2023@pnu.ac.ir)

۳. نویسنده مسئول، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: [biranvand@gmail.com](mailto:biranvand@gmail.com)

### چکیده

### اطلاعات مقاله

**هدف:** پژوهش حاضر در تلاش است تا نقش ابعاد سرمایه اجتماعی را در ارتقای رضایت شغلی و تمایل به تسهیم دانش تاریخی در میان کارکنان موزه ملی ایران مورد بررسی قرار دهد.

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان موزه ملی ایران در سال ۱۴۰۴ بود. با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه ترکیبی شامل مقیاس سرمایه اجتماعی نهایی و گوشال (۱۹۹۸)، مقیاس رضایت شغلی پائول اسپکتور (۱۹۸۵) و مقیاس تسهیم دانش وانگ و نو (۲۰۱۰) است. میزان پایایی پرسشنامه مزبور با کمک آلفای کرونباخ (۰/۸۹) محاسبه گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده روش مدل معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار لیزرل تحلیل شد.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۹/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۱۰

**یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های حاصل از تأثیرات مستقیم ابعاد سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش به ترتیب بعد شناختی با ۰/۶۲، بعد ساختاری با ۰/۴۹ و بعد رابطه‌ای با ۰/۳۱ بار عاملی بیشترین میزان تأثیرات را بر تمایل به تسهیم دانش داشته‌اند. همچنین متغیر رضایت شغلی با بار عاملی ۰/۷۰ تأثیر بالایی بر تمایل به تسهیم دانش داشته است. در تمامی موارد مقادیر معناداری به دست آمده بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و به استناد این نتایج روابط پیش‌بینی شده در فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. در بخش بررسی روابط غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش، به ترتیب بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با ۰/۹۵، بعد ساختاری با ۰/۷۹ و بعد شناختی با ۰/۷۷ به واسطه رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر تمایل به تسهیم دانش تاریخی داشته‌اند.

کلیدواژه‌ها:

سرمایه اجتماعی،

رضایت شغلی،

دانش تاریخی،

تمایل به تسهیم دانش تاریخی،

موزه ملی ایران.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌ها تأکید می‌کنند که سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از دارایی‌های نامشهود سازمانی، نقشی کلیدی در افزایش رضایت شغلی و بهبود تمایل به تسهیم دانش تاریخی توسط کارکنان موزه ملی ایران ایفا می‌کند. بنابراین، مدیران این سازمان باید با تقویت تعاملات اجتماعی، ایجاد اعتماد متقابل، و ترویج اهداف و زبان مشترک، شرایط لازم برای بهبود روابط کاری و بهره‌وری سازمانی را فراهم آورند.

**استناد:** منصوری، مریم؛ نصرالهی، فاطمه؛ و بیرانوند، علی (۱۴۰۴). نقش ابعاد سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایت شغلی و تمایل به تسهیم دانش تاریخی در میان کارکنان موزه ملی ایران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۹ (۴)، ۱-۲۸.

<https://doi.org/10.22059/jlib.2026.409888.1811>



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

### مقدمه

دانش یک دارایی مهم و تجدیدپذیر سازمانی است که مزایای رقابتی را فراهم می‌کند (وانگ و نو، ۲۰۱۰). افراد غالباً از دانش به عنوان عامل کنترل محیط کاری استفاده می‌کنند. در یک فضای رقابتی، دانش می‌تواند عامل رسیدن به اهداف شخصی و سازمانی باشد (جای و دیگران، ۲۰۲۵). در یک محیط دانشی، رفتارهای تسهیم دانش<sup>۱</sup> نقش ویژه‌ای در توسعه اهداف سازمان دارند (افشار جلیلی و قلعه، ۲۰۲۱). اعضای یک سازمان عمدتاً از طریق تسهیم دانش می‌توانند تجربیات، ایده‌ها و دانش خود را به دیگران منتقل کنند (جی.اچ. وانگ و دیگران، ۲۰۲۳). امروزه تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده ولی ارزش‌آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش بشمار می‌رود. از این‌رو، شناخت عوامل مؤثر بر تسهیم دانش می‌تواند زمینه مناسب برای انتقال دانش درون سازمانی را فراهم نماید (بیرانوند و منصور، ۱۴۰۴). هدف رفتارهای تسهیم دانش تبدیل دانش و ایده‌های موجود به دانش جدید از طریق شکستن موانع بین دارندگان دانش و گسترش آن از سطح فردی به سطح سازمانی است. تسهیم دانش بهترین روشی است که از طریق آن کارکنان می‌توانند در مورد کاربرد دانش و در نهایت مزیت رقابتی با هم همکاری کنند (نجف پورمقدم و دیگران، ۱۴۰۲). تسهیم دانش بین کارکنان و درون گروه‌ها این امکان را به سازمان می‌دهد تا منابع دانش را کشف و سپس روی آن سرمایه‌گذاری کنند. تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده، اما ارزش‌آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از استراتژی‌های مدیریت دانش است. براین اساس، ضروری است تا با شناخت عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در جهت ایجاد زمینه مناسب برای تسهیم دانش اقدام شود (بیرانوند و دیگران، ۱۴۰۳).

یکی از قابلیت‌های مهم در سازمان‌ها که آنها را به سمت و سوی تسهیم دانش سوق می‌دهد، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از جمله نظریه‌های تأثیرگذار بر روابط بین فردی در سازمان‌هاست. نظریه سرمایه اجتماعی نهاییت و گوشال (۱۹۹۸) چارچوبی ارزشمند برای درک رفتارهای فردی و سازمانی فراهم نموده است. ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی هر یک می‌توانند جریان دانش را تسهیل یا محدود کنند (پنگ، ۲۰۲۴). سرمایه اجتماعی کارایی تسهیم دانش را افزایش می‌دهد و رفتارها جمعی را ترغیب می‌کند. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان و تعاملات اثربخش میان افراد سازمان، موجب تسهیل در روابط می‌شود و زمینه بروز تسهیم و خلق دانش را فراهم می‌آورد (بیرانوند و سیف، ۲۰۲۱).

نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که کارکنان دارای رضایت شغلی بالاتر، خلاقیت و نوآوری بیشتری داشته و تمایل دارند که در شغلشان مؤثر باشند (جعفری و دیگران، ۲۰۲۱). این سطح از خلاقیت و نوآوری می‌تواند باعث تمایل بیشتر جهت تسهیم دانش گردد. جیاچنگ و دیگران (۲۰۱۰) پذیرفته شدن رفتار تسهیم دانش در میان کارکنان یک سازمان را عامل همکاری بیشتر و تضمین‌کننده آینده سازمان می‌داند. از طرفی، رضایت از انجام یک عمل باعث ایجاد اعتماد در میان افراد درگیر در انجام فرایند می‌شود. اعتماد حاصل از رضایت شغلی، روابط درون و برون سازمانی افراد را تحت تأثیر قرار داده و باعث بروز همکاری، همفکری و تسهیم دانش در میان آنان می‌گردد (هاشم و تان، ۲۰۱۵).

با وجود تأکید گسترده ادبیات مدیریت دانش بر نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش، نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که وجود شبکه‌های ارتباطی و روابط مبتنی بر اعتماد، لزوماً به اشتراک‌گذاری فعال دانش منجر نمی‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، حتی در شرایطی که ساختارهای ارتباطی مناسب برقرار است، کارکنان تمایل کافی برای انتقال دانش تخصصی خود ندارند. این شکاف نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی به‌تنهایی برای تبیین رفتار اشتراک‌گذاری دانش کافی نیستند و متغیرهای همچون رضایت شغلی نیز باید مورد توجه قرار گیرند. تسهیم دانش تاریخی می‌تواند تقویت یادگیری مشارکتی، بهبود حافظه جمعی، افزایش سواد تاریخی و کاهش گسست‌های هویتی را در پی داشته باشد. موزه‌ها نه تنها متولی حفاظت و نگهداری میراث فرهنگی هستند، بلکه رسالت اصلی آن‌ها تولید، مستندسازی و انتقال دانش تاریخی و فرهنگی به جامعه است. کارکنان موزه‌ها دارای دانش تخصصی منحصربه‌فردی در زمینه‌های باستان‌شناسی، مرمت، تاریخ هنر و مدیریت آثار فرهنگی هستند که بخش زیادی از آن ماهیتی ضمنی

<sup>۱</sup>. knowledge-sharing behaviors (KSBs)

دارد و اگر به اشتراک گذاشته نشود، ممکن است به مرور زمان از دست برود (لو و جای، ۲۰۲۴). موزه ملی ایران به عنوان یک سازمان دانش محور فرهنگی، با چالش‌های خاصی در انتقال دانش تخصصی مواجه است. دانش موجود در این سازمان غالباً ماهیت ضمنی دارد (مانند تجربه‌های مرمت آثار، روش‌های مستندسازی و تحلیل‌های باستان‌شناسی) و در صورت عدم اشتراک‌گذاری مؤثر، در معرض فراموشی یا از دست رفتن قرار می‌گیرد. همچنین تنوع تخصصی کارکنان و ساختار رسمی اداری ممکن است مانع جریان آزاد دانش شود. موزه ملی ایران به عنوان بزرگ‌ترین نهاد موزه‌ای کشور، نمونه‌ای برجسته است که بقای علمی و حرفه‌ای آن به جریان آزاد دانش میان پژوهشگران، متخصصان و مدیران وابسته است. با توجه به نقش و اهمیت تسهیم دانش تاریخی در بهبود ساخت افراد جامعه نسبت به هویت اجتماعی و گذشته تاریخی خود، این پژوهش در تلاش است تا به این سؤال پاسخ دهد که، آیا ابعاد سرمایه اجتماعی تأثیری در افزایش رضایت شغلی و تمایل به تسهیم دانش در میان کارکنان موزه ملی ایران دارند؟ با توجه به هدف پژوهش حاضر، مبنی بر بررسی نقش ابعاد سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایت شغلی و تمایل به تسهیم دانش تاریخی در میان کارکنان موزه ملی ایران، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

۱. بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر مستقیم دارد.
۲. بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر مستقیم دارد.
۳. بُعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر مستقیم دارد.
۴. رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر مستقیم دارد.
۵. بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر غیرمستقیم دارد.
۶. بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر غیرمستقیم دارد.
۷. بُعد شناختی سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر غیرمستقیم دارد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### تسهیم دانش تاریخی

تسهیم دانش فعالیتی نظام‌مند است که به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک صورت می‌گیرد (مک درموت و اودل، ۲۰۰۱). دانش تاریخی شامل برداشته‌ها، روایت‌ها و تفسیرهای افراد درباره رویدادهای گذشته است. کارکنان موزه‌ها و مراکز تاریخی نقش مهمی در شکل‌گیری باورهای هویتی، شناخت اجتماعی افراد جامعه دارند. در موزه ملی ایران، بخش قابل‌توجهی از کارکنان در حوزه‌های تخصصی مانند باستان‌شناسی، مرمت آثار تاریخی، مستندسازی، پژوهش‌های تاریخی و مدیریت مجموعه‌های فرهنگی فعالیت می‌کنند. دانش این گروه‌ها ماهیتی تخصصی، تجربی و تا حد زیادی ضمنی دارد که طی سال‌ها آموزش دانشگاهی و تجربه حرفه‌ای شکل گرفته است. این دانش شامل روش‌های حفاظت از آثار، تحلیل بافت‌های تاریخی، تفسیر یافته‌های باستان‌شناسی و مستندسازی علمی اشیای فرهنگی است. از این‌رو، منظور از دانش تاریخی در این پژوهش، دانش تخصصی مرتبط با فعالیت‌های حرفه‌ای کارکنان بخش‌های علمی و پژوهشی موزه است، نه کلیه کارکنان اداری یا خدماتی. اهمیت تسهیم این دانش از آن جهت است که بخش عمده‌ای از آن در قالب تجربه‌های فردی و مهارت‌های عملی نهفته است و در صورت عدم انتقال میان همکاران، ممکن است محدود به افراد باقی بماند یا با جابجایی نیروی انسانی از دست برود.

برتول و سربوستاوا (۲۰۰۲)، تسهیم دانش را به عنوان فرایندی که افراد اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادها و تخصص مربوط به سازمان را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند، تعریف کرده‌اند. تسهیم دانش منجر به موفقیت فردی و سازمانی می‌شود. بر اساس

میزان دانش به اشتراک گذاشته شده، سطح تعهد و رضایت افراد نسبت به فرایند تسهیم دانش تغییر می‌کند (کفاشیان کاخکی و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). تسهیم دانش باعث ایجاد ارزش و رقابت درون سازمانی می‌شود، اثربخشی سازمانی و رضایت شغلی را به دنبال دارد (عشرت و رحمان، ۲۰۱۹) با این حال، تسهیم دانش نه به خودی خود اتفاق می‌افتد و نه خود هدایت شده یا خود خلاق است. به همین دلیل استدلال می‌شود که تسهیم دانش مؤثر، تا حدودی به قابلیت‌های کارکنان و اهداف سازمان بستگی دارد. براین اساس تسهیم دانش شامل مجموعه تعاملاتی است که باعث می‌شود یک رویداد اشتراک دانش بین دو عامل اتفاق بیفتد (وی و دیگران، ۲۰۱۱). منظور از رویداد اشتراک دانش، هرگونه تعامل بین دو یا چند نفر که فرد در آن دانش خود را در دسترس قرار داده و آن را بدون در نظر گرفتن وسایل ارتباطی، با شخص دیگری (یا چند نفر) منتقل می‌کند. نفر دوم این دانش را به پایگاه دانش خود شخص اضافه می‌کند. این عمل باید تکمیل شود تا یک رویداد اشتراک دانش باشد.

### سرمايه اجتماعي

منظور از سرمايه اجتماعي هنجارها يا ارزش‌هاي به اشتراک گذاشته شده است که موجب تقويت همکاري اجتماعي بر اساس روابط واقعي می‌شود (فوکویاما، ۱۹۹۵). سرمايه اجتماعي، یک مفهوم بنيادي در علوم اجتماعي، نشان‌دهنده منابع ناملموس نهفته در شبکه‌هاي اجتماعي است که همکاري، اقدام جمعي و دستيابي به اهداف مشترک را تسهيل می‌کند (لمانشیک و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۶). سرمايه اجتماعي هنجارها، روابط و ارزش‌هاي حاکم بر فعل و انفعالات ميان افراد و موسسات است. سرمايه اجتماعي اغلب به عنوان یک دارايي جمعي مفهوم‌سازي می‌شود که موجب شکل‌گيري ساختارهاي اجتماعي می‌شود (احمد، ۲۰۲۶). رابرت پوتنام، سرمايه اجتماعي را ارزش جمعي همه شبکه‌هاي اجتماعي و تمایلات ناشي از اين شبکه‌ها برای کمک به يکديگر می‌داند. بر اساس نظر پوتنام و پیروانش، سرمايه اجتماعي عنصری کلیدی در بنا و برقراري دموکراسي است (پاتنام، ۱۹۹۳).

نظريه سرمايه اجتماعي<sup>۳</sup> داراي ساختاري چند بعدی است که از ابعاد ساختاري، رابطه‌اي و شناختي تشکیل شده است. بعد ساختاري الگوي ارتباطات بين اعضاي یک شبکه را مشخص می‌کند. هسته اصلی اين بعد، استحکام روابط بين اعضا است. بعد رابطه‌اي شکل‌گيري عقايد و رفتارها بر اساس روابطی است که مردم حفظ می‌کنند (نهایت و گوشال، ۱۹۹۸)، و اين روابط شکل‌گيري هويت و اعتماد متقابل را تسهيل می‌کند (بولینو و دیگران، ۲۰۰۲). از اين رو، هنجارهايی مانند اعتماد و متقابل شاخص‌هاي اساسي سرمايه اجتماعي است؛ اما جنبه‌هاي اصلی اين بعد شامل شناسايي، هنجارهاي متقابل و اعتماد است. بعد شناختي از سوی دیگر، عنصری است که امکان ایجاد تفسير مشترک و معاني را در یک شبکه فراهم می‌کند (چو و چان، ۲۰۰۸). اين زبان با زبان مشترک، اهداف مشترک و هنجارها مشخص می‌شود. در هر شرايط اجتماعي، اين خصوصيات باعث توسعه سرمايه اجتماعي شناختي می‌شود. اين امر با تعامل مکرر بين افرادي که بينش و زبان مشابهی دارند، تسهيل می‌شود (واسکو و فرج، ۲۰۰۵). همانطور که قبلاً نیز گفته شد، دانش در یک شخص سکونت ندارد. بنا براین، افراد دانش خود را از منابع خارجي می‌بخشد. اين امر تعامل اجتماعي را به مخزني از دانش تبديل می‌کند (جی. وانگ، ۲۰۱۶). در نتیجه، اشتراک دانش را نمی‌توان با اجبار به دست آورد (مو و دیگران، ۲۰۰۸) بلکه از طريق روابط اجتماعي که توسط سرمايه اجتماعي در دسترس است. منابع خارجي افراد را قادر می‌سازد به دانش‌هايی دست يابند که طبيعتاً در دسترس آنها نخواهد بود.

### رضاييت شغلي

رضاييت عموماً دستيابي کامل به انتظارات است. نتايج تحقيقات نشان می‌دهد که کارکنان داراي رضاييت شغلي بالا، تمایل به خلاقيت، نوآوری و تأثيرگذار بودن در شغل خود دارند (هاشم و تان، ۲۰۱۵). رضاييت شغلي میزان احساس خوب فرد درباره شغلش بر اساس ارزشيابي فرد نسبت به خصوصيات آن شغل است (رابینز، ۲۰۰۷). رضاييت شغلي وضعيت روحي مثبت فرد است که در

<sup>1</sup>. Kaffashan Kakhki et al.

<sup>2</sup>. Lemańczyk, Garczarek-Bąk & Szymkowiak

<sup>3</sup>. social capital theory

نتیجه ارزیابی وی از تجربه‌اش در مورد خصوصیات شغلش صورت می‌گیرد (جی.اچ. وانگ و دیگران، ۲۰۲۳). رضایت شغلی پدیده‌ای تأثیرپذیر و تأثیرگذار است. همانند بسیاری عوامل و پدیده‌های اجتماعی، رضایت شغلی از یک سو متغیر وابسته است و تحت تأثیر متغیرهایی مستقل همچون حقوق، روابط همکاری، محیط کار، سرپرستان، و ... قرار دارد. از سویی متغیر مستقل است و بر متغیرهای وابسته همچون بازدهی، خدمات، رفتار، نگرش و ... تأثیر دارد. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد. فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود. سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین می‌شود. روحیه فرد افزایش می‌یابد. رضایت از زندگی حاصل می‌شود و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش می‌بیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان شده و عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (جیردهی، ۱۳۹۵).

### رضایت شغلی و تسهیم دانش

در تبیین رفتار تسهیم دانش، پژوهشگران علاوه بر عوامل ساختاری و شناختی، به متغیرهای نگرشی و عاطفی کارکنان نیز توجه کرده‌اند. یکی از مهم‌ترین این متغیرها، رضایت شغلی است که به عنوان نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌شود. رضایت شغلی می‌تواند بر انگیزش درونی، تعهد سازمانی و تمایل به مشارکت در فعالیت‌های فراتر از وظایف رسمی تأثیر بگذارد (نگوین، ۲۰۲۴). از آنجا که تسهیم دانش اغلب رفتاری داوطلبانه و فراتر از الزامات رسمی شغل است، انتظار می‌رود سطح رضایت شغلی کارکنان در شکل‌گیری این رفتار نقش داشته باشد. در سازمان‌های دانش‌محور مانند موزه‌ها، که بخش مهمی از دانش ماهیتی ضمنی و مبتنی بر تجربه حرفه‌ای دارد، اشتراک دانش بیش از آنکه تابع ساختار رسمی باشد، وابسته به تمایل فردی و انگیزش درونی کارکنان است (نوناکا و تاکیوچی، ۱۹۹۵). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند کارکنانی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند، تمایل بیشتری به انتقال تجربیات و تخصص‌های خود نشان می‌دهند و در فرایندهای یادگیری سازمانی مشارکت فعال‌تری دارند (احمد، نور و احمد، ۲۰۲۲). از این رو، بررسی پیوند میان رضایت شغلی و تسهیم دانش می‌تواند به درک جامع‌تری از سازوکارهای تقویت جریان دانش در سازمان‌های فرهنگی کمک کند. سانگ و دیگران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که بین رضایت شغلی و رفتار تسهیم دانش همبستگی مثبت وجود دارد. بی‌بی و علی (۲۰۱۷) نیز رضایت شغلی بالا را عامل ترغیب‌کننده برای مشارکت در رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش معرفی می‌کنند. به گفته ناز و دیگران (۲۰۱۹)، رضایت شغلی، افراد با هوش هیجانی بالا را قادر می‌سازد تا با تنظیم احساسات خود، اطلاعات و دانش خود را با سایر اعضای محل کار به اشتراک بگذارند. بر اساس مبادلات مثبت متقابل، کارکنان با بهره عاطفی بالا در ازای رضایت شغلی که در محل کار به دست می‌آورند، رفتارهای به‌اشتراک‌گذاری دانش مثبت بیشتری نشان می‌دهند. تحقیقات قبلی همچنین نشان داد که رضایت شغلی، به عنوان منبع انگیزه درونی برای افراد، نقشی حیاتی در رفتارهای به‌اشتراک‌گذاری دانش ایفا می‌کند. به عنوان مثال، کوچارسکا و دیگران (۲۰۱۸) معتقدند که تسهیم دانش توسط یک فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرد که زمینه را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می‌کند. در میان عوامل فردی، رضایت شغلی نقشی حیاتی دارد. تمایل به تسهیم دانش در واقع به رفاه ذهنی بستگی دارد که بر تعهد، وفاداری و اعتماد کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان تأثیر می‌گذارد. تحت تأثیر مثبت رضایت شغلی بالا، همذات‌پنداری افراد با سازمان و درگیری کاری به طور قابل توجهی بالاتر است و تمایل آنها به تسهیم دانش افزایش می‌یابد (کوچارسکا و دیگران، ۲۰۱۸). در تحقیقات بسیار، عدم رضایت شغلی به عنوان یکی از موانع پیش‌روی افراد برای مشارکت در فرایند تسهیم دانش معرفی شده است. اعضای هیئت علمی دانشگاه در مؤسسات آموزش عالی اغلب مایل نیستند دانش را با همکاران خود به اشتراک بگذارند. نتایج پژوهش‌های هرناوس و دیگران (۲۰۱۹) و کریم و دیگران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که افراد ممکن است عمداً دانش خود را پنهان کنند، این عمل منجر به اتلاف گسترده منابع انسانی، افزایش هزینه‌های کسب دانش در مؤسسات و مانع از نوآوری و خلق ایده‌های سازمانی در بلندمدت می‌شود. وانگ و دیگران (۲۰۲۳) طرد شدن از سوی همکاران را به عنوان یکی از عوامل اصلی فرسودگی شغلی و اجتناب از تسهیم دانش می‌دانند. فقدان ارتباط دوستانه در محل کار موجب خستگی، فرسودگی شغلی، زوال روابط فردی و تا اندازه‌ای خشونت در محل

کار خواهد شد. این عوامل سبب نارضایتی شغلی و در نتیجه عدم تمایل به شرکت در فرایندهای تسهیم دانش سازمانی خواهند شد (زمان و دیگران، ۲۰۲۱؛ جاثو و دیگران، ۲۰۲۰).

### سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش

تسهیم دانش نقش اساسی در ایجاد دانش جمعی، حفظ روابط کاری، افزایش نوآوری و پایداری سازمان در برابر تغییرات محیط رقابتی دارد (بیرانوند و دیگران، ۱۴۰۴). یکی از مهم‌ترین پیش‌شرط‌های لازم برای تسهیم دانش در سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی است (هسینگ، ۲۰۲۴). ادغام سرمایه اجتماعی در مدل‌های خلق و انتشار دانش، قدرت توضیحی و ارتباط عملی آنها را افزایش می‌دهد (وان دن بوم میلونبورگ و ون لومل<sup>۱</sup>، ۲۰۲۶). سرمایه اجتماعی از سه بُعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی تشکیل می‌شود که هر یک به‌گونه‌ای خاص بر جریان دانش اثر می‌گذارند. بُعد ساختاری از طریق شبکه‌های ارتباطی گسترده، دسترسی افراد به منابع دانشی را تسهیل می‌کند؛ بُعد رابطه‌ای با تقویت اعتماد، احترام و هنجارهای متقابل، فضای روانی لازم برای تسهیم دانش را فراهم می‌سازد؛ و بُعد شناختی با ایجاد زبان و معانی مشترک، امکان درک متقابل میان افراد را افزایش می‌دهد (نهایت و گوشال، ۱۹۹۸). نتایج پژوهش عبدالهی و دیگران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی موجب تقویت تمایل به تسهیم دانش کارکنان می‌شود. هسینگ (۲۰۲۴) معتقد است که سرمایه اجتماعی نه تنها بستر ساختاری و ارتباطی لازم برای جریان دانش را فراهم می‌کند، بلکه از طریق اعتماد و هویت جمعی، انگیزش درونی کارکنان برای تسهیم دانش را نیز افزایش می‌دهد.

وانگ و دیگران (۲۰۲۲) به بررسی رابطه بین رفتارهای جستجوی دانش و تسهیم دانش در جوامع آنلاین پرداخته‌اند. این مطالعه با تکیه بر نظریه سرمایه اجتماعی، پیشنهاد می‌کند که رفتارهای جستجوی دانش از طریق سرمایه اجتماعی کاربران آنلاین که در نتیجه جستجوی دانش انباشته شده است، منجر به رفتارهای مشارکت دانش می‌شود. این مطالعه بر اساس داده‌های مربوط به فعالیت‌های اشتراک دانش بیش از ۱۰۰۰ کاربر آنلاین، پشتیبانی تجربی از مدل پیشنهادی ارائه می‌دهد و نتایج نشان می‌دهد که رفتارهای جستجوی دانش کاربران جامعه آنلاین تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی آنها دارد، که بیشتر به طور مثبت با رفتارهای مشارکت دانش آنها مرتبط است.

نگوک تون و دیگران (۲۰۲۳) نقش سرمایه اجتماعی و فرآیندهای تسهیم دانش را در جوامع مجازی دانشجویی مورد بررسی قرار داده‌اند. نمونه مورد بررسی در این پژوهش شامل ۴۶۵ دانشجو بوده که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و سهمیه‌ای در دو جمعیت هدف انتخاب شده‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که بُعد شناختی سرمایه اجتماعی و انتظارات نتیجه (یعنی شخصی و مرتبط با جامعه) تأثیرات مثبت قابل توجهی بر رفتار تسهیم دانش دارند؛ و متعاقباً رفتار تسهیم دانش تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد یادگیری دارد.

حلمی و دیگران (۲۰۲۳) به منظور درک بهتر رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرآیند تسهیم دانش به ارائه یک مدل مفهومی در این مورد پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های این مطالعه، سرمایه رابطه‌ای، که از روابط خارجی یک سازمان سرچشمه می‌گیرد، نقش حیاتی در جمع‌آوری و اشتراک‌گذاری دانش ایفا می‌کند. روابط خوب، دسترسی به اطلاعات ارزشمند خارجی را فراهم می‌کند و همکاری را ممکن می‌سازد و جمع‌آوری دانش را آسان‌تر می‌سازد. همچنین اعتماد و ارتباطات باز را تقویت می‌کند و احتمال به اشتراک‌گذاری دانش و بهره‌مندی سازمان‌ها از دیگران را افزایش می‌دهد. به طور خلاصه، سرمایه رابطه‌ای قوی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا دانش را به طور مؤثر جمع‌آوری و به اشتراک بگذارند. سرمایه شناختی، که شامل توانایی‌های ذهنی فرد است، تأثیر زیادی بر جمع‌آوری و اهدای دانش در یک سازمان دارد. افرادی که سرمایه شناختی قوی دارند، در درک و تجزیه و تحلیل اطلاعات جدید سرآمد هستند و به جمع‌آوری مؤثر دانش کمک می‌کنند. آنها همچنین مشارکت‌کنندگان ارزشمندی هستند که قادر به اشتراک‌گذاری واضح دانش و راهنمایی دیگران هستند و اهدا و انتقال دانش را افزایش می‌دهند. رابطه بین ابعاد ساختاری ذاتی تعاملات اجتماعی و فرآیند اشتراک‌گذاری دانش در نقش محوری ساختارهای اجتماعی و شبکه‌های درون سازمان‌ها یا جوامع نهفته

<sup>۱</sup>. Van den Boom-Muilenburg & VanLommel

است. یک چارچوب ساختاری مؤثر می‌تواند به طور قابل توجهی انتشار یکپارچه دانش را تسهیل کند، در حالی که یک ترتیب ساختاری ناقص یا کم کارآمد ممکن است مانع این جریان شود.

### جمع بندی تحلیل پیشینه پژوهش

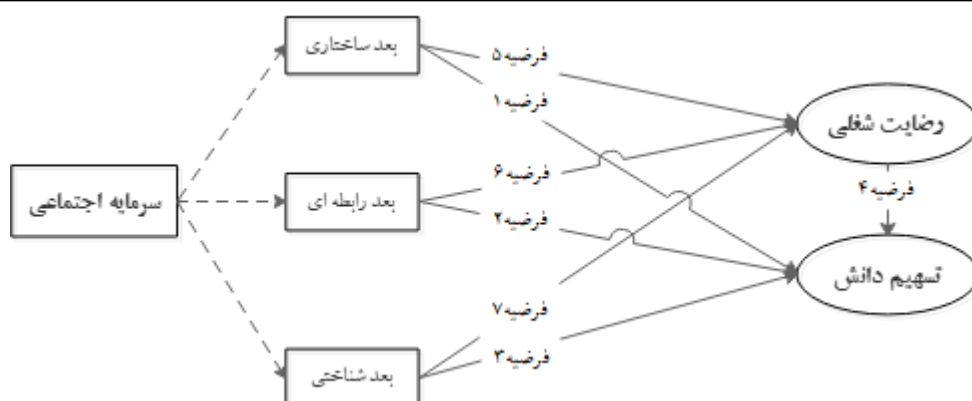
مرور ادبیات نشان می‌دهد که تسهیم دانش به عنوان رفتاری داوطلبانه و اجتماعی، تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل ساختاری، رابطه‌ای و شناختی قرار دارد. در چارچوب نظری سرمایه اجتماعی، پژوهشگران تأکید کرده‌اند که شبکه‌های ارتباطی، اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک و زبان مشترک می‌توانند بستر لازم برای تسهیم جریان دانش را فراهم کنند. بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد دسترسی به منابع دانشی، بُعد رابطه‌ای از طریق شکل‌گیری اعتماد و تعهد، و بُعد شناختی از طریق اشتراک معنا و اهداف مشترک، هر یک به گونه‌ای رفتار تسهیم دانش را تقویت می‌کنند.

یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که وجود سرمایه اجتماعی به‌تنهایی تضمین‌کننده اشتراک فعال دانش نیست. در برخی سازمان‌ها، علی‌رغم وجود روابط گسترده و شبکه‌های ارتباطی قوی، کارکنان تمایل محدودی به انتقال دانش تخصصی خود نشان می‌دهند. این موضوع بیانگر آن است که عوامل فردی و شناختی نیز در شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. در این راستا، نظریه شناخت اجتماعی بر اهمیت باورهای فردی، خودکارآمدی، اهداف اجتماعی و اسنادهای شناختی در تبیین رفتار تأکید می‌کند. بر اساس این دیدگاه، کارکنانی که خود را توانمند در انتقال دانش می‌دانند، اهداف جمع‌گرایانه‌تری دارند و موفقیت‌های سازمانی را حاصل همکاری جمعی تلقی می‌کنند، احتمال بیشتری دارد در فعالیت‌های اشتراک دانش مشارکت کنند. بنابراین، رفتار تسهیم دانش نه تنها محصول ساختارهای اجتماعی، بلکه نتیجه تعامل میان شرایط اجتماعی و ادراکات شناختی فرد است. علاوه بر این، برخی پژوهش‌ها نقش متغیرهای نگرشی نظیر رضایت شغلی را نیز در تقویت یا تضعیف تمایل به اشتراک دانش برجسته کرده‌اند. از آنجا که تسهیم دانش اغلب رفتاری فراتر از الزامات رسمی شغل است، نگرش مثبت کارکنان نسبت به محیط کاری می‌تواند انگیزه مشارکت در این رفتار را افزایش دهد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که تسهیم دانش پدیده‌ای چندبعدی است که نیازمند رویکردی تلفیقی در تحلیل است.

با وجود این گستره مطالعات، یک خلأ نظری قابل توجه در ادبیات مشاهده می‌شود: اغلب پژوهش‌ها سرمایه اجتماعی و شناخت اجتماعی را به صورت مستقل بررسی کرده‌اند و کمتر مطالعه‌ای به آزمون هم‌زمان این دو چارچوب در قالب یک مدل یکپارچه پرداخته است. این در حالی است که از منظر نظری، سرمایه اجتماعی بستر تعامل را فراهم می‌کند و شناخت اجتماعی سازوکار انگیزشی و ادراکی لازم برای فعال‌سازی آن بستر را مهیا می‌سازد. فقدان بررسی هم‌زمان این دو حوزه، فهم جامع از رفتار تسهیم دانش را محدود کرده است. این شکاف در سازمان‌های فرهنگی و دانش‌محور، نظیر موزه ملی ایران، اهمیت بیشتری می‌یابد. در چنین سازمان‌هایی بخش عمده دانش ماهیتی ضمنی، تخصصی و تجربه‌محور دارد و انتقال آن وابسته به تعاملات اجتماعی و باورهای فردی کارکنان است. از این‌رو، تحلیل یکپارچه نقش سرمایه اجتماعی و شناخت اجتماعی می‌تواند چارچوبی دقیق‌تر برای تبیین رفتار تسهیم دانش در این بستر فراهم آورد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ نظری، مدلی تلفیقی را پیشنهاد می‌کند که در آن ابعاد سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های شناخت اجتماعی به صورت هم‌زمان در تبیین تسهیم دانش کارکنان موزه ملی ایران مورد آزمون قرار می‌گیرند.

### مدل مفهومی پژوهش

با توجه هدف اصلی پژوهش مبنی بر بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایت شغلی و تسهیم دانش در میان کارکنان موزه ملی ایران، مدل مفهومی پژوهش روابط بین متغیرهای مورد بررسی را در شکل ۱ به تصویر کشیده است. در این پژوهش، متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی شامل ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی)، متغیر وابسته (تسهیم دانش) و متغیر واسطه (رضایت شغلی) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی است که با روش توصیفی-پیمایشی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایت شغلی و تمایل به تسهیم دانش در میان کارکنان موزه ملی ایران در سال ۱۴۰۴ می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۱۸ نفر (کلیه کارکنان، رسمی، قراردادی موزه ملی ایران) هستند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده و با کمک فرمول کوکران انجام شد. براین اساس، تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. ابتدا شاخص‌های آمار توصیفی، ماتریس همبستگی، ضرایب اثر مستقیم و مقایسه جفتی آنها، ضرایب اثر غیرمستقیم و کل متغیرها بر تمایل تسهیم دانش بررسی گردید. سپس با توجه به ضرایب به دست آمده، به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه ترکیبی (پرسشنامه سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تسهیم دانش) است. پرسشنامه سرمایه اجتماعی برگرفته از پرسشنامه نه‌اپیت و گوشال (۱۹۹۸) است. ۱۴ گویه دارد که در یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، به جمع‌آوری نظرات پاسخ دهندگان می‌پردازد. این ابزار به عنوان جامع‌ترین مدل مفهومی سرمایه اجتماعی در مطالعات مدیریت دانش شناخته می‌شود. دلیل انتخاب این ابزار آن است که این مدل، سرمایه اجتماعی را نه صرفاً به عنوان شبکه ارتباطی، بلکه به عنوان ترکیبی از ساختار روابط، کیفیت روابط (اعتماد، تعهد) و اشتراک معنا تعریف می‌کند. پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور<sup>۱</sup> برگرفته از پرسشنامه رضایت شغلی پائول اسپکتور (۱۹۸۵) است. این پرسشنامه دارای ۵ گویه است. دلیل انتخاب این ابزار آن است که تسهیم دانش رفتاری داوطلبانه و فراتر از الزامات رسمی شغل محسوب می‌شود و پژوهش‌ها نشان داده‌اند نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل خود می‌تواند انگیزه مشارکت در رفتارهای فراتر از نقش، از جمله تسهیم دانش، را تقویت کند. بنابراین، سنجش رضایت شغلی از طریق یک مقیاس معتبر و چندبعدی امکان بررسی نقش نگرش شغلی در مدل پژوهش را فراهم می‌سازد. پرسشنامه تسهیم دانش برگرفته از وانگ و نو (۲۰۱۰) است. این پرسشنامه دارای چهار گویه دو بُعد (رفتار و نگرش به تسهیم دانش) است که با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، به جمع‌آوری نظرات پاسخ دهندگان می‌پردازد. دلیل انتخاب این ابزار آن است که تسهیم دانش عملی دوسویه است و صرفاً به عمل تسهیم دانش محدود نمی‌شود، بلکه نگرش و تمایل درونی برای تسهیم دانش مهم است. بنابراین، استفاده از مقیاسی که هر دو جنبه رفتار و نگرش را پوشش دهد، تصویر دقیق‌تری از رفتار دانشی ارائه می‌کند ابعاد، گویه‌ها و آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های مورد استفاده در جدول ۱ ارائه شده است.

<sup>۱</sup>. Job Satisfaction Survey (JSS)

جدول ۱. متغیرهای مورد بررسی و توزیع سؤالات پژوهش

منبع	الفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	بعد	متغیر
(نهایت و گوشال، ۱۹۹۸)	۸۳۱/۰	۴	بعد ساختاری	سرمایه اجتماعی
	۸۶۴/۰	۵	بعد شناختی	
	۸۱۹/۰	۵	بعد رفتاری	
(اسپکتور، ۱۹۸۵)	۷۹۱/۰	۵	---	رضایت شغلی
(وانگ و نو، ۲۰۱۰)	۷۴۴/۰	۴	---	تسهیم دانش
	۸۹۶/۰	---	---	کل

## یافته‌ها

### ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی

تحلیل اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی نشان داد که، ۸۲ نفر (۴۷ درصد) آقایان و ۹۳ نفر (۵۳ درصد) خانم‌ها هستند. از منظر سطح تحصیلات، ۱۰۱ نفر (۵۸ درصد) کارشناسی و ۷۴ نفر (۴۲ درصد) تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری دارند. از نظر سابقه کاری، ۳۵ نفر (۲۰ درصد) کمتر از ۱۰ سال سابقه، ۹۸ نفر (۵۶ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه و ۴۲ نفر (۲۴ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه دارند.

### ۲. آزمون نرمال بودن داده‌ها

در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. اگر توزیع داده‌ها نرمال باشد می‌توان از آزمون‌های آماری استنباطی استفاده کرد. بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول ۲)، در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) به دست آمده است. بنابراین، توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن داده‌ها

معناداری	آماره KS	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۱۱۴/۰	۱۵۱/۱	۸۰۰/۰	۵۰۱/۳	بعد ساختاری
۰۵۶/۰	۲۰۶/۳	۷۴۶/۰	۸۶۱/۳	بعد شناختی
۱۶۵/۰	۹۶۱/۱	۶۹۵/۰	۷۸۳/۳	بعد رفتاری
۱۳۱/۰	۹۳۰/۰	۶۷۵/۰	۵۴۸/۳	رضایت شغلی
۱۶۹/۰	۲۴۴/۲	۸۱۰/۰	۶۴۴/۳	اشتراک‌گذاری دانش
۱۲۳/۰	۲۹۴/۲	۸۲۵/۰	۵۹۱/۳	سرمایه اجتماعی

### ۳. بررسی اهمیت متغیرهای پژوهش

با استفاده از آزمون تی تک‌نمونه میزان اهمیت هر یک از عوامل و ابعاد مورد مطالعه از دیدگاه جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت. از آنجا که داده‌ها با طیف لیکرت ۵ درجه گردآوری شده است میانگین عدد ۳ یعنی نقطه وسط طیف لیکرت در نظر گرفته شده است. همچنین، اهمیت هر یک از متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد بررسی شده است. نتایج مربوط به محاسبات آزمون تی تک‌نمونه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیرهای تحقیق

متغیرهای پژوهش	میانگین	مقدار تی	مقدار معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				حد پایین	حد بالا
بُعد ساختاری	۵۰۱/۳	۴۸۱/۸	۰۰۰/۰	۳۸۲/۰	۶۱۴/۰
بُعد شناختی	۸۶۱/۳	۷۵۳/۱۵	۰۰۰/۰	۷۵۳/۰	۹۶۹/۰
بُعد رابطه‌ای	۷۸۳/۳	۳۶۳/۱۵	۰۰۰/۰	۶۸۳/۰	۸۸۴/۰
رضایت شغلی	۵۴۸/۳	۰۸۰/۱۱	۰۰۰/۰	۴۵۱/۰	۶۴۶/۰
تسهیم دانش	۶۴۴/۳	۸۳۶/۱۰	۰۰۰/۰	۵۲۷/۰	۷۶۱/۰
سرمایه اجتماعی	۵۹۱/۳	۷۷۱/۹	۰۰۰/۰	۴۷۲/۰	۷۱۱/۰

میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان در بُعد ساختاری ۳/۵۰۱ به دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است. بنابراین، میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره تی نیز ۳/۴۸۱ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ‌تر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تأیید می‌شود. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بُعد ساختاری از اهمیت برخوردار است.

میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان در بُعد شناختی ۳/۸۶۱ به دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است. بنابراین، میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره تی نیز ۱۵/۷۵۳ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ‌تر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تأیید می‌شود. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بُعد شناختی از اهمیت برخوردار است.

میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان در بُعد رابطه‌ای ۳/۷۸۳ به دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است. بنابراین، میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره تی نیز ۱۵/۳۶۳ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ‌تر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تأیید می‌شود. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بُعد رابطه‌ای از اهمیت برخوردار است.

میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان در بُعد رضایت شغلی ۳/۵۴۸ به دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است. بنابراین، میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره تی نیز ۱۱/۰۸ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ‌تر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تأیید می‌شود. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که رضایت شغلی از اهمیت برخوردار است.

میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان در بُعد تسهیم دانش ۳/۶۴۴ به دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است. بنابراین، میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره تی نیز ۱۰/۸۶۳ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ‌تر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تأیید می‌شود. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تسهیم دانش از اهمیت برخوردار است.

میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان در بُعد سرمایه اجتماعی ۳/۵۹۱ به دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است. در نتیجه، میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره تی نیز ۹/۷۷ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین هر دو کران بالا و پایین فاصله

اطمینان مقداری بزرگتر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تأیید می‌شود. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی از اهمیت برخوردار است.

#### ۴. روایی سازه با روش تحلیل عامل تأییدی

روایی سازه رابطه سوالات هر سازه (متغیر پنهان) با سازه موردنظر را بررسی می‌کند. در این روش قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از  $0/3$  باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بار عاملی بین  $0/3$  تا  $0/6$  قابل قبول است و اگر بزرگتر از  $0/6$  باشد خیلی مطلوب است. برای بررسی معناداری بارهای عاملی از روش بازنمونه‌گیری از طریق بوت‌استرپ<sup>۱</sup> استفاده شده است. در سطح خطای ۵ درصد اگر مقدار آماره تی بزرگتر از  $1/96$  باشد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است. نتایج نهایی روایی سازه در **Error!** Reference source not found. ارائه شده است.

جدول ۴. خلاصه نتایج بررسی روایی سازه

سازه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	آماره t
بُعد ساختاری	در موزه ملی ایران، کارکنان به‌راحتی به یکدیگر دسترسی دارند.	۰/۹۷	۲۴/۵۷
	فرصت‌های منظم برای تعامل و تبادل نظر حرفه‌ای وجود دارد.	۰/۹۵	۲۴/۳۲
	شبکه ارتباطی میان بخش‌های مختلف موزه فعال و مؤثر است.	۰/۹۲	۲۲/۵۰
	جلسات رسمی و غیررسمی امکان انتقال دانش را فراهم می‌کند.	۰/۵۵	۱۰/۹۹
بُعد شناختی	کارکنان درک مشتری از مأموریت و اهداف موزه دارند.	۰/۹۱	۲۱/۶۴
	میان همکاران زبان تخصصی مشترک وجود دارد.	۰/۷۸	۱۶/۹۱
	درباره اهمیت تسهیم دانش اتفاق نظر وجود دارد.	۰/۵۴	۶/۲۵
	اهداف حرفه‌ای کارکنان همسو با اهداف سازمان است.	۰/۸۷	۲۰/۰۹
بُعد رابطه‌ای	ارزش‌های حرفه‌ای مشتری میان کارکنان حاکم است.	۰/۵۴	۱۰/۴۹
	میان کارکنان اعتماد متقابل وجود دارد.	۰/۸۷	۱۹/۸۲
	همکاران در صورت نیاز دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند.	۰/۸۶	۱۹/۵۳
	روابط کاری مبتنی بر احترام متقابل است.	۰/۵۱	۹/۸۳
رضایت شغلی	کارکنان نسبت به موفقیت جمعی احساس مسئولیت می‌کنند.	۰/۸۳	۱۸/۶۳
	فضای سازمان برای همکاری و تعامل مثبت است.	۰/۸۰	۱۷/۵۶
	از شرایط کلی شغل خود در این سازمان رضایت دارم.	۰/۹۴	۲۲/۹۴
	از نحوه مدیریت و سرپرستی راضی هستم.	۰/۹۶	۲۲/۷۵
تسهیم دانش	روابط من با همکاران رضایت‌بخش است.	۰/۸۸	۲۰/۷۹
	فرصت‌های پیشرفت شغلی در این سازمان مناسب است.	۰/۷۹	۱۷/۳۷
	احساس می‌کنم تلاش‌های من در سازمان مورد قدردانی قرار می‌گیرد.	۰/۷۶	۳۲/۱۶
	تجربیات و دانش تخصصی خود را با همکاران به اشتراک می‌گذارم.	۰/۹۱	۸۲/۲۱
	در صورت نیاز، اطلاعات و مهارت‌های خود را منتقل می‌کنم.	۰/۹۴	۲۶/۲۳
	برای حل مسائل کاری از دانش همکاران استفاده می‌کنم.	۰/۹۵	۶۸/۲۳
	فعالانه به دنبال یادگیری از دیگران هستم.	۰/۷۰	۶۴/۱۴

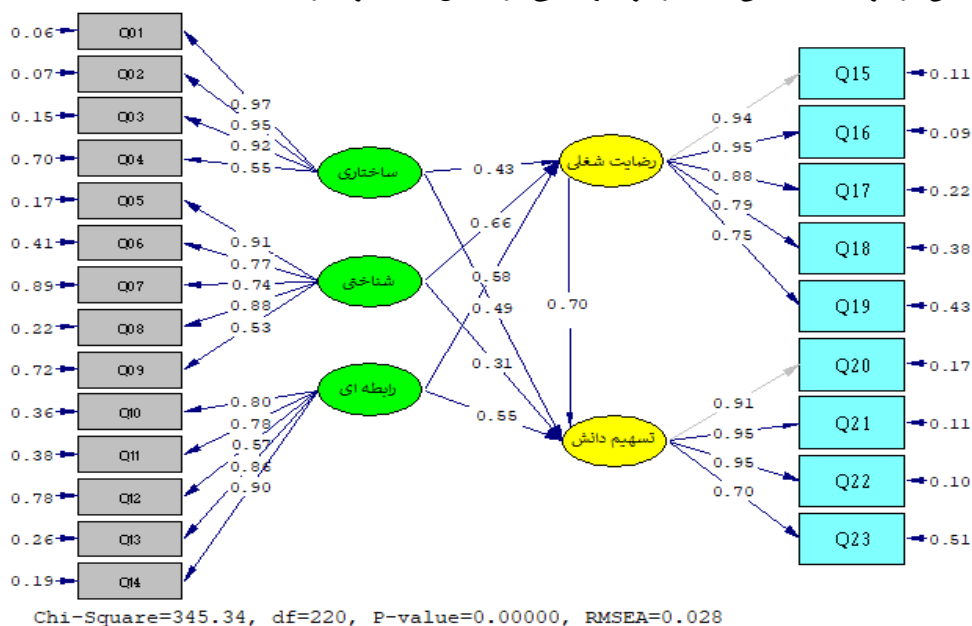
بر اساس نتایج روایی سازه مندرج در جدول ۴ بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر  $0/5$  دارد که نشان می‌دهد همبستگی بسیار مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. همچنین مقدار بوت‌استرپینگ (آماره تی) در تمامی موارد از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای

<sup>۱</sup>. Bootstrap

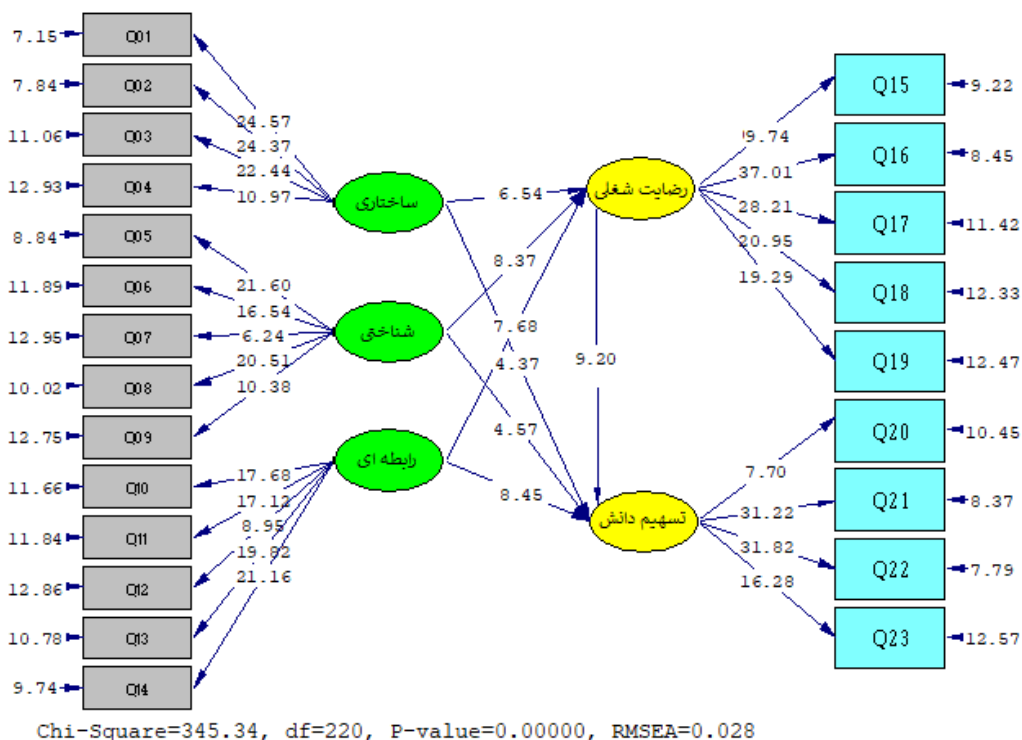
پنهان مربوط به خود معنادار است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت هر سازه به درستی مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

### ۵. آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از آنکه از صحت اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش اطمینان حاصل شد، امکان آزمون فرضیه‌های پژوهش میسر می‌شود. مدل ساختاری پژوهش در دو حالت تخمین استاندارد و نمرات تی در شکل‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش (آماره تی)

در ادامه نتایج بررسی تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش در جدول ۵ صورت گرفته است.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	روابط مستقیم	بارعاملی	آماره تی	نتیجه
فرضیه ۱	بعد ساختاری ← تمایل به تسهیم دانش	۴۹/۰	۳۷/۴	تأیید
فرضیه ۲	بعد شناختی ← تمایل به تسهیم دانش	۶۲/۰	۴۵/۸	تأیید
فرضیه ۳	بعد رابطه‌ای ← تمایل به تسهیم دانش	۳۱/۰	۵۷/۴	تأیید
فرضیه ۴	رضایت شغلی ← تمایل به تسهیم دانش	۷۰/۰	۲۰/۹	تأیید
فرضیه‌ها	روابط غیر مستقیم	بارعاملی	آماره تی	نتیجه
فرضیه ۵	بعد ساختاری ← رضایت شغلی ← تمایل به تسهیم دانش	۷۰/۰	۵۳/۶۴	تأیید
فرضیه ۶	بعد شناختی ← رضایت شغلی ← تمایل به تسهیم دانش	۹۵/۰	۱۰/۷۹	تأیید
فرضیه ۷	بعد رابطه‌ای ← رضایت شغلی ← تمایل به تسهیم دانش	۷۷/۰	۵۷/۸۱	تأیید
فرضیه اصلی	سرمایه اجتماعی ← رضایت شغلی ← تمایل به تسهیم دانش	۷۶/۰	۶/۷۴	تأیید

بر اساس نتایج آزمون معادلات ساختاری در جدول ۴ می‌توان گفت، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد. میزان تأثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش ۰/۴۹ به دست آمده است. مقدار معناداری نیز ۴/۳۷ محاسبه شده که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد. بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مستقیم دارد. میزان تأثیر بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش ۰/۶۲ به دست آمده است. مقدار معناداری نیز ۸/۴۵ محاسبه شده که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد. مقدار معناداری نیز ۴/۵۷ محاسبه شده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد. میزان تأثیر متغیر رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش ۰/۷۰ است. مقدار معناداری نیز ۹/۲۰ محاسبه شده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد.

بررسی روابط غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که میزان تأثیر متغیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش ۰/۷۹ است. مقدار معناداری نیز ۶۴/۵۳ است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر غیرمستقیم دارد. بر اساس نتایج آزمون معادلات ساختاری میزان تأثیر متغیر بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش ۰/۹۵ است. مقدار معناداری نیز ۷۹/۱۰ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر غیرمستقیم دارد. همچنین، میزان تأثیر متغیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش ۰/۷۷ است. مقدار معناداری نیز ۸۱/۵۷ محاسبه شده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بعد شناختی سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر غیرمستقیم دارد.

بررسی یافته‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر دارد. تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش ۰/۷۶ است. مقدار معناداری نیز ۷۴/۶۸ است که از ۱/۹۶

بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر دارد.

### ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

یکی از شاخص‌های عمومی برای محاسبه پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش شاخص‌های دو-بهنجار است که از تقسیم ساده‌ی دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد مطلوب است. همچنین شاخص انحراف معیار در بیشتر تحلیل‌های عاملی تأییدی و مدل‌های معادلات ساختاری به عنوان یک شاخص برازش اصلی استفاده می‌شود. اگر این شاخص کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد مطلوب است. شاخص‌های دو-بهنجار ۱/۵۶۹ و کوچک‌تر از ۲ به دست آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{345.34}{220} = 1.569$$

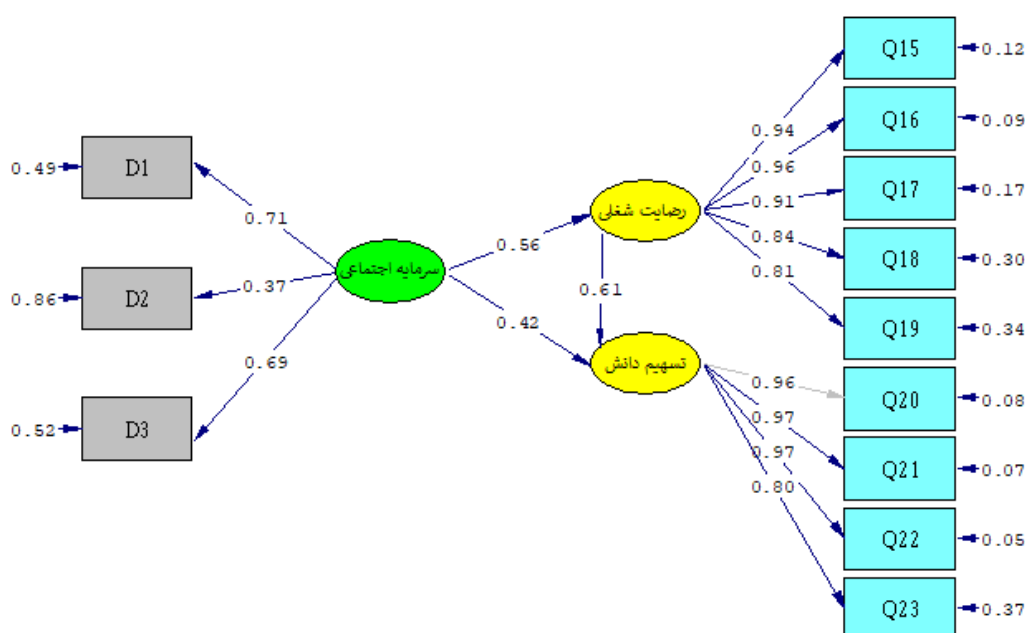
همچنین از آنجا که شاخص انحراف معیار برابر ۰/۰۲۸ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده، مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند. مقادیر محاسبه شده شاخص‌های نیکویی برازش مدل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	$\chi^2/df$	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.1	<2	مقادیر قابل قبول
۹۳/۰	۹۶/۰	۹۵/۰	۹۶/۰	۰/۹۴	۰۲۸/۰	۵۶۹/۱	مقادیر محاسبه شده

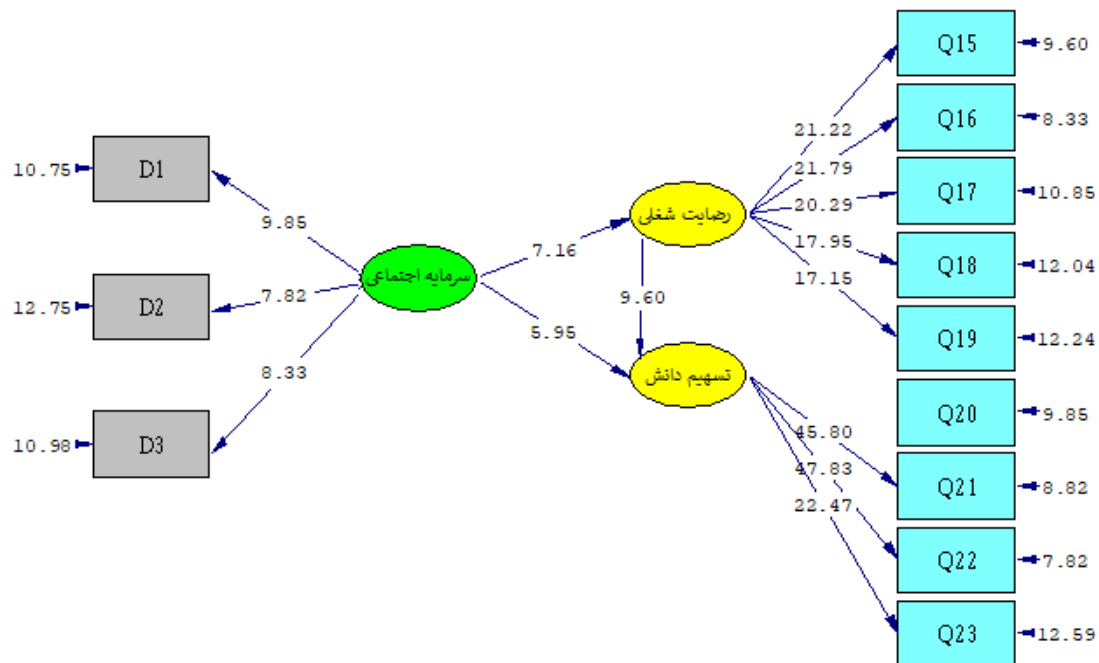
### ۷. مدل نهایی پژوهش

مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین استاندارد (شکل ۴) و آماره‌ی تی (شکل ۵) ارائه شده است.



Chi-Square=70.20, df=55, P-value=0.00000, RMSEA=0.013

شکل ۴. مدل نهایی پژوهش (تخمین استاندارد)



Chi-Square=70.20, df=55, P-value=0.00000, RMSEA=0.013

شکل ۵. مدل نهایی پژوهش (آماره تی)

ضریب تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی ۰/۵۶ محاسبه شد. آماره تی نیز ۷/۱۶ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر ارضایت شغلی کارکنان موزه ملی ایران دارد. ضریب تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش ۰/۴۲ به دست آمده است. آماره تی نیز ۵/۹۵ محاسبه گردید که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش در میان کارکنان موزه ملی ایران دارد.

## بحث

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد سرمایه اجتماعی در بهبود رضایت شغلی و فرایند تسهیم دانش تاریخی توسط کارکنان موزه ملی ایران است. درک درست از تعاملات و مشارکتهای درون سازمانی موجب بهبود بهره‌وری سازمانی می‌شود. مراکز ارائه دهنده دانش تاریخی مانند مراکز اسناد، موزه‌ها، آرشیوها می‌توانند با شناخت کافی از سرمایه اجتماعی موجود در نزد کارکنان خود به تقویت تسهیم دانش تاریخی بپردازند.

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر ویژگی‌های پی‌کربندی ارتباطات بین اعضای تیم تمرکز می‌کند. این بُعد میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند را در بر می‌گیرد (بولینو، ۲۰۰۲). فراوانی تعامل میان اعضای تیم و قدرت روابط در میان اعضای تیم شاخصی معمول از بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی است (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۸). نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مثبت و مستقیم است. بنابراین، شکل‌گیری ساختار روابط بین کارکنان و میزان قدرت این روابط تأثیر مستقیم با تمایل به تسهیم دانش در نزد کارکنان دارد. هر اندازه قدرت و نفوذ روابط ساختاری در میان کارکنان بیشتر باشد، تمایل به تسهیم دانش نیز افزایش خواهد یافت. نتایج این بخش با یافته‌های حاصل از تحقیقات (پنگ، ۲۰۲۴؛ علامه و دیگران، ۱۳۹۵؛ کیم و دیگران، ۲۰۱۳؛ لیو، ۲۰۱۸) همخوانی دارد. نتایج پژوهش‌های مذکور تأییدکننده رابطه معنادار و مثبت بین بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش هستند.

یافته‌های مربوط به بُعد ساختاری نشان می‌دهد که صرف وجود شبکه‌های ارتباطی فعال در موزه ملی ایران، بستر اولیه جریان دانش را فراهم می‌کند. بر اساس نظریه سرمایه اجتماعی، ساختار شبکه تعیین می‌کند چه کسی به چه کسی و با چه فراوانی دسترسی دارد. این دسترسی نه تنها انتقال دانش صریح، بلکه آشکارسازی دانش ضمنی را نیز تسهیل می‌کند. در زمانی مانند موزه ملی ایران که دانش تاریخی اغلب مبتنی بر تجربه میدانی، مرمت آثار و تحلیل باستان‌شناختی است، تراکم شبکه‌های ارتباطی می‌تواند از شکل‌گیری «جزایر دانشی» جلوگیری کند. به بیان دیگر، نتایج نشان می‌دهد که زمانی که کارکنان در ساختاری متصل و تعامل محور فعالیت می‌کنند، هزینه روان‌شناختی و زمانی تسهیم دانش کاهش می‌یابد. این یافته با دیدگاه شبکه‌ای سرمایه اجتماعی همسو است که معتقد است ساختارهای باز و تعاملی احتمال گردش دانش را افزایش می‌دهند. در بافت موزه، این امر به معنای تسهیل انتقال تجربیات تخصصی میان نسل‌های مختلف کارشناسان است؛ موضوعی که برای حفظ سرمایه دانشی تاریخی اهمیت حیاتی دارد.

بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی شامل داری‌هایی حاصل از ارتباطات بین افراد است. نه‌پایت و گوشال (۱۹۹۸)، اعتماد، هنجارها، تعهدات و انتظارات و تعهد را برای توصیف بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌کنند. اعتماد به عنوان یکی از جنبه‌های بسیار مهم بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی است. اعتماد، تبادل آزاد اطلاعات را برای افراد فراهم می‌کند. بر اساس نتایج این پژوهش، بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد. بر این اساس تقویت بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی باعث افزایش تمایل به تسهیم دانش در نزد کارکنان موزه ملی ایران خواهد شد. نتایج به دست آمده در این بخش با نتایج پژوهش‌های (پنگ، ۲۰۲۴؛ خلیل‌نژاد و دیگران، ۱۳۹۷؛ سلیمی و دیگران، ۱۳۹۸؛ علامه و دیگران، ۱۳۹۵؛ لیو، ۲۰۱۸؛ نوروزی و دیگران، ۱۳۹۵) همسو است.

بر اساس نتایج این پژوهش، بُعد رابطه‌ای بیشترین اثر را بر تمایل به تسهیم دانش دارد. این نتیجه صرفاً تأیید وجود اعتماد نیست، بلکه نشان‌دهنده نقش تعیین‌کننده کیفیت روابط در سازمان‌های دانش‌محور فرهنگی است. در محیط‌هایی که دانش ماهیت هویتی و تخصصی دارد، افراد ممکن است آن را به عنوان سرمایه شخصی تلقی کنند. در چنین شرایطی، تنها در صورت وجود اعتماد عمیق و هنجارهای همکاری است که افراد حاضر می‌شوند دانش خود را بدون نگرانی از تضعیف موقعیت حرفه‌ای‌شان به اشتراک بگذارند. در موزه ملی ایران، که فعالیت‌ها مبتنی بر همکاری میان متخصصان حوزه‌های متنوع (مرمت، باستان‌شناسی، مستندسازی، نمایشگاهی) است، اعتماد حرفه‌ای نقش کاهنده عدم‌اطمینان را ایفا می‌کند. بنابراین، می‌توان استدلال کرد که بُعد رابطه‌ای نه تنها تسهیل‌کننده، بلکه پیش‌نیاز فعال شدن سایر ابعاد سرمایه اجتماعی در حوزه تسهیم دانش است.

بُعد شناختی سرمایه اجتماعی بر ایجاد شناخت مشترک در میان اعضای تیم تمرکز می‌کند. نه‌پایت و گوشال (۱۹۹۸)، بُعد شناختی سرمایه اجتماعی را زبان و روایت مشترک می‌داند. بر اساس نتایج به دست آمده، بُعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد. بنابراین، داشتن شناخت مشترک و هم‌رأی درون‌اعضاء باعث افزایش تمایل به تسهیم دانش در نزد ایشان خواهد شد.

در میان ابعاد سرمایه اجتماعی، بُعد رابطه‌ای بیشترین اثر را نشان داد. این یافته بیانگر آن است که کیفیت روابط (اعتماد، تعهد و احترام متقابل) بیش از ساختار رسمی ارتباطات در شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش مؤثر است. این نتیجه با یافته‌های لی و دیگران (۲۰۲۱) همسو است که اعتماد را پیش‌بینی‌کننده کلیدی رفتارهای دانشی معرفی کرده‌اند. در بافت موزه، که همکاری میان مرمت‌گران، باستان‌شناسان و پژوهشگران ضروری است، اعتماد حرفه‌ای نقش حیاتی در انتقال تجربیات تخصصی دارد.

یکی از عوامل تأثیرگذار بر فعالیت‌های افراد در محیط کار، میزان رضایت از شغل است. میزان رضایت شغلی سطح روابط با دیگران را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به نتایج این پژوهش، رضایت شغلی کارکنان موزه ملی ایران بر تمایل به تسهیم دانش توسط آنها تأثیر مستقیم دارد. بنابراین، افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان موزه ملی ایران با تمایل ایشان به تسهیم دانش تأثیر مستقیم دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج حاصل از مطالعات (مقدم، ۱۳۹۸)، سوانسو و دیگران (سوانسون و دیگران، ۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

نتایج مربوط به بُعد شناختی نشان می‌دهد که وجود زبان و روایت مشترک، احتمال تسهیم دانش را افزایش می‌دهد. این یافته با نظریه «چارچوب‌های معنایی مشترک» همسو است که بیان می‌کند افراد زمانی دانش را منتقل می‌کنند که اطمینان داشته باشند دریافت‌کننده قادر به درک آن است. در سازمان‌های فرهنگی، اختلاف در تفسیر مفاهیم تاریخی یا روش‌های تخصصی می‌تواند مانع انتقال مؤثر دانش شود. بنابراین، وجود شناخت مشترک در موزه ملی ایران باعث کاهش سوءبرداشت‌های حرفه‌ای و افزایش کارایی انتقال دانش شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی شناختی کارکردی مکمل نسبت به ابعاد ساختاری و رابطه‌ای دارد و کیفیت تبادل دانش را ارتقا می‌دهد.

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم بر تمایل به تسهیم دانش در میان کارکنان موزه ملی ایران دارد. همچنین نتایج فرضیه چهارم پژوهش نشان دهنده تأثیر مستقیم رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش است. بررسی میزان تأثیر بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش داد که بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر غیرمستقیم دارد. با توجه به تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم رضایت شغلی و بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تمایل به تسهیم دانش، می‌توان نتیجه گرفت که تمایل به تسهیم دانش در نزد کارکنان موزه ملی ایران به صورت مستقیم و غیر مستقیم از رضایت شغلی ایشان تأثیر می‌پذیرد.

بر اساس نتایج فرضیه دوم و چهارم پژوهش، هر یک از متغیرهای بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی به طور مستقیم بر تمایل به تسهیم دانش کارکنان موزه ملی ایران تأثیر دارند. نتایج حاصل از بررسی تأثیر متغیر بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش نشان دهنده معنادار بودن همبستگی بین متغیرهای مزبور است. بنابراین، بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر غیرمستقیم دارد.

نتایج فرضیه سوم و چهارم پژوهش بیان‌کننده تأثیر مستقیم بُعد شناختی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش است. بنابراین، هر کدام از متغیرهای بُعد شناختی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر گذارند. همچنین بُعد شناختی سرمایه اجتماعی به صورت غیرمستقیم بر تمایل به تسهیم دانش تأثیر گذار است. این تأثیر به واسطه رضایت شغلی صورت گرفته است. با توجه به این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که، بُعد شناختی سرمایه اجتماعی به واسطه رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش توسط کارکنان موزه ملی ایران تأثیر غیرمستقیم دارد.

یکی از یافته‌های مهم پژوهش، نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه میان ابعاد سرمایه اجتماعی و تمایل به تسهیم دانش است. این یافته نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به تنهایی منجر به تسهیم دانش نمی‌شود، بلکه ابتدا نگرش مثبت نسبت به شغل را تقویت می‌کند و سپس از طریق این نگرش، رفتار دانشی شکل می‌گیرد. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که کارکنان از محیط کاری خود رضایت دارند، احساس تعهد متقابل بیشتری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و در نتیجه تمایل بیشتری برای رفتارهای داوطلبانه نظیر تسهیم دانش از خود نشان می‌دهند. در بافت موزه ملی ایران، که بسیاری از کارکنان با انگیزه‌های هویتی و فرهنگی فعالیت می‌کنند، رضایت شغلی می‌تواند نقش تقویت‌کننده احساس تعلق سازمانی را ایفا کند. به بیان تحلیلی‌تر، سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد و تعامل، سطح رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و این رضایت به عنوان یک سازوکار روان‌شناختی، انگیزه درونی برای اشتراک دانش را فعال می‌کند. بنابراین، نقش میانجی رضایت شغلی نشان‌دهنده یک مسیر علی دوماحله‌ای در شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش است.

### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ابعاد سرمایه اجتماعی در بهبود رضایت شغلی و تمایل به تسهیم دانش تاریخی در میان کارکنان موزه ملی ایران انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که هر سه بُعد سرمایه اجتماعی شامل بُعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی تأثیر مستقیم و معناداری بر تمایل به تسهیم دانش دارند. در میان این ابعاد، بُعد رابطه‌ای بیشترین اثر را بر تمایل به تسهیم دانش نشان داد که بیانگر نقش تعیین‌کننده اعتماد، تعهد و کیفیت روابط حرفه‌ای در محیط سازمانی موزه است. همچنین نتایج

نشان داد رضایت شغلی نه تنها به طور مستقیم بر تمایل به تسهیم دانش اثرگذار است، بلکه در رابطه میان ابعاد سرمایه اجتماعی و تمایل به تسهیم دانش نقش میانجی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی از طریق ارتقای رضایت شغلی کارکنان، انگیزش لازم برای تسهیم دانش را تقویت می‌کند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در سازمان‌های فرهنگی دانش محور مانند موزه ملی ایران، تسهیم دانش نتیجه تعامل ساختارهای ارتباطی، کیفیت روابط و درک مشترک حرفه‌ای است که در بستر رضایت شغلی به رفتار عملی تبدیل می‌شود. بنابراین، تقویت سرمایه اجتماعی در سطوح مختلف سازمان می‌تواند به عنوان راهبردی مؤثر برای ارتقای جریان دانش تاریخی در موزه مورد توجه مدیران قرار گیرد.

### پیشنادهای کاربردی

- یافته‌های پژوهش نشان داد بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بیشترین اثر را بر تمایل به تسهیم دانش دارد. بنابراین، نخستین پیشنهاد کاربردی، تمرکز مدیریت موزه ملی ایران بر تقویت اعتماد حرفه‌ای، هنجارهای همکاری و تعهد سازمانی است. این امر می‌تواند از طریق طراحی پروژه‌های بین‌بخشی، تشکیل گروه‌های کاری مشترک میان مرمت‌گران، باستان‌شناسان و مستندسازان، و ایجاد فضاهای گفت‌وگوی تخصصی منظم محقق شود. تقویت روابط غیررسمی حرفه‌ای نیز می‌تواند به کاهش موانع روان‌شناختی تسهیم دانش کمک کند.
- با توجه به تأثیر مثبت بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، پیشنهاد می‌شود ساختارهای ارتباطی رسمی و غیررسمی در موزه تقویت شود. ایجاد بانک‌های تخصصی دانش، جلسات منظم انتقال تجربه، مستندسازی تجربیات پروژه‌های مرمتی و ایجاد شبکه‌های داخلی دانشی می‌تواند بستر تسهیم دانش تاریخی را نظام‌مند سازد. یافته‌ها نشان داد که هرچه دسترسی و ارتباط میان کارکنان بیشتر باشد، احتمال تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد؛ بنابراین، کاهش فاصله میان واحدهای سازمانی اهمیت راهبردی دارد.
- در خصوص بعد شناختی، نتایج بیانگر آن است که درک مشترک از اهداف و مأموریت سازمان نقش مهمی در تسهیم دانش دارد. از این رو، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های هم‌راستاسازی فرهنگی و حرفه‌ای اجرا شود؛ از جمله کارگاه‌های تبیین مأموریت موزه، نشست‌های روایت‌محور درباره اهمیت حفظ دانش تاریخی و طراحی منشور ارزش‌های حرفه‌ای مشترک. از آنجا که رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و تمایل به تسهیم دانش ایفا می‌کند، مدیران باید به بهبود شرایط کاری، نظام قدردانی، فرصت‌های رشد حرفه‌ای و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها توجه ویژه داشته باشند. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق افزایش رضایت شغلی، انگیزه تسهیم دانش را تقویت می‌کند. بنابراین، سیاست‌های منابع انسانی می‌تواند به طور غیرمستقیم جریان دانش سازمانی را بهبود بخشد.

### پیشنادهای پژوهشی

- پژوهش‌های آتی می‌توانند اثر عواملی مانند سبک‌های رهبری و اعتماد سازمانی را به عنوان میانجی یا تعدیل‌کننده در رابطه میان سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش مورد بررسی قرار دهند.
- پژوهش‌های آتی می‌توانند با رویکرد طولی به ارزیابی تأثیر عوامل روان‌شناختی بر تسهیم دانش تاریخی در گذر زمان بپردازند.
- پژوهش‌های آتی می‌توانند با روش کیفی به شناسایی عوامل بازدارنده و موانع عدم تسهیم دانش تاریخی بپردازند.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

### مشارکت نویسندگان

مشارکت نویسندگان در مقاله تقریباً به شکل زیر باشد:

نویسنده اول: تهیه و آماده‌سازی نمونه‌ها، انجام آزمایش و گردآوری داده‌ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیشنویس مقاله.

نویسنده دوم: همفکری در طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله. نویسنده سوم: همفکری در طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

### حامی مالی

مقاله حاضر بدون دریافت حمایت مالی از جانب دانشگاه پیام نور انجام شد.

### سپاسگزاری

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

## منابع

- بیرانوند، علی؛ رحمانیان، ساره؛ محمد نژادگنجی، علیرضا و ایروانی، مسعود (۱۴۰۴). ارائه مدل ساختاری-تفسیری عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش در محیط‌های دانشگاهی. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۷(۲)، ۴۱-۵۸.
- بیرانوند، علی و منصوری، مریم (۱۴۰۴). تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و شناخت اجتماعی بر تمایل افراد به اشتراک گذاری دانش. *مطالعات دانش پژوهی، آماده انتشار*. [https://jksr.tabrizu.ac.ir/article\\_20859.html](https://jksr.tabrizu.ac.ir/article_20859.html)
- جیردهی، مطهره نژادی (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد شناختی و تعهد عاطفی در تأثیرگذاری رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: جهاد کشاورزی شهر رشت) (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه پیام نور استان گیلان، مرکز پیام نور رشت.
- خلیل‌نژاد، شهرام؛ مراد زاده سوماری، سپیده و گل محمدی، عماد (۱۳۹۷). تأثیر اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تسهیم دانش. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۳(۴۹). بازیابی از <https://www.magiran.com/paper/1928696>
- سلیمی، قاسم؛ ترک‌زاده، جعفر و دهقان فارسی، زهره (۱۳۹۸). اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۲(۱)، ۷۹-۹۵. <https://www.magiran.com/paper/2022328?message=FindBot>
- عبداللہی، حسین؛ شریف‌زاده، فتاح و حاجی، جمال (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی (نمونه پژوهش: دانشگاه علامه طباطبائی تهران). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۲(۳)، ۴۷-۷۵.
- علامه، سید محسن؛ توکلی، هدی و طبائیان، ریحانه‌السادات (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. *مطالعات مدیریت، بهبود و تحول*، ۱۰(۲۵)، ۱۰۱-۱۱۸. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1133099>
- رضانی‌مقدم، علی (۱۳۹۸). مطالعه تأثیر رضایت شغلی بر رفتار تسهیم دانش با توجه به تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت غله خدمات بازرگانی استان مازندران) (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). مؤسسه آموزش عالی علامه امینی.
- نجف‌پور مقدم، پروین؛ بیرانوند، علی و زارعی بابا‌عربی، سمیه (۱۴۰۲). نقش سواد اطلاعاتی و فناوری‌های اطلاعاتی ارتباطی در تسهیم دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۹(۱)، ۱۰۸-۱۲۵.
- نوروزی، حسین؛ موحدی‌فر، عرفان و احمدیه چلانقلی، ابراهیم (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مرحله آگاهی از نیاز برای تغییر: مطالعه نقش میانجی تسهیم دانش. *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳(۳)، ۴۱۵-۴۳۴. <https://www.magiran.com/paper/1678356>

## References

- Afshar Jalili, Y., & Ghaleh, S. (2021). Knowledge sharing and the theory of planned behavior: A meta-analysis review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(2), 236–258. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-02-2019-0023>
- Ahmad, A. (2026). The role of social capital in enhancing neighbourhood security. *Intercontinental Journal of Social Sciences*, 3(1), 323-339. <https://doi.org/10.62583/qdmgxn08>
- Ahmed, B., Noor, N. H. N. B. M., & Ahmed, M. (2022). Factors influencing knowledge sharing practices among librarians in the Malaysian academic libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 48(6), 102612. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102612>
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76. . <https://doi.org/10.1177/107179190200900105>
- Bibi, S., & Ali, A. (2017). Knowledge sharing behavior of academics in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 9(4), 550–564. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2016-0077>
- Biranvand, A., & Seif, M.H. (2021). Effective factors on knowledge commercialization in Payam-e-Noor University. *International Journal of Information Science and Management*, 19(1), 99–124.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.7566023>
- Cai, Y., Tang, R., & Zhou, L. (2025). Relationship between supervisor support and teachers' knowledge-sharing behaviors: the role of satisfaction of teachers' basic psychological needs and trust in supervisors. *Journal of Knowledge Management*, 29(7), 2105-2128. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2023-0374>
- Chow, W.S., & Chan, L.S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45(7), 458–465. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.06.007>
- Fukuyama, F. (1995). Social capital and the global economy. *Foreign Affairs*, 74, 89. <https://www.foreignaffairs.com/articles/1995-09-01/social-capital-and-global-economy>
- Hashim, K.F., & Tan, F.B. (2015). The mediating role of trust and commitment on members' continuous knowledge sharing intention: A commitment-trust theory perspective. *International Journal of Information Management*, 35(2), 145–151. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.11.001>
- Heisig, P. (2024). Knowledge management. In *Handbook On Information Sciences* (pp. 229–255). Edward Elgar Publishing.
- Helmy, I., Parmin, P., Fitri, A.W., Supriyani, T., & Amalia, D. (2023). Linking social capital, knowledge sharing, and individual outcomes: Future research agenda. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(4), 163–176. <https://doi.org/10.32535/jicp.v6i4.2651>

- Hernaus, T., Cerne, M., Connelly, C., Poloski Vokic, N., & Škerlavaj, M. (2019). Evasive knowledge hiding in academia: when competitive individuals are asked to collaborate. *Journal of Knowledge Management*, 23(4), 597–618. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2017-0531>
- Ishrat, R., & Rahman, W. (2019). Factors of knowledge sharing: a literature review. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 5(2), 219–254. <http://journal.suit.edu.pk/index.php/sjms/article/view/410>
- Jafari, Nosrat; Biranvand, Ali; Rahmaniyan, Sareh; & Ghayouri, Zeinab and. (2021). The Role of Transformational Leadership, Individual Motivation and Knowledge Sharing in the Innovative Work Behavior of Public Library Staff of Fars Province. *Research on Information Science and Public Libraries*, 27(3). <http://publij.ir/article-1-2345-en.html>
- Jiacheng, Wei; Lu, Liu; & Francesco, Calabrese A. (2010). A cognitive model of intra-organizational knowledge-sharing motivations in the view of cross-culture. *International Journal of Information Management*, 30(3), 220–230. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2009.08.007>
- Kaffashan Kakhki, M., Hadadian, A., Namdar Joyame, E., & Malakooti Asl, N. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, 42(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Karim, D.N., Majid, A.H.A., Omar, K., & Aburumman, O.J. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher education institutions. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1142/S0219649220500318>
- Kim, T.T., Lee, G., Paek, S., & Lee, S. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance: what structural relationship do they have in hotels?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(5), 683-704. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-Jan-2012-0010>
- Kucharska, W., Wildowicz-Giegiel, A., & Bedford, D.A.D. (2018). The mediation function of job satisfaction's between organizational culture dimensions and knowledge sharing. In *Proceedings of the 19th European Conference of Knowledge Management* (Vol. 1, pp. 430–438).
- Lemańczyk, J., Garczarek-Bąk, U., & Szymkowiak, A. (2026). Realizing the social capital theory through the creation of shared value. *Decision*, 53, 3–27 (2026). <https://doi.org/10.1007/s40622-025-00453-z>
- Liu, C.-H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Management*, 64, 258–270. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.09.001>
- Lu, S., & Cai, Y. (2024). The effect of self-efficacy on knowledge-sharing behavior in virtual communities: The moderating role of online informational support. *Journal of Social Development and Management Strategy*, 26(2), 183–205.

- McDermott, R., & O'Dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 76-85. <https://doi.org/10.1108/13673270110384428>
- Mu, J., Peng, G., & Love, E. (2008). Interfirm networks, social capital, and knowledge flow. *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 86–100. <https://doi.org/10.1108/13673270810884273>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998a). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998b). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q.A., & Rafiq, M. (2019). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: mediating role of job satisfaction and organisational commitment. *Middle East Journal of Management*, 6(3), 318–340. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2019.098598>
- Ngoc Ton, H. N., Shumshunnahar, M., Nhat Tu, T. N., & Nguyen, P. T. (2023). Revisiting social capital and knowledge sharing processes in tertiary education: Vietnamese and Bangladeshi students as target populations. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2186579. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2186579>
- Nguyen, C. M. (2024). The relationships between hrm practices, organizational support and innovation: A role of knowledge sharing. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 16(1), 55-85. <https://doi.org/10.34111/ijepeg.2024160103>
- Peng, M. Y.-P. (2024). Breaking down barriers: Exploring the impact of social capital on knowledge sharing and transfer in the workplace. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03384-9>
- Putnam, R. (1993). The prosperous community: social capital and public life. *The American Prospect*, 13 (Spring), Vol. 4.
- Putnam, R.D. (1997). The prosperous community: social capital and public life. *Frontier Issues in Economic Thought*, 3, 211-212.
- Robbins, S.P. (2007). *Organizational Behavior 12th New Jersey*. Prentice Hall.
- Sang, L., Xia, D., Ni, G., Cui, Q., Wang, J., & Wang, W. (2019). Influence mechanism of job satisfaction and positive affect on knowledge sharing among project members: Moderator role of organizational commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(1), 245–269. <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2018-0463>
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>

- Swanson, E., Kim, S., Lee, S.-M., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Timberlake, S. (2005). Social capital and gender in the workplace. *Journal of Management Development*, 24(1), 34-44. <https://doi.org/10.1108/02621710510572335>.
- Van den Boom-Muilenburg, S. N., & Vanlommel, K. (2026). The KINoS framework: social capital as the key enabler driving sustainable educational change through knowledge creation and diffusion. *Journal of Professional Capital and Community*, 1-18. <https://doi.org/10.1108/JPC-04-2025-0042>
- Wang, G.-H., Li, J.-H., Liu, H., & Zaggia, C. (2023). The association between workplace ostracism and knowledge-sharing behaviors among Chinese university teachers: The chain mediating model of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1030043. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1030043>
- Wang, J. (2016). Knowledge creation in collaboration networks: Effects of tie configuration. *Research Policy*, 45(1), 68–80. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.09.003>
- Wang, N., Wang, L., Ma, Z., & Wang, S. (2022). From knowledge seeking to knowledge contribution: A social capital perspective on knowledge sharing behaviors in online Q&A communities. *Technological Forecasting and Social Change*, 182, 121864. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121864>
- Wang, S., & Noe, R.A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.09.003>
- Wasko, M.M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly*, 29 (1), 35–58.. <https://doi.org/10.2307/25148667>
- Wei, J., Zheng, W., & Zhang, M. (2011). Social capital and knowledge transfer: A multi-level analysis. *Human Relations*, 64(11), 1401–1423. <https://doi.org/10.1177/0018726711417025>
- Zaman, U., Nawaz, S., Shafique, O., & Rafique, S. (2021). Making of rebel talent through workplace ostracism: A moderated-mediation model involving emotional intelligence, organizational conflict and knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1941586. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1941586>
- Zhao, Y., Wang, X., Chen, C., & Shi, K. (2020). A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance: roles of knowledge sharing and task interdependence. *Chinese Management Studies*, 14(1), 51–67. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2018-0716>