



طراحی مدل رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار با اشتراک گذاری دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران

سمانه نوری سنگدهی : دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

سعید صفاریان همدانی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (* نویسنده مسئول) snhrm3000@yahoo.com

مریم تقوایی یزدی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

سبک رهبری خدمت‌گزار،

اشتراک‌گذاری دانش،

سرمایه اجتماعی،

دانشگاه علوم پزشکی مازندران

زمینه و هدف: پژوهش حاضر به دنبال طراحی مدلی در خصوص مفاهیم سبک رهبری خدمت‌گزار و به اشتراک گذاری دانش در ارتباط با هم و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران بوده و از این طریق به گسترش مرزهای دانش موجود در این حوزه کمک می‌نماید. لذا هدف تحقیق، طراحی مدل رابطه بین سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک گذاری دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود.

روش کار: این تحقیق از نظر روش، آمیخته- پیمایشی می‌باشد. جامعه مورد بررسی در بخش کیفی شامل ربا ست دانشگاه، مدیران حوزه ریاست، ریاست و مدیران معاونت‌های هشتگانه دانشگاه و ریاست نه دانشکده وابسته) دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به تعداد تقریبی ۴۵ نفر بود و در بخش کمی شامل کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران و دانشکده‌های زیرمجموعه، به تعداد ۲۰۱۶ نفر بود. در بخش کیفی، نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری گلوله برفی صورت پذیرفته و ۲۰ نفر انتخاب گردیدند و در بخش کمی، به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای با فرمول کوکران و به تعداد ۳۲۳ نفر بود. در این پژوهش با توجه به این که روش گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که این پرسشنامه شامل دو بخش شامل سوالات عمومی و سوالات تخصصی (شامل ۹۵ گویه) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از تکنیک دلفی استفاده گردید و در بخش کمی از روش معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار AMOS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک گذاری دانش و نیز بین متغیر سبک رهبری خدمت‌گزار با سرمایه اجتماعی، رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین سرمایه اجتماعی با اشتراک گذاری دانش، رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که مدل ارائه شده در تحقیق در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی، هرچه در یک سازمان، رهبری خدمت‌گزار به طور گسترده وجود داشته باشد، به اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی بیشتر خواهد بود. همچنین سرمایه اجتماعی دستیابی افراد به سایر منابع در داخل و خارج سازمان را تسهیل می‌کند و تمایل افراد برای درگیر شدن در تعامل دوطرفه را افزایش می‌دهد و اثربخشی ایجاد و به اشتراک گذاری دانش را بهبود می‌بخشد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Noori Sangdehi S, Saffarian Hamedani S, Taghvaei yazdi M. Designing a Relationship Model between Servant Leadership Style with Knowledge Sharing with the Mediating Role of Social Capital in Mazandaran University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2023;30(2): 207-119.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با 3.0 CC BY-NC-SA صورت گرفته است.



Original Article

Designing a Relationship Model between Servant Leadership Style with Knowledge Sharing with the Mediating Role of Social Capital in Mazandaran University of Medical Sciences

Samane Noori Sangdehi: PhD student in Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Saeid Saffarian Hamedani: Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (* Corresponding author) snhrm3000@yahoo.com

Maryam Taghvaei yazdi: Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: In expressing the relationship between servant leadership and knowledge sharing, it should be said that despite the comprehensiveness of the concept of servant leadership style within the organization, there is little research on its relationship with knowledge sharing and social capital in organizations. It doubles the research in this area. In expressing the relationship between servant leadership and social capital, it should be said that servant leadership style can affect all aspects of social capital; In other words, by creating mutual trust and influence in followers and modeling, empowering followers, creating their competence and merit, increase the social capital of the organization. In other words, one of the factors affecting the level of social capital is the type of leadership style adopted by managers. In fact, leaders can grow people by adopting a service-oriented leadership style and investing in people by building trust between themselves and their followers, serving them, and sacrificing personal interests against them in the organization's decisions and missions. Through spiritual nourishment, involvement of followers in organizational affairs, giving responsibility to the followers with authority and being flexible and steadfast, it helps to promote social capital and in this way, in addition to benefiting from people with high human capital, Benefit from the advantage of expanding social capital in your organization. The present study seeks to design a model on the concepts of servant leadership style and knowledge sharing in relation to each other and social capital as a mediating variable in Mazandaran University of Medical Sciences and thus helps to expand the existing knowledge in this area. N. Given the above, it is clear that "servant leadership style" is associated with the variables "social capital" and "knowledge sharing" and can be a source of positive effects on the organization, so the researcher's preoccupation to answer this question. What is the model of the relationship between servant leadership style and knowledge sharing with the mediating role of social capital in Mazandaran University of Medical Sciences?

Methods: This research was method-mixed in terms of method. The study population in the qualitative part included the president of the university, managers of the department, the director and managers of the eight vice-chancellors of the university and the director of the nine affiliated faculties) of Mazandaran University of Medical Sciences with an approximate number of 45 people and in the quantitative part included the staff of Mazandaran health services and sub-faculties were in 2016. In the qualitative part, sampling was done by snowball sampling method and 20 people were selected and in the quantitative part, it was done by sampling multi-stage relative classes with Cochran's formula and 323 people. In this study, considering that the data collection method was a researcher-made questionnaire, which consisted of two parts, including general questions and specialized questions (including 95 items). Delphi technique was used to analyze the data in the qualitative part and the structural equation method (SEM) and AMOS software were used in the quantitative part.

Keywords

Servant Leadership Style,
Knowledge Sharing,
Social Capital,
Mazandaran University
of Medical Sciences

Received: 22/10/2020

Published: 06/05/2023

Results: The results showed that the direct standard coefficient of the servant leadership style variable on knowledge sharing was 0.57, t value was 5.220 and P-value was less than 0.05. There is a significant relationship between servant leadership style and knowledge sharing. The direct standard coefficient of the servant leadership style variable on social capital is equal to 0.55, the t value is equal to 4.731 and the P-value is less than 0.05, the result is that the relationship between the servant leadership style variable and social capital is meaning. The coefficient of direct standard of the social capital variable on knowledge sharing is equal to 0.39, the value of t is equal to 3.932 and the value of P-value is less than 0.05, therefore, the relationship between social capital and knowledge sharing, the relationship. The results also showed that the value of chi-square in the model 1450/4503, the degree of freedom of the model is equal to 3208, the result of their ratio is equal to 1.404, which is an acceptable value. On the other hand, the fit indices of the main model such as CFI and IFI are all in an acceptable and appropriate level and the SRMR index is 0.061.

Conclusion: In general, the more widespread the service leadership in an organization, the greater the sharing of knowledge and social capital. Social capital also facilitates people's access to other resources inside and outside the organization, increases people's willingness to engage in two-way interaction, and improves the effectiveness of knowledge creation and sharing. The dimensions of social capital, especially trust, networks, relationships and cooperation, with the effective sharing of information, control of information change and reduction of executive and managerial costs, encourage people to participate and cooperate with each other, as well as create and share new knowledge. This, in turn, facilitates knowledge management processes in the organization. To create and share knowledge, there must be a high level of trust and optimism in the relationships of members of the organization with each other. In some organizations, rewards are set or employees are forced to pass on their knowledge to others in order to encourage employees to share knowledge. The danger that may arise is that employees, in order to be rewarded or to satisfy higher authorities, seem to share knowledge and do not transfer their real knowledge and only share some useless information with others. This is usually due to mistrust and lack of social capital among individuals. Indeed, improving an organization's social capital can enhance the acquisition, coding, and transfer of knowledge; Because by facilitating the combination and exchange of resources, it helps the organization's ability to create innovation.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Noori Sangdehi S, Saffarian Hamedani S, Taghvaei yazdi M. Designing a Relationship Model between Servant Leadership Style with Knowledge Sharing with the Mediating Role of Social Capital in Mazandaran University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2023;30(2): 207-119.

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

مقدمه

رهبری خدمتگزار با حس طبیعی فردی آغاز می شود؛ یعنی فردی که تمایل ذاتی به خدمت دارد. این انتخاب آگاهانه، فرد را مشتاق می کند تا دیگران را هدایت کند. زمانی که به افراد خدمت ارائه می شود، آنها با دریافت خدمت سالم تر، خرمندتر و مستقل تر می شوند و حتی دوست دارند خودشان هم خدمتگزار شوند (۱). رهبر خدمتگزار باید در ابتدا به نیازهای دیگران توجه کند. وظیفه رهبری خدمتگزار آن است که هوش و منش کارکنان را بپروراند و به آنان این امکان را بدهد تا قابلیت های خویش را در حد کمال به ظهور رسانند. این شیوه رهبری با روش نظارت بر عملکرد در تضاد و تقابل است. ایجاد موقعیت "برنده-برنده" در رهبری خدمتگزار سبب می شود افراد بعد از اتمام کار احساس برنده شدن کنند (۲). رهبری خدمتگزار از طریق شش مولفه اندازه گیری می شود که عبارتند از: ارزش دادن به افراد (به معنای اعتقاد به افراد، خدمت کردن به نیازهای افراد، قبل از خود و پذیرش و گوش دادن بدون قضاوت) توسعه افراد (به معنای فراهم کردن فرصت هایی برای یادگیری و رشد، نشان دادن رفتار مناسب و تقویت دیگران از طریق تشویق و ترغیب) برقراری روابط دوستانه (به معنای ایجاد روابط شخصی قوی، کار کردن همکارانه با دیگران و ارزش قائل شدن به تفاوت های دیگران) نشان دادن اعتماد (به معنای پاسخگویی به افراد، تمایل به یادگیری از دیگران و حفظ صداقت و اعتماد) فراهم کردن زمینه رهبری (پیش بینی آینده، ابتکار و کارآفرینی و روشن ساختن اهداف برای اعضای گروه) به اشتراک گذاشتن رهبری (به معنای ایجاد تسهیل بینش مشترک، تسهیم قدرت و کنترل موقعیت مشترک و ارتقای توانایی های دیگران) (۳).

سازمان های مبتنی بر دانش، بخش بزرگ و حیاتی از جوامع مدرن را تشکیل می دهند (۴). دیدگاه دانش محور نشان می دهد که دانش منبع اصلی ارزش است و ایجاد ارزش سازمانی عمدتاً تابعی از توانایی سازمان برای جمع آوری و استفاده از دانش است (۵). به وسیله دانش، سازمان می تواند اطلاعات تدوین شده خود را با جنبه های ارزش افزوده انسانی مثل بینش، کارآفرینی، مفاهیم، تجربه ها و ... بکار برد (۶). دانش ترکیبی از تجارب مستند شده، ارزش ها و

اطلاعات است که چارچوبی برای ارزیابی و شکل دهی به تجارب و اطلاعات جدید فراهم می سازد و می تواند منجر به رشد بیشتر، ارزش آفرینی و کسب مزیت رقابتی شود (۷). دانش آشکار، دانشی است که می تواند بصورت شفاهی بیان و کدگذاری شود؛ چنین دانشی ملموس بوده و در قالب فرمول ها، طرح ها، نقشه ها، دستورالعمل ها و گزارش ها به راحتی قابل انتقال است. از سوی دیگر، دانش ضمنی دانشی است که در ذهن صاحب آن وجود دارد، غیر قابل کدگذاری بوده و نتیجه تجربه مستقیم است و ارتباطات، هنجارها، ارزش ها و استانداردها را در بر می گیرد (۸). در مطالعات متعدد، مدیریت دانش، فرایند کسب، شناسایی، توسعه، توزیع، استفاده و ذخیره سازی دانش تعریف شده است (۹). امروزه در کنار سرمایه های انسانی، اقتصادی و فیزیکی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی در بررسی های اقتصادی و اجتماعی مطرح شده است. سرمایه اجتماعی مانند مفاهیم سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی (ابزار و آموزش هایی که بهره وری فردی را افزایش می دهند)، به ویژگی های سازمان اجتماعی مانند شبکه ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای کسب سود متقابل را تسهیل می کند. می توان سرمایه اجتماعی را اینگونه تعریف کرد: "سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی های زندگی، شبکه ها، هنجارها و اعتماد است که مشارکت کنندگان را قادر می سازد تا به شیوه ای موثرتر اهداف مشترک خود را تعقیب نمایند" (۱۰). سرمایه اجتماعی را مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی می داند که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و همچنین موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد. مفهوم سرمایه اجتماعی امروزه به عنوان مبنای مزیت سازمانی شناخته شده است، که می تواند از توقف سازمان ها در مرحله عقب ماندگی جلوگیری کند. شاید در زمان های گذشته، سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمان ها محسوب نمی شد، اما امروزه امری ضروری تلقی می شود (۱۱). مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان مفهومی چندبعدی در علوم اجتماعی و تاثیر گذار در بسیاری از حوزه های جامعه مطرح شده است و در متون مرتبط با توسعه نیز جایگاه ویژه ای یافته است؛ به گونه ای که برخی آن را حلقه مفقوده توسعه می دانند. با

دادن مسئولیت همراه با اختیار به پیروان و متعدد و ثابت قدم بودن خود، به ارتقای سرمایه اجتماعی کمک کرده و از این راه علاوه بر بهره مندی از افرادی با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی در سازمان خود نیز بهره مند شوند (۱۸). در بیان ارتباط رهبری خدمتگزار و اشتراک گذاری دانش، باید گفت که با وجود جامعیت مفهوم سبک رهبری خدمتگزار در درون سازمان، تحقیقات اندکی در خصوص رابطه آن با اشتراک گذاری دانش و سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها موجود است که این امر ضرورت پژوهش در این حوزه را دوچندان می‌نماید. پژوهش حاضر به دنبال طراحی مدلی در خصوص مفاهیم سبک رهبری خدمتگزار و به اشتراک گذاری دانش در ارتباط با هم و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران می‌باشد و از این طریق به گسترش مرزهای دانش موجود در این حوزه کمک می‌نماید. با توجه به موارد ذکر شده بالا، به وضوح مشخص می‌گردد که «سبک رهبری خدمتگزار» با متغیرهای «سرمایه اجتماعی» و «اشتراک گذاری دانش» در ارتباط بوده و می‌تواند منشاء اثرات مثبتی بر سازمان باشد، لذا مشغله ذهنی پژوهشگر پاسخگویی به این سوال است که: مدل رابطه سبک رهبری خدمتگزار با اشتراک گذاری دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران، چگونه است؟

روش کار

این پژوهش از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و از نظر روش، به صورت آمیخته از گروه پیمایشی بود. از آنجایی که موضوع پژوهش؛ رابطه سبک رهبری خدمتگزار با به اشتراک گذاری دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران به منظور ارائه مدل بوده، جامعه مورد بررسی از نوع محدود بود. بنابراین جامعه آماری پژوهش، شرح ذیل بود:

الف) در بخش کیفی: ریاست دانشگاه، مدیران حوزه ریاست، ریاست و مدیران معاونت‌های هشتگانه دانشگاه و ریاست نه دانشکده وابسته) دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به تعداد تقریبی ۴۵ نفر به عنوان جامعه

این استدلال که افرادی که از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردارند، تمایل بیشتری به زندگی سالم و شادتر و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی دارند (۱۲). یکی از عوامل موثر در ایجاد سرمایه اجتماعی، رهبری خدمتگزار است. نظریه پردازان مدیریت و سازمان، قرن بیست و یکم را قرن رهبری سازمان می‌دانند. اعتقاد آنها بر این است که رهبری عامل اصلی موفقیت سازمان‌ها و جامعه امروزی است (۱۳).

در بیان ارتباط اشتراک گذاری دانش و سرمایه اجتماعی، باید گفت که انتقال دانش و یادگیری سازمانی مستلزم برقراری ارتباطات اثربخش است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی از راه ایجاد شبکه‌ها، گسترش اعتماد و رابطه بین افراد، تاثیر زیادی بر انتقال دانش دارد (۱۴). سرمایه اجتماعی از دو راه به، به اشتراک گذاری دانش کمک می‌کند: اول، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از اصول منظم و مرتب سازماندهی را خلق می‌کند که به عنوان ساز و کار رمزگذاری دانش در زمان مشترک برای دسترسی گروهی از افراد که هویت سازمانی را تقویت می‌کنند، عمل می‌کند. دوم، سرمایه اجتماعی کارائی کنش‌های فرستنده و گیرنده دانش را بالا می‌برد و همین امر، احتمال رفتار فرصت طلبانه و ضرورت فرایندهای هزینه‌آور پایش و نیز هزینه‌های مبادله را کاهش می‌دهد (۱۵). در بیان ارتباط رهبری خدمتگزار و سرمایه اجتماعی باید گفت که سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند بر کلیه ابعاد سرمایه اجتماعی تاثیر بگذارد؛ به این معنا که با ایجاد اعتماد متقابل و نفوذ در پیروان و الگوسازی، توانمند کردن پیروان، ایجاد صلاحیت و شایستگی آنان توان سرمایه اجتماعی سازمان را افزایش دهد (۱۶). به عبارت دیگر یکی از عوامل تاثیرگذار بر سطح سرمایه اجتماعی، نوع سبک رهبری اتخاذ شده توسط مدیران است (۱۷). در واقع رهبران می‌توانند با اتخاذ سبک رهبری خدمتگزار و سرمایه گذاری بر افراد از طریق ایجاد اعتماد بین خود و پیروان، خدمت‌رسانی به آنان و فدا کردن منافع شخصی در برابر آنان در امور تصمیم‌گیری و مأموریت‌های سازمان، رشد دادن افراد از طریق تغذیه روحی و رونی، درگیر کردن پیروان به امور سازمانی،

آماري بودند.

ب) در بخش کمی: کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی مازندران و دانشکده‌های زیرمجموعه، به تعداد ۲۰۱۶ نفر بود.

با توجه به حاکمیت رویکرد کیفی در این بخش از یکی از روش‌های نمونه‌گیری کیفی به نام روش نمونه‌گیری "گلوله برفی" استفاده شود. در بخش کیفی هم، نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری گلوله برفی صورت پذیرفته و ۲۰ نفر انتخاب گردیدند.

روش نمونه‌گیری در بخش کمی پژوهش حاضر با توجه به جامعه آماری مورد نظر (کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران و دانشکده‌های زیرمجموعه)، به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای با فرمول کوکران و به تعداد ۳۲۳ نفر بود، به طوری که هر یک از نه معاونت دانشگاه، حوزه ریاست، نه دانشکده و مجتمع‌های وابسته به آن به طبقه‌های فرعی تقسیم شده، در مرحله بعد، زیرمجموعه‌های واقع شده در هر یک از این طبقه‌ها نیز بیانگر یک طبقه بود. در این پژوهش با توجه به این که روش گردآوری اطلاعات میدانی بود، از منابع زیر، اقدام به جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر گردید:

الف) مصاحبه به وسیله پرسشنامه نیمه ساختاریافته در تکنیک دلفی: با توجه به مراحل انجام تحقیق، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، برای تعیین مدل ثانویه تحقیق (اصلاح مدل اولیه پیشنهادی)، مصاحبه با خبرگان (ریاست دانشگاه، مدیران حوزه ریاست، ریاست و مدیران معاونت‌های هشت دانشگاه و ریاست نه دانشکده وابسته) دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران) بوده است. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، بالا بردن صحت و اطمینان از مدل نهایی تحقیق بود.

ب) پرسشنامه: با توجه به اهداف پژوهش و ماهیت آن، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، برای تعیین مدل نهایی تحقیق، استفاده از تکمیل پرسشنامه‌ها بین نمونه‌های انتخاب شده از بین اعضای جامعه هدف بوده است. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، اقتضای هدف پژوهش و

لزوم کسب اطلاعات معتبر بود.

این پرسشنامه شامل دو بخش شامل سوالات عمومی (شامل اطلاعات دموگرافیک آزمودنی شامل جنسیت، وضعیت تاهل، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت آزمودنی‌ها) و سوالات تخصصی (شامل ۹۵ گویه در مورد سنجش وضعیت هر یک از ابعاد متغیر و مولفه‌های تحقیق، بر طبق مدل ثانویه ارائه شده) بود. نحوه نمره‌دهی به گویه‌های پرسشنامه مورد استفاده بر اساس طیف لیکرت به صورت کاملاً مخالف تا کاملاً موافق (از یک به پنج) نمره گذاری شد. تعیین روایی پرسشنامه تحقیق حاضر به دو روش ۱. صوری و ۲. محتوایی بوده است. در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه‌ی مورد نظر توزیع و جمع‌آوری شد و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید که برای مره‌فیه رهبری خدمتگزار (۰/۸۱)، تسهیم دانش (۰/۸۲) و سرمایه اجتماعی (۰/۸۲) بدست آمد و با توجه به ضرایب بدست آمده برای ابعاد مدل تحقیق، پرسشنامه‌های تدوین شده از پایایی مناسب و مطلوبی برخوردار بودند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی؛ برای رسیدن از مدل اولیه پیشنهادی به مدل اصلاحی (ثانویه) تحقیق، با نظرسنجی از خبرگان و بکارگیری تکنیک دلفی استفاده گردید و در بخش کمی؛ برای رسیدن از مدل ثانویه به مدل نهایی تحقیق، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و بکارگیری معادلات ساختاری (SEM) و بطور اخص نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۱۴۱ نفر زن (۴۳/۶۵ درصد) و ۱۸۲ نفر مرد (۵۶/۳۵ درصد) در تحقیق شرکت داشتند و نیز ملاحظه گردید، ۷۱ نفر مجرد (۲۱/۹۸ درصد) و ۲۵۲ نفر متأهل (۷۸/۰۲ درصد) در تحقیق بوده‌اند. همچنین ملاحظه گردید، ۶۱ نفر کمتر از ۳۰ سال (۱۸/۸۹ درصد)، ۸۲ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۲۵/۳۹ درصد)

درصد)، ۱۱۱ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال (۴۱/۳۷ درصد) و ۶۹ نفر دیگر (۲۱/۳۶ درصد) نیز بالای ۵۰ سال سن داشتند و ۹۱ نفر دارای سطح تحصیلات کار شنا سی (۲۸/۱۷ درصد)، ۱۲۴ نفر (۳۸/۳۹ درصد) کار شنا سی ار شد و ۱۰۸ نفر (۳۳/۴۴ درصد) دارای تحصیلات دکتری تخصصی و نیز ۴۵ نفر کمتر از ۵ سال سابقه کاری (۱۳/۹۳ درصد)، ۵۴ نفر (۱۶/۷۲ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کاری، ۹۰ نفر (۲۷/۸۶ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کاری، ۸۳ نفر (۲۵/۷۰ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کاری و ۵۱ نفر (۱۵/۷۹ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند.

نتایج حاصل از بررسی پرسشنامه‌های نیمه‌باز نشان داد که از نظر خبرگان:

الف- به ابعاد هفتگانه متغیر «رهبری خدمتگزار»، در پایان راند یک دلفی و بر اساس نظر خبرگان، دو بعد «ارزش‌دهی به زیردستان» و «تعلق خاطر به زیردستان» اضافه گردید که نه بعد گردید. از ابعاد نهگانه متغیر «رهبری خدمتگزار»، در پایان راند دوم، بعد «نوع دوستی» حذف گردید. از ابعاد هشتگانه متغیر «رهبری خدمتگزار»، در پایان راند سوم، بعد «فراهم کردن زمینه رهبری» حذف گردید. لذا در نهایت متغیر «رهبری خدمتگزار»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای هفت بعد بشرح: ۱. خدمت رسانی، ۲. توسعه افراد (توانمند سازی)، ۳. چشم‌انداز (بینش)، ۴. قابلیت اعتماد، ۵. تواضع و فروتنی، ۶. ارزش‌دهی به زیردستان و ۷. تعلق خاطر به زیردستان می‌باشد.

ب- به ابعاد ششگانه متغیر «سرمایه اجتماعی»، در پایان راند یک دلفی و بر اساس نظر خبرگان، دو بعد «همدلی با محیط کار» و «همکاری اجتماعی در دنیای واقعی و مجازی» اضافه گردید که هشت بعد گردید.

از ابعاد هشتگانه متغیر «سرمایه اجتماعی»، در پایان راند دوم، بعد «مشارکت گروهی» حذف گردید. از ابعاد هفتگانه متغیر «سرمایه اجتماعی»، در پایان راند چهارم، بعد «روابط و پیوند کاری» که از نظر خبرگان دارای اهمیت پایینی بود، حذف گردید. لذا در نهایت متغیر «سرمایه اجتماعی»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای شش بعد بشرح: ۱. مشارکت در

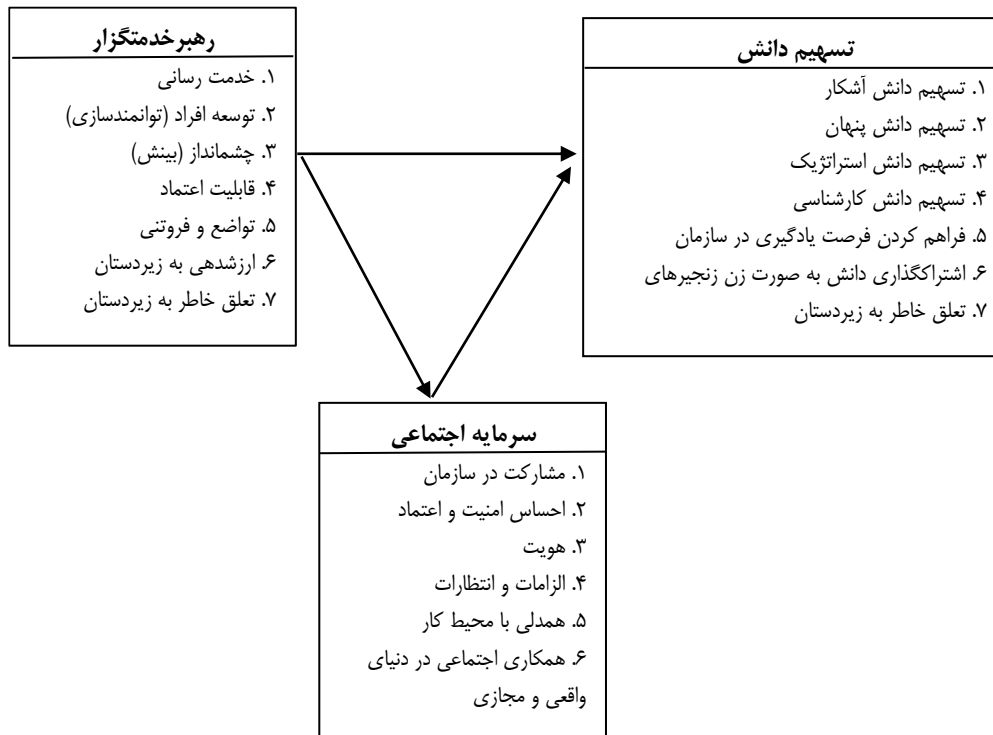
سازمان، ۲. احساس امنیت و اعتماد، ۳. هویت، ۴. الزامات و انتظارات، ۵. همدلی با محیط کار و ۶. همکاری اجتماعی در دنیای واقعی و مجازی می‌باشد.

ج- به ابعاد ششگانه متغیر «تسهیم (اشتراک گذاری) دانش»، در پایان راند یک دلفی و بر اساس نظر خبرگان، دو بعد «فراهم کردن فرصت یادگیری در سازمان» و «اشتراک گذاری دانش بصورت زنجیره‌ای» اضافه گردید که هشت بعد گردید. از ابعاد هشتگانه متغیر «تسهیم (اشتراک گذاری) دانش»، در پایان راند سوم، بعد «تشویق و انگیزه یادگیری» حذف گردید. از ابعاد هفتگانه متغیر «تسهیم (اشتراک گذاری) دانش»، در پایان راند چهارم، بعد «تسهیم دانش فردی» حذف گردید. لذا در نهایت متغیر «تسهیم (اشتراک گذاری) دانش»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای شش بعد بشرح: ۱. تسهیم دانش آشکار (صریح)، ۲. تسهیم دانش پنهان (ضمنی)، ۳. تسهیم دانش استراتژیک، ۴. تسهیم دانش کارشناسی (خبره)، ۵. فراهم کردن فرصت یادگیری در سازمان و ۶. اشتراک گذاری دانش بصورت زنجیره‌ای می‌باشد.

در شکل شماره ۱ مدل اصلاحی (ثانویه) تحقیق، نشان داده شده است.

همانطور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی بین سبک رهبری خدمتگزار با اشتراک‌گذاری دانش برابر با ۰/۶۳۰، ضریب همبستگی بین سبک رهبری خدمت‌گزار با سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۴۶۹ و ضریب همبستگی بین اشتراک‌گذاری دانش با سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۵۹۵ می‌باشد

نتایج جدول ۲ نشان داد که مقدار اثر مستقیم سبک رهبری خدمت‌گزار بر تسهیم دانش برابر با ۰/۵۷۲، مقدار اثر غیرمستقیم سبک رهبری خدمت‌گزار بر تسهیم دانش از طریق (مسیر) سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۲۱۶ و مقدار اثر کل بین برابر با ۰/۷۸۸ به دست آمده و با توجه به اینکه مقدار P-Value برای مسیرهای مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل کمتر از ۰/۰۵ بوده، در نتیجه اثر میانجی بودن (میانجی جزئی) متغیر سرمایه اجتماعی معنی‌دار است. در نتیجه سرمایه اجتماعی در رابطه سبک رهبری خدمتگزار با تسهیم دانش، نقش



شکل ۱- مدل اصلاحی (ثانویه) تحقیق

جدول ۱- همبستگی بین متغیرهای مدل نهایی

متغیر	سبک رهبری خدمت‌گزار	اشتراک‌گذاری دانش	سرمایه اجتماعی
سبک رهبری خدمت‌گزار	۱/۰۰		
اشتراک‌گذاری دانش	**۰/۶۳۰	۱/۰۰	
سرمایه اجتماعی	**۰/۴۶۹	**۰/۵۹۵	۱/۰۰

* معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

جدول ۲- نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک‌گذاری دانش بر اساس Bootstrap

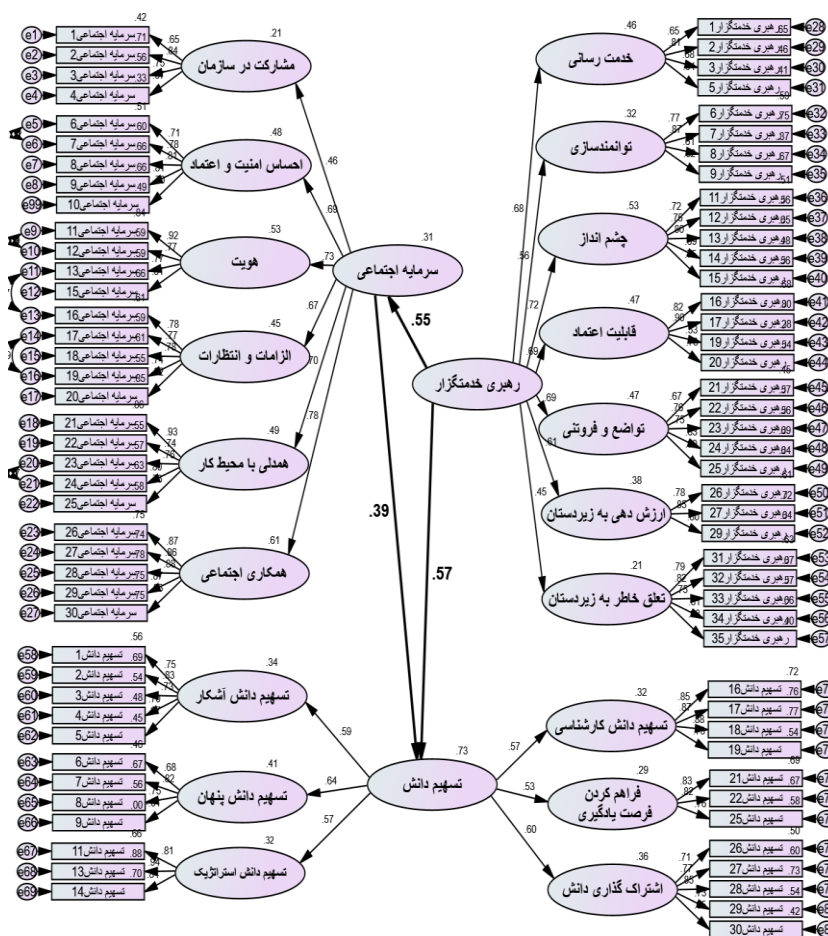
نوع	اثر	ضرایب	مقدار احتمال P-Value	نتایج
اثر مستقیم	سبک رهبری	۰/۵۷۲	۰/۰۰۱	معنی‌دار است.
اثر غیر مستقیم	خدمت‌گزار بر تسهیم دانش	۰/۲۱۶	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
اثر کل	از طریق سرمایه اجتماعی	۰/۷۸۸	۰/۰۰۱	معنی‌دار است.

میانجی را ایفا می‌کند. شکل ۲ خروجی مدل رابطه سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک‌گذاری دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. جدول ۳ نتایج مهم مدل نهایی را ارائه می‌کند. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، ضریب مسیر استاندارد مستقیم متغیر سبک رهبری خدمت‌گزار بر اشتراک‌گذاری دانش، مقدار t برابر با $۰/۵۷$ ، مقدار t برابر با $۵/۲۲۰$ بوده و مقدار P-Value کمتر از $۰/۰۵$ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، بین سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک‌گذاری دانش، رابطه معنی‌دار وجود دارد. ضریب مسیر استاندارد مستقیم متغیر سبک رهبری خدمت‌گزار بر سرمایه اجتماعی، برابر با $۰/۵۵$ ، مقدار t برابر با $۴/۷۳۱$ بوده و مقدار P-Value کمتر از $۰/۰۵$ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در

میانجی را ایفا می‌کند. شکل ۲ خروجی مدل رابطه سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک‌گذاری دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. جدول ۳ نتایج مهم مدل نهایی را ارائه می‌کند. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، ضریب مسیر استاندارد مستقیم متغیر سبک رهبری خدمت‌گزار بر

۱۳۲۰۸ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۱/۴۰۴ است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو اصلی مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز ۰/۰۶۱ است.

پژوهش، بین متغیر سبک رهبری خدمتگزار با سرمایه اجتماعی، رابطه معنی‌دار وجود دارد. ضریب مسیر استاندارد مستقیم متغیر سرمایه اجتماعی بر اشتراک گذاری دانش، برابر با ۰/۳۹، مقدار t برابر با ۳/۹۳۲ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، بین سرمایه اجتماعی با اشتراک گذاری دانش، رابطه معنی‌دار وجود دارد. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، مقدار آماره‌ی کای-دو در مدل ۴۵۰۳/۱۴۶، درجه آزادی مدل نیز برابر با



Chi_square=4503.146; DF=3208; P-VALUE=.000; GFI=.767; CFI=.917; RMSEA=.035

شکل ۲- مدل نهایی در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۳- تحلیل مسیر مدل رابطه سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک‌گذاری دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران

مسیرها	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	نتایج
سبک رهبری خدمت‌گزار بر اشتراک‌گذاری دانش	۰/۵۷	۵/۲۲۰	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
سبک رهبری خدمت‌گزار بر سرمایه اجتماعی	۰/۵۵	۴/۷۳۱	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
سرمایه اجتماعی بر اشتراک‌گذاری دانش	۰/۳۹	۳/۹۳۲	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش

شاخص‌ها	مقدار قابل قبول	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
کای دو (χ^2) مجذور کای	-	۴۵۰۳/۱۴۶	تأیید مدل
P-Value	-	۰/۰۰۰	تأیید مدل
Df (درجه آزادی)	$df \geq 0$	۳۲۰۸	تأیید مدل
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۱/۴۰۴	تأیید مدل
RMSEA	$RMSEA < 0.1$	۰/۰۳۵	تأیید مدل
NFI	$NFI > 0.8$	۰/۷۶۳	عدم تأیید مدل
AGFI	$AGFI > 0.8$	۰/۷۵۵	عدم تأیید مدل
GFI	$GFI > 0.8$	۰/۷۶۷	عدم تأیید مدل
CFI	$CFI > 0.8$	۰/۹۱۷	تأیید مدل
IFI	$IFI > 0.8$	۰/۹۱۸	تأیید مدل
SRMR	هرچه به صفر نزدیکتر باشد.	۰/۰۶۱	تأیید مدل

بحث

حفظ شود این است که، عملکرد سازمان‌ها تا حد ممکن به وسیله نیروهای جدید و داوطلب، یعنی افراد متعهد و خدمتگزار بهبود یابد (۹). رهبر خدمتگزار رهبری است که در ابتدا خدمتگزار افراد باشد و منافع دیگران را در اولویت قرار دهد. رهبرانی که سبک رهبری خدمتگزار را در سازمان خود اعمال می‌کنند بیشتر قابل اعتمادند. رهبران خدمتگزار، رهبرانی هستند که خدمت‌رسانی به پیروان، برآوردن نیازهای آنها و همچنین، توسعه و پرورش پیروان خود را در اولویت نخست قرار می‌دهند و توانمندسازی، اعتماد متقابل، روحیه همکاری، استفاده اخلاقی از قدرت و ارزش خدمت‌رسانی به پیروان را به هر چیز دیگری در سازمان ترجیح می‌دهند (۱۵). در واقع؛ سازمان‌هایی که با رهبران خدمتگزار اداره می‌شوند سازمان‌های موفق هستند. پس می‌توان گفت؛ یکی از عوامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های رهبری می‌باشد. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند و با استفاده از مدیریت دانش و الگوهای رفتاری مناسب در هر سازمان باعث بالارفتن دارایی‌های دانشی سازمان و همچنین حرکت به سمت عملکرد مطلوب سازمان شود (۱۹). لذا؛ یکی از ابعاد مهم پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش، سبک رهبری حاکم بر سازمان

بررسی‌ها و تحلیل نظریات ساتید و دانشجویان دانشگاه تحقیق حاضر نشان داد که در رابطه بین سبک رهبری خدمت‌گزار با اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران، سرمایه اجتماعی نقش میانجی را ایفا می‌کند و مدل تحقیق نیز دارای برازش مطلوب می‌باشد. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات کنستانتینیدیز (Konstantinidis) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۶)، سلوکوماران (Seluakumaran) و همکاران (۲۰۱۱) (۱۷) و لین (Lin) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۸) همسو می‌باشد. در پژوهشی که توسط سلوکوماران (Seluakumaran) و همکاران (۲۰۱۱) و تحت عنوان اثر شایستگی‌های رهبر بر به اشتراک‌گذاری (تسهیم) دانش و عملکرد شغلی: نظریه سرمایه اجتماعی، انجام گرفت، محققان اظهار داشتند که بررسی رهبری از یک دیدگاه شایستگی به محققان این امکان را می‌دهد تا ابعاد مختلف ویژگی‌ها و توانایی‌های رهبری را درک کنند (۱۷). در تبیین نتایج این تحقیق می‌توان این گونه گفت که رهبری خدمتگزار مفهوم و تمرینی از رهبری است که رهبر، ارزش‌ها و توسعه و مصلحت افراد را مدنظر قرار می‌دهد. اگر قرار است جامعه‌ی بهتری شکل گیرد تا شرایط افراد جامعه فراهم شود، موثرترین و حرفه‌ای‌ترین راه که در عین حال نظم اجتماعی نیز

برای رهبران سازمانی تبدیل شود (۱۵). چرا که امروزه، سرمایه اجتماعی به موازی یکی از عناصر مرتبط با مهارت‌های رهبری توجه می‌شود (۹).

همچنین سرمایه اجتماعی به عنوان دارایی ناملموس که در بستر فرهنگ قرار دارد می‌تواند به ارتقای مدیریت دانش در سازمان کمک کند. نتایج تحقیقات جدید نیز نشان داده است سرمایه اجتماعی با متغیرهای سازمانی، مانند خلاقیت و تفکر نوآورانه، عملکرد، کارآفرینی، تسهیم دانش و جز آن رابطه دارد (۱۹). تسهیم یا «به اشتراک گذاری دانش» به عنوان یکی از مولفه‌های مدیریت دانش توسط برخی از پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است (۲۱). اشتراک دانش به عنوان یک فرایند مداوم انتقال تجارب و دانش سازمانی در فرایندهای کسب و کار از طریق کانال‌های ارتباطی بین افراد، گروه‌ها و سازمان تعریف شده است. برای اساس اشتراک گذاری دانش می‌تواند مجموعه‌ای از باورها و رفتارهایی باشد که منجر به توسعه یادگیری در افراد مختلف و یا یک سازمان شود (۱۸). همچنین به عنوان یک فعالیت مستمر در زمینه انتقال تجارب و دانش از طریق کانال‌های تبادل دانش است که به متخصصین و کارشناسان اجازه می‌دهد تا به بهره‌برداری از منابع مبتنی بر دانش بپردازند (۲۰). حال با این فرض که کارآمدترین روش برای مشارکت در دانش ذهنی تماس مستقیم بین فرستنده و گیرنده دانش است، پس سرمایه اجتماعی نقشی اساسی در این انتقال به عهده دارد. افراد باید بتوانند دیگران را بر اساس تخصص آنها تشخیص دهند، ارتباطی ایجاد کنند که در آن فرستنده تمایل داشته باشد با گیرنده، در دانش شریک شود، و احساس داشتن زبان مشترک را ایجاد کنند تا آنها را قادر سازد دانش مورد نیاز را شرح دهند (۱۶).

در حقیقت؛ یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد نماید، سرمایه اجتماعی است (۲۱). ابعاد سرمایه اجتماعی به ویژه اعتماد، شبکه‌ها، روابط و همکاری با تسهیم اثربخش اطلاعات، کنترل

است. رهبری به عنوان شرط اساسی برای توسعه و تشویق اقدامات مدیریت دانش برای اهداف نوآوری در شرکت‌های تکنولوژی محور می‌باشد. در حقیقت؛ رهبران، مرکز فرایند خلق فرهنگ‌ها، سیستم‌ها و ساختارهایی هستند که خلق، تسهیم و ترویج دانش را پشتیبانی می‌کنند (۲۰).

از سویی دیگر؛ یکی از وظایف اصلی مدیران و رهبران خدمتگزار در قالب مولفه‌های چهارگانه عشق اجتماعی، نوع دوستی، بینش و توانمندسازی، ایجاد نظامی است که طی آن مسئولیت‌های تعیین شده سازمان‌ها به نحو مطلوبی انجام شود (۱۵). در این میان آنچه می‌تواند رهبران سازمانی را به اهداف مورد نظر خویش برساند، فراهم کردن بستر مناسب برای مشارکت و همکاری افراد سازمان است که از آن به عنوان سرمایه اجتماعی یاد می‌شود (۲۱). هدف اصلی سبک رهبری خدمتگزار، ایجاد بهبودهایی در رهبری سازمان‌ها و در شرایط محیطی مختلف است که توجه به ابعاد رهبری خدمتگزار در راستای ارزش دادن به افراد، مورد پذیرش قرار دادن آنان، توسعه‌ی فرصت‌های یادگیری و رشد، ایجاد روابط بین‌شخصی، نشان دادن اعتماد، فراهم کردن زمینه‌ی رهبری و تلاش برای به اشتراک گذاشتن رهبری و تفویض اختیار در این زمینه می‌تواند در راستای افزایش سرمایه اجتماعی موثر باشد (۱۶).

سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از نهاد‌های زیربنایی اجتماع نیست بلکه حلقه اتصال دهنده افراد در قالب نهادها، شبکه‌ها و تشکلهای داوطلب است (۱۷). سرمایه اجتماعی می‌تواند بستر مناسبی را برای بهره‌برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه‌ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند (۲۱). بدون سرمایه اجتماعی هیچ‌کس و هیچ سازمانی موفق نیست. از این‌روست که موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب شده است. سرمایه اجتماعی یک منبع نادر در معرض خطر است که به افزایش عمر سازمان کمک می‌کند و توسعه‌ی آن از طریق مشوق‌های خاص و رفتارهای مدیریتی مناسب باید به یک ابتکار کلیدی

References

1. Shereen MA, Khan S, Kazmi A, Bashir N, Siddique R. COVID-19 infection: Origin, transmission, and characteristics of human coronaviruses. *J Adv Res.* 2020;24:91-8.
2. Sinclair P, Kable A, Levett-Jones T. The effectiveness of internet-based e-learning on clinician behavior and patient outcomes: a systematic review protocol. *JBI Database System Rev Implement Rep.* 2015;13(1):52-64.
3. Tarpada SP, Hsueh WD, Gibber MJ. Resident and student education in otolaryngology: A 10-year update on e-learning. *Laryngoscope.* 2017;127(7):E219-E224.
4. Aloia L, Vaporciyan AA. E-Learning Trends and How to Apply Them to Thoracic Surgery Education. *Thorac Surg Clin.* 2019;29(3):285-290.
5. Baral G, Baral RS. E-learning: a Modality of Medical Education in the Period of Crisis. *J Nepal Health Res Counc.* 2021;18(4):776-778.
6. Walsh K. E-learning for medical education: reflections of learners on patients. *Ulster Med J.* 2018;87(1):46-48.
7. Sajeve M. E-learning: Web-based education. *Curr Opin Anaesthesiol.* 2006;19(6):645-9.
8. Bell BS, Federman JE. E-Learning in postsecondary education. *Future Child.* 2013;23(1):165-85.
9. Fitzgerald DA, Scott KM, Ryan MS. Blended and e-learning in pediatric education: harnessing lessons learned from the COVID-19 pandemic. *Eur J Pediatr.* 2022;181(2):447-452.
10. Shinohara E, Ohashi Y, Hada A, Usui Y. Effects of 1-day e-learning education on perinatal psychological support skills among midwives and perinatal healthcare workers in Japan: a randomised controlled study. *BMC Psychol.* 2022;10(1):133.
11. Sharma P, Rani MU. Effect of Digital Nutrition Education Intervention on the Nutritional Knowledge Levels of Information Technology Professionals. *Ecol Food Nutr.* 2016;55(5):442-55.
12. Lewis KO, Cidon MJ, Seto TL, Chen H, Mahan JD. Leveraging e-learning in medical education. *Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care.* 2014;44(6):150-63.
13. Morente L, Morales-Asencio JM, Veredas FJ. Effectiveness of an e-learning tool for education on pressure ulcer evaluation. *J Clin Nurs.* 2014;23(13-14):2043-52.
14. Isaacs AN, Nisly S, Walton A. Student-generated e-learning for clinical education. *Clin Teach.* 2017;14(2):129-133.
15. Salter SM, Karia A, Sanfilippo FM, Clifford RM.

تغییر اطلاعات و کاهش هزینه‌های اجرایی و مدیریتی، افراد را به مشارکت و همکاری با یکدیگر و همچنین خلق و تسهیم دانش‌های جدید ترغیب می‌کند، که این امر به نوبه خود فرایندهای مدیریت دانش در سازمان را تسهیل می‌کند. برای خلق و تسهیم دانش باید سطح بالایی از اعتماد و خوش بینی در روابط اعضای سازمان با یکدیگر وجود داشته باشد. در برخی سازمان‌ها به منظور تشویق کارکنان به تسهیم دانش پاداش‌هایی تعیین می‌شود یا کارکنان را مجبور می‌کنند که دانش خود را به سایر افراد انتقال دهند. خطری که ممکن است پیش بیاید آن است که کارکنان به منظور دریافت پاداش یا جلب رضایت مقامات بالاتر، ظاهراً به تسهیم دانش بپردازند و دانش واقعی خود را انتقال نداده و تنها یکسری اطلاعات بیهوده را با دیگران تسهیم کنند (۱۷). این امر معمولاً به دلیل بی‌اعتمادی و فقدان سرمایه اجتماعی میان افراد اتفاق بیفتد. در واقع، بهبود سرمایه اجتماعی سازمان می‌تواند کسب، کدگذاری و انتقال دانش را تقویت کند؛ زیرا با تسهیل ترکیب و مبادله منابع، به توانایی سازمان برای خلق نوآوری کمک می‌کند (۱۵).

نتیجه‌گیری

به طور کلی، هرچه در یک سازمان، رهبری خدمت‌گزار به طور گسترده وجود داشته باشد، به اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی بیشتر خواهد بود. همچنین سرمایه اجتماعی دستیابی افراد به سایر منابع در داخل و خارج سازمان را تسهیل می‌کند و تمایل افراد برای درگیر شدن در تعامل دوطرفه را افزایش می‌دهد و اثربخشی ایجاد و به اشتراک‌گذاری دانش را بهبود می‌بخشد.

تقدیر و تشکر: این مقاله برگرفته از رساله دوره دکتری مدیریت آموزشی می‌باشد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1400.005 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. بدین وسیله نویسندگان تشکر خود را از تمامی کسانی که در پیشبرد اهداف رساله یاری نموده‌اند، اعلام می‌دارند.

Effectiveness of E-learning in pharmacy education. *Am J Pharm Educ.* 2014;78(4):83.

16. Konstantinidis K, Apostolakis I, Karaiskos P. A narrative review of e-learning in professional education of healthcare professionals in medical imaging and radiation therapy. *Radiography (Lond).* 2022;28(2):565-570.

17. Seluakumaran K, Jusof FF, Ismail R, Husain R. Integrating an open-source course management system (Moodle) into the teaching of a first-year medical physiology course: a case study. *Adv Physiol Educ.* 2011;35(4):369-77.

18. Lin IC, Lee A, Mauch JT. Does E-learning Improve Plastic Surgery Education?: A Systematic Review of Asynchronous Resources. *Ann Plast Surg.* 2021;87(1s Suppl 1):S40-S51.

19. Saymer AA, Ergönül E. E-learning in clinical microbiology and infectious diseases. *Clin Microbiol Infect.* 2021;27(11):1589-1594.

20. Walsh S, De Villiers MR, Golakai VK. Introducing an E-learning Solution for Medical Education in Liberia. *Ann Glob Health.* 2018;84(1):190-197.

21. Beniczky S, Blümcke I, Rampp S, Shisler P, Biesel E, Wiebe S. e-learning comes of age: Web-based education provided by the International League Against Epilepsy. *Epileptic Disord.* 2020;22(3):237-244.