

بررسی رابطه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی

محمد علی نعمتی*

لاله جمشیدی**

چکیده

سرمایه اجتماعی مفهومی اساسی در سازمان و اجتماع است که در دهه های اخیر به طور وسیع مورد توجه صاحبان حوزه های مختلف علوم به ویژه متخصصان آموزش عالی قرار گرفته است. دانشگاه ها قادرند از طریق تقویت و گسترش این دارایی ارزشمند، فرآیند توسعه و پیشرفت جوامع را تسهیل نمایند. از دیگر سو، فرآیند تسهیم دانش در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، راهکارهای تجربه شده ای را به منظور بهبود محیط یادگیری و غنی سازی تجارب دانشجویان مطرح می نماید. مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری که در سالهای اخیر در کشورمان - به تبع روند جهانی - به سرعت گسترش یافته اند، از جمله بخشهای کلیدی دانشگاه ها محسوب می شوند که قادرند از طریق تحقق فرآیند مفهوم سازی، مهارت آموزی و کارآفرینی در میان دانشجویان، فرآیند توسعه سرمایه اجتماعی در جوامع را تسریع بخشند.

پژوهش حاضر، به بررسی جایگاه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی پرداخته است. در این پژوهش، با بهره گیری از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام، میزان رابطه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه در ابعاد فردی، گروهی، ستادی، فرهنگی و فناوری را بر توسعه سرمایه اجتماعی در محورهای انسجام اجتماعی، مشارکت و کارگروهی، شبکه روابط، اعتماد و احترام متقابل و ظرفیت پذیرش انتقادها از طریق پرسشنامه محقق ساخت و با روش تمام شماری بر روی جامعه آماری اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه های پژوهش فوق حاکی از آن است که به طور کلی بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می دهد که بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی و فناوری تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد، اما بین بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری مشاهده نمی شود.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و تجربه و مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

یکی از کارآمدترین ایده های دوران معاصر در زمینه توسعه اقتصادی مبتنی بر دانایی و ارتباط میان دانشگاه، دولت و صنعت، ایجاد و گسترش مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری است که هدف از آن، ایجاد بستر مناسب به منظور گسترش فرهنگ نوآوری و کارآفرینی مبتنی بر فناوریهای نوین و افزایش ثروت در جامعه است. این مراکز، قادرند به عنوان یک عامل کلیدی در توسعه اقتصادهای نوظهور عمل نمایند. مراکز فوق تلاش می نمایند، شرایطی مطلوب به منظور هم افزایی ظرفیتهای دانش آموختگان و پژوهشگران دانشگاهی و صاحبان کسب و کارهای دانش بنیان به منظور تجاری سازی ایده های نوآورانه و خلق دانش و فناوری و تبدیل آن به محصولات قابل عرضه در بازارهای ملی و بین المللی و تسریع فرآیند توسعه پایدار کشور را فراهم نمایند. بنابراین مراکز رشد و پارک های علم و فناوری، اغلب با هدف حمایت از کارآفرینان جوان، دستیابی به تقاضای بازار، تجاری سازی یافته های پژوهشی و اجرای سیاستهای راهبردی توسعه ملی تأسیس شده اند.

از دیگر سو، تغییر سبکهای مدیریتی در دهه های اخیر از شیوه های آمرانه به رویکردهای مشارکتی، ظهور اقتصاد جهانی و پدیده جهانی شدن، انفجار اطلاعات و فناوریهای پیشرفته، همه از جمله عوامل تأثیر گذار در پیدایش و نزع مفهوم مدیریت دانش در نظامهای آموزشی و آموزش عالی بوده است (Pelz & Harris, 2005, p. 3). به طور کلی، مدیریت دانش در آموزش عالی به عنوان فرآیند آزاد سازی قدرت دانش و ابزار بهره گیری از این سرمایه ارزشمند در میان دانشجویان و اعضای هیأت علمی مطرح گردیده است. در مدیریت دانش تفکر، دانایی محوری و مردم محوری جایگزین سرمایه محوری شده و تسهیم دانش و تجربه محور اصلی آن محسوب می گردد (Holdt, 2007, p. 37).

علاوه بر آن، در سالهای اخیر کاربرد مفهوم سرمایه اجتماعی در متون علمی و پژوهشی به ویژه در حوزه مدیریت و سازمان، روندی فزاینده داشته است. این مفهوم، همچنین در سیاستگذاریها و برنامه ریزیهای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی نقشی تعیین کننده دارد. با توجه به این که سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مهمترین عناصر پویای نظام اجتماعی و فرهنگی جوامع محسوب می شود و نیز فضای ساختاری دانشگاه قادر است انتقال دهنده ایده ها، ارزشها، هنجارها و اعتماد اجتماعی با ضمانتهای اجرایی اثربخش به دانشگاهیان باشد، بنابراین دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عنوان یکی از کانونهای اصلی ایجاد، تولید و ظرفیت سازی سرمایه اجتماعی در سطح جامعه محسوب می شوند. به عبارت دیگر، فقدان توسعه نظام آموزش عالی در این مسیر، منجر به فقدان اثربخشی و ناکارآمدی آن به منظور پیشبرد برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور خواهد شد.

به نظر می رسد، به دلیل ویژگیها و اقتضات خاص مفهوم سرمایه اجتماعی در مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری، اجرای اثربخش استراتژی مدیریت دانش و به ویژه گسترش فرآیند تسهیم دانش و تجربه، بتواند توسعه مفهوم ارزشمند سرمایه اجتماعی را در این مراکز تسهیل نماید. بنابراین در پژوهش حاضر، تلاش شده است تا جایگاه، ارتباط و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی مورد مطالعه قرار گیرد. در این راستا، مفهوم تسهیم دانش در ابعاد فرهنگی، فناوری، فردی، گروهی و ستادی و مفهوم سرمایه اجتماعی در محورهای انسجام اجتماعی، مشارکت و کار گروهی، شبکه روابط، اعتماد و احترام متقابل و ظرفیت پذیرش انتقادات مطالعه، سنجش و تحلیل گردیده و در نهایت ارتباطات میان آنان مورد بررسی قرار گرفته است.

مراکز رشد و پارک های علم و فناوری^۱

ظهور مفهوم و پدیده مراکز رشد و پارک های علم و فناوری در سالهای اخیر از یک تمایل و اشتیاق جهانی سرچشمه می گیرد و اینک اکثر کشورها، ایجاد و گسترش این مراکز را به عنوان بخشی از سیاستهای علمی، فناوری و صنعتی و یکی از مطلوبترین شیوه های توسعه اقتصادهای محلی و ملی خویش مد نظر قرار داده اند. وجود کارآفرینان جوان، دانش آموختگان و پژوهشگران دانشگاهی، مراکز پژوهشی و مهندسی، شرکتهای تولیدی و صنعتی، زیرساختهای فرهنگی، فنی و ارتباطی، منابع مالی و سرمایه گذاران مخاطره پذیر، تیمهای مدیریتی و کارشناسی کارآمد و حمایت نهادها و سازمانهای محلی و ملی از جمله الزامات اولیه ظهور و توسعه مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری در هر کشوری محسوب می شود (Similar, 2000, p. 16).

پارک تحقیقاتی استنفورد در کالیفرنیا، نخستین پارک علم و فناوری است که در دهه شصت میلادی در ایالات متحده تأسیس شد. ایده تأسیس این مرکز برگرفته از اندیشه های فردریک ترمن است که بعدها به پدر دره سیلیکون مشهور گردید. مرکز فوق، نخستین منطقه صنعتی است که به منظور جذب و انسجام شرکتهای تحقیق و توسعه در جوار یک دانشگاه پدید آمده است. پارک مثلث تحقیقاتی در کارولینای شمالی، شهرک علمی سوپوکا در ژاپن، سوفیا آنتی پلیس در فرانسه و مراکز رشد و پارکهای علمی هریوت وات و کمبریج در انگلستان از نخستین مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری جهان هستند که همگی تا پیش از نیمه اول دهه هفتاد میلادی تأسیس شده اند (Patel & Pavitt, 2002, p. 77). اولین اقدام اجرایی به منظور تأسیس مرکز رشد و پارک علم و فناوری در ایران به سال های پایانی دهه ۱۳۶۰ بازمی گردد. ایجاد مجتمع تحقیقاتی عصر انقلاب، مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی و شهرک تحقیقاتی کوش، از جمله نخستین تلاشها در این زمینه بوده است، اما شهرک علمی-تحقیقاتی اصفهان اولین مرکزی است که واجد تمامی کارکردهای شناخته شده این نوع مراکز می باشد و هم اکنون پس از گذشت حدود یک دهه فعالیت، دارای یک پارک علم و فناوری و دو مرکز رشد است.

مرکز رشد و پارک علم و فناوری به مجموعه ای اطلاق می شود که از طریق فراهم آوردن زمین، تأسیسات زیر بنایی، آزمایشگاه ها و کارگاه های تحقیقاتی منسجم و تسهیلات واجد کیفیت، موجبات اجتماع واحدها، شرکتهای و مؤسسات تحقیقاتی را در یک فضای متمرکز فراهم می آورد. مجموعه های فوق که اغلب در مجاورت قطبهای دانشگاهی و یا قطبهای صنعتی و اقتصادی شکل می گیرند، ضمن ایجاد فضای مناسب به منظور انجام تحقیقات کاربردی و تجاری سازی نتایج آن، موجبات رشد تحقیقات را از رهگذر هم افزایی ناشی از مجاورت فیزیکی این واحدها و نیز کاهش هزینه های سرمایه گذاری اولیه و هزینه های جاری فراهم می سازند. در حقیقت، مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری تجمیع بهینه ای از شرکتهای و مؤسسات دانش بنیان است که به وسیله متخصصین حرفه ای مدیریت می شوند و هدف اساسی آنان، افزایش ثروت در جامعه از طریق ارتقای فرهنگ نوآوری و رقابت پذیری در میان کارآفرینان جوان، پژوهشگران و دانش آموختگان دانشگاهی است (IASP, 2002). به منظور تحقق این هدف، مراکز فوق جریان دانش و فناوری را در میان دانشگاه ها، مراکز تحقیق و توسعه (R&D)، شرکتهای خصوصی و بازار، تولید و رشد و توسعه مؤسسات مبتنی بر نوآوری را از طریق فرآیندهای زایشی^۲ تسهیل می نماید.

^۱ - Science & Technology Parks & Incubators

^۲ - Spin-off

تسهیم دانش و تجربه به مثابه اساسی ترین کارکرد مدیریت دانش

مدیریت دانش از طریق تفکرات پیتر دراکر^۳ در آمریکا و ارایه گزارش سالانه شرکت اسکندیا^۴ در سوئد (Radding, 1998, p. 34) و انتشار کتاب شرکت خلق کننده دانش (Nonaka & Takeuchi, 1995, p. 116) در ژاپن در سال ۱۹۹۵ پایگاه تئوریک خود را مطرح نمود. متخصصان و صاحب نظران متعددی در تکامل و توسعه مفهوم مدیریت دانش نقش داشته اند که برخی از معروفترین آنان شامل دراکر، استراوس من^۵ و سنگه^۶ می باشند. مدیریت دانش فرآیندی چالش انگیز است، زیرا شناخت ارزش واقعی آن دشوار بوده و به کارگیری مطلوب آن به نحوی که برای سازمان ایجاد مزیت رقابتی نماید، دشوارتر است. اینک مدیران تلاش می نمایند از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم نمایند. در این حالت دانش ذخیره شده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی گشته و مزیت رقابتی پایدار^۷ جهت سازمان فراهم می نماید (Huysman, 2006, p. 41).

امروزه دانش به عنوان یک دارایی ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی در سازمان مطرح است و ارائه خدمات (محصولات) با کیفیت و اقتصادی، بدون بهره گیری و مدیریت این منبع ارزشمند، کاری دشوار و اغلب غیرممکن است. دانش یک مفهوم و تعریف ساده و مشخص ندارد. بلاکر^۸ دانش را موضوعی چند لایه، پیچیده، پویا و انتزاعی که در ذهن انسان قرار گرفته است،^۹ تعریف می نماید. داوینپورت و پروساک^۹ معتقدند که "دانش مخلوطی سیال از اطلاعات، تجربیات، ارزش ها و نگرش هایی است که بر اساس معیارهای منطقی و عقلی سازمان یافته و به عنوان چارچوبی جهت تجزیه تحلیل، ارزشیابی و بهره مندی از اطلاعات و رویدادهای جدید به کار گرفته می شود". دانش را می توان به دانش ضمنی^{۱۰} و دانش صریح^{۱۱} تقسیم بندی نمود. دانش ضمنی معمولاً در حوزه یادگیری تجربی، شناختی و ذهنی است که در حیطه دانش شخصی، تجربی و غیر رسمی در سازمان قرار می گیرد. در حالی که دانش صریح به دانشی اطلاق می گردد که با دانش فنی، منطقی و عینی سروکار دارد و دارای جنبه های رسمی تر، عقلانی تر و آکادمیک است. به عبارت دیگر، دانش صریح به خوبی قابل دسترسی، کد گذاری و ذخیره سازی است و به شکلی دقیق و روشن بیان می گردد و نکته پوشیده ای باقی نمی گذارد و انتقال آن نیازمند ارتباطات و تعاملات میان افراد نیست، اما دانش ضمنی به وضوح ابراز نگردیده و انتقال آن بسیار دشوار است.

مدیریت دانش را می توان، توانایی پردازش و سنتز داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش یا فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح تعبیر نمود. جامعیت و کل نگر در ارتباط با مدیریت دانش در آموزش عالی بسیار حائز اهمیت است و تأکید بر جنبه های تئوری و مفهومی بدون توجه به شیوه های کاربردی و اجرایی یا اهمیت بیش از حد نسبت به تأمین زیرساختهای فناوری، فارغ از جایگاه کلیدی سرمایه انسانی، تحقق بهینه مدیریت دانش در دانشگاه را ناممکن می سازد. هدف مدیریت دانش در دانشگاهها، اشاعه یادگیری مستمر از طریق تعاملات آزاد علمی میان تمامی افراد درگیر در امر آموزش و پژوهش است. در حقیقت، تسهیم دانش "عبارت از تعاملات میان فردی گسترده ای است که موجب می شود دانش و تجربه به طور مؤثر و شایسته ای توزیع و جذب گردد". در این فرایند پویا افراد با

³ - Peter Druker

⁴ - Skandia Financial Service

⁵ - Pawel Strawsman

⁶ - Peter Senge

⁷ - Sustainable Competitive Advantage

⁸ - Blacker

⁹ - Dvenport & Prusak

¹⁰ - Tacit Knowledge

¹¹ - Explicit Knowledge

دشواری هایی روبرو می شوند، اما در مقابل از ارزش های پایدار دانش بهره مند می گردند (Sheng, 2005, p. 218). فرآیند تسهیم دانش و تجربه، راهکارهای تجربه شده ای را به منظور بهبود محیط یادگیری و غنی سازی تجارب دانشجویان مطرح می نماید. تأکید بر تشکیل گروه های همسان، یادگیری مشارکتی، تقویت خودباوری و اتکا به نفس و ایجاد یک محیط یادگیرنده موجب ترغیب دانشجویان و تقویت انگیزه آنان به منظور حصول نتایج بهینه در یادگیریهای شناختی، مهارتی و اجتماعی خواهد شد.

تسهیم دانش را می توان فعالیتی نظام مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود. به عبارت دیگر، تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوبتر مسایل نسبت به گذشته تعبیر می شود. هدف تسهیم دانش می تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن باشد. به منظور ایجاد یک فرایند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند موجب می شود این فرایند به طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد (Holdt, 2007, p. 36).

تسهیم دانش شامل تعاملات داوطلبانه میان کارکنان، در قالب وجوه مشترک سازمانی و با در نظر گرفتن هنجارهای اخلاقی، عادات و رفتارهای ویژه و... است (Helmstadter, 2003, p. 14). تسهیم دانش فرایندی است که به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران در راستای تحقق اهداف مشترک به یکدیگر وابسته اند، کمک می کند (افزاه، ۱۳۸۴، ص ۴۷). در فرایند تسهیم دانش، چهار نوع دانش نقش محوری دارند که عبارت از دانش حرفه ای^{۱۲}، دانش هماهنگ کننده^{۱۳}، دانش مبتنی بر هدف^{۱۴}، دانش فنی^{۱۵} است. بنابراین پیشنهاد می شود فرایند فوق از طریق کانال های متفاوتی که توانایی انتقال و تسهیم دانش دارند، تحقق یابد (Holdt, 2007, p. 15). تسهیم دانش و تجربه متأثر از عواملی نظیر فرهنگ، مشوق ها، رسانه ها، زمینه ها و... است. به عبارت دیگر، فرهنگ از جمله مؤلفه های اساسی مدیریت دانش محسوب می شود که مدیران از طریق بهبود آن انتظار دارند به افزایش بهره وری و ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان دست یابند. توسعه فرهنگی که "تسهیم"^{۱۶} دانش را به جای "احتکار"^{۱۷} دانش ترغیب کند، مستلزم پذیرش اعضا و حمایت مدیران ارشد سازمان است (Nelson, 2006, p. 13).

امروزه کیفیت و سرعت هماهنگی با تغییرات محیط پیرامون، موفقیت دانشگاهها را رقم می زند و تسهیم دانش و تجربه به آنان یاری می رساند تا از طریق یادگیری و باز تولید مداوم دانش، تغییرات را شناسایی نموده و بدان واکنش مناسب و به موقع نشان دهند. تأکید بر خلق و بازشناسی دانش ضمنی و تسهیم دانش صریح از طریق مهندسی مجدد فرهنگ درون سازمانی و بهره گیری از فناوریهای پیشرفته و ضرورت توجه به رهبری خلاق و کارآمد، رموز موفقیت دانشگاهها را در بازارهای رقابتی کنونی تشکیل می دهند. تعامل علمی حاصل از پذیرش فرهنگ تسهیم دانش و تجربه توسط اعضای هیأت علمی و دانشجویان، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش در محیط دانشگاه را فراهم نموده و دانشجویان را به فرضیه سازی، مفهوم سازی، شناخت بیشتر رشته تخصصی خویش و کسب مهارتهای مورد نیاز پس از دانش آموختگی قادر می سازد. آنان می توانند با فراگیری مجموعه ای از مهارتها، نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی نموده و خود را هر چه بهتر به جامعه و محیط شغلی عرضه نمایند (Howard, 2000, p. 77).

ساختار سازمانی مبتنی بر یادگیری، سیاست جریان باز اطلاعات و تعاملات آزاد علمی، گردش دانش را در میان دانشجویان تقویت می نماید. به عبارت دیگر، فرآیند تسهیم دانش و تجربه موجب بهبود یادگیری دانشجویان و ارتباط آنان با تجربیات وسیع تر و

¹²- Professional Knowledge

¹³- Coordinating Knowledge

¹⁴- Object Based Knowledge

¹⁵- Technical Knowledge

¹⁶- Sharing

¹⁷- Hording

ارزشمندتری می گردد که از سوی سایر افراد در اختیار آنان قرار می گیرد. بهره گیری از این فرآیند و ایجاد جوامع یادگیری در دانشگاهها موجب بهبود مهارتهای گروهی، احساس جمع گرایی و مشارکت دانشجویان در امر یادگیری و افزایش موفقیت تحصیلی آنان می شود. فرآیند تسهیم دانش و تجربه در دانشگاهها موجب توجه و تأکید بیشتر بر شیوه های یادگیری مشارکتی، دانشجو محوری و تشکیل گروههای یادگیری همسان می گردد. گسترش گروههای همسان در آموزش عالی، تقویت مهارتهای ارتباطی، پاسخگویی، حل تضاد و تعهد میان دانشجویان را در پی خواهد داشت (Lawrance, 2002, p. 83).

سرمایه اجتماعی

پاسخگویی دانشگاهها به محیط متلاطم و نامطمئن پیرامون به شکل تربیت نیروی انسانی متخصص و توانمند مورد نیاز جامعه خواهد بود که واجد دانش و اطلاعات روز دنیا باشند. چنانچه دانشگاه نتواند سرمایه انسانی کارآمد مورد نیاز نهادهای مختلف جامعه را تربیت نماید، در حقیقت نتوانسته است رسالت و کارکرد اساسی خویش را به انجام رساند. این در حالی است که دانشگاه ها قادر خواهند بود از طریق توسعه سرمایه اجتماعی در میان دانشجویان، هم نیروی متخصص و متعهد تربیت نمایند و هم هزینه های آموزش عالی را به میزان قابل توجهی کاهش دهند. سرمایه اجتماعی^{۱۸} مفهوم نسبتاً جدیدی است که کاربرد آن از دهه ۱۹۹۰ میلادی در محافل علمی و دانشگاهی و با کارهای افرادی نظیر جیمز کلمن^{۱۹}، رابرت پاتنام^{۲۰}، فرانسیس فوکویاما^{۲۱} و پیر بوردیو^{۲۲} گسترش یافته است (Bolino, 2002, p. 505). سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه مادی قابلیت انتقال ندارد و شامل روابط دوجانبه و تعاملات و شبکه هایی است که در میان گروه های انسانی پدیدار می گردد. بوردیو "سرمایه اجتماعی را بازتاب موقعیت کنشگر در فضای اجتماعی و سازمانی می داند". وولکوک^{۲۳} "سرمایه اجتماعی را اصطلاحی گسترش یافته معرفی می نماید که شامل هنجارها و شبکه هایی است که کنشهای جمعی را به منظور بهره گیری از مزایای فراوان آن تسهیل می نماید" (Stemson et al, 2003, p. 92).

دانشگاه مطلوب، دانشگاهی است که بتواند، علاوه بر آموزش علوم و دانشهای روز دنیا و گسترش قابلیتها و توانمندیهای علمی دانشجویان، اعتقاد، باور و نگرش آنان نسبت به توانمندیهای علمی شان را نیز توسعه دهد و از طریق آنان را در حل مسایل پیچیده شغلی و تخصصی و مشکلات روزمره زندگی شان یاری رساند. این مکانیزم شناختی، باعث می شود تا افراد از اعتماد به نفس بالایی به منظور بهره گیری از توانمندیهای دانشگاهی خود برخوردار شوند و به ایفای نقشی سازنده و تأثیرگذار در جامعه بپردازند. سرمایه اجتماعی مفهومی کلی است که از اجزای متفاوتی تشکیل شده است. این اجزا در حقیقت داراییهای یک جامعه محسوب می شوند که هیچ فرد یا گروهی به تنهایی مالک تمام آنان نیست، بلکه به کل جامعه تعلق دارد و تنها از طریق تملک جمعی معنا می یابد. ارتباطات پویا و تعاملات آزاد علمی در سطوح بالای سرمایه اجتماعی مشخص می شود، در حالی که ارتباطات ضعیف و شکننده در سطوح پایین سرمایه اجتماعی ارزیابی می شوند (Chinying, 2006, p. 89). شناخت و کاربرد مفهوم ارزشمند سرمایه اجتماعی در دانشگاه ها، به مراتب بسیار مهم تر و تعیین کننده تر از متن جامعه است.

سرمایه اجتماعی، منبعی اجتماعی- ساختاری است که دارایی و سرمایه اساسی افراد در جامعه محسوب می شود. دارایی فوق یک مقوله واحد نیست، بلکه شامل مجموعه ویژگیهایی است که در ساختار اجتماعی مشاهده می گردد و موجب سهولت بیشتر مشارکت افراد در کنشهای متقابل اجتماعی می شود. سرمایه فوق در روابط میان افراد تجلی می یابد که می تواند عملکردهایی با بازدهی بالا ایجاد نماید. دانشگاه به مثابه محیطی ساختمند

¹⁸ - Social Capital

¹⁹ - J. Coleman

²⁰ - R. Putnam

²¹ - F. Fukuyama

²² - P. Bourdieu

²³ - Woolcock

و ویژه، قادر است هنجارهای رسمی و غیر رسمی متعددی را پدید آورد. به عبارت دیگر، دانشگاه شبکه های متنوع و غیر رسمی فراوانی در بخشهای گوناگون خود نظیر مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری در اختیار دارد که تعامل افراد و افزایش سرمایه اجتماعی درون این شبکه ها بسیار حائز اهمیت است. توسعه سرمایه اجتماعی در این مراکز با فرآیند آموزش و توانمندسازی دانشجویان ارتباط دو طرفه و تعاملی دارد.

در ارتباط با مطالعه و بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی، پژوهشهای نسبتاً زیادی در سطوح ملی و بین المللی صورت پذیرفته است. در برخی از مهمترین پژوهشهای فوق به بررسی ارتباط و تأثیر مفهوم سرمایه اجتماعی با مفاهیمی همچون اثربخشی، هویت اجتماعی، سرمایه فرهنگی، دینداری، مشارکت اجتماعی و موفقیت تحصیلی و شغلی و نظایر آن پرداخته شده است (تاجبخش و همکاران، ۱۳۷۹، ص ۲۱ و دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، ۱۳۸۴، ص ۴۹ و مرجایی، ۱۳۸۳، ص ۶۲ و Woolcock, 2002, p. 28 و Marloes, 2006, p. 595). همچنین هانت^{۲۴} (۱۹۹۹) در مطالعه خویش به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافته است. کوهن^{۲۵} (۱۹۹۹) در مطالعه دیگری تأکید می کند که بین سرمایه اجتماعی در سازمان و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد. آلد و ون^{۲۶} (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان می دهند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معناداری وجود دارد. کوهگت^{۲۷} (۲۰۰۴) به شواهد کافی مبنی بر تأثیر متقابل سرمایه اجتماعی با خلق و به کارگیری دانش دست یافته است. هافمن^{۲۸} (۲۰۰۵) در تحقیق دیگری ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و کسب عملکرد بالاتر را توسط سازمان نشان داده است. اما بر اساس اطلاعات موجود تحقیق حاضر، نخستین پژوهشی است که تا کنون در زمینه بررسی رابطه میان فرآیند تسهیم دانش و تجربه با توسعه سرمایه اجتماعی در مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری در کشور اجرا گردیده است.

روش پژوهش

هدف از اجرای پژوهش فوق، بررسی میزان رابطه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی است. در این تحقیق، به دلیل قلت تعداد اعضای جامعه و با بهره گیری از روش تمام شماری در جامعه آماری، کل اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، مشتمل بر ۱۳۴ نفر مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفته است که از این تعداد، ۱۱۲ نفر از آزمودنیها، پرسشنامه ها را تکمیل و ارسال نموده اند. روشهای آماری به کار گرفته شده در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده شامل روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام بوده است.

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر شامل یک پرسشنامه محقق ساخت مشتمل بر دو بخش الف) پرسشنامه سنجش سرمایه اجتماعی با ۲۵ سؤال در محورهای انسجام اجتماعی، مشارکت و کار گروهی، شبکه روابط، احترام و اعتماد متقابل و ظرفیت پذیرش انتقاداتها و ب) پرسشنامه تسهیم دانش و تجربه با ۲۵ سؤال در ابعاد فردی، گروهی، ستادی، فرهنگی و فناوری بوده است. در این پژوهش، به دلیل شرایط و اقتضانات خاص حاکم بر مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری، امکان استفاده از ابزارهای موجود در زمینه سنجش سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش وجود نداشته و از پرسشنامه محقق ساخت بهره گیری شده است و اعتبار محتوایی ابزار فوق از طریق گردآوری دیدگاه های تخصصی هفت نفر از صاحب نظران و متخصصان حوزه مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانشگاه های شهر تهران) مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین پایایی ابزار فوق از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۵ بدست آمده است.

²⁴ - Hunt

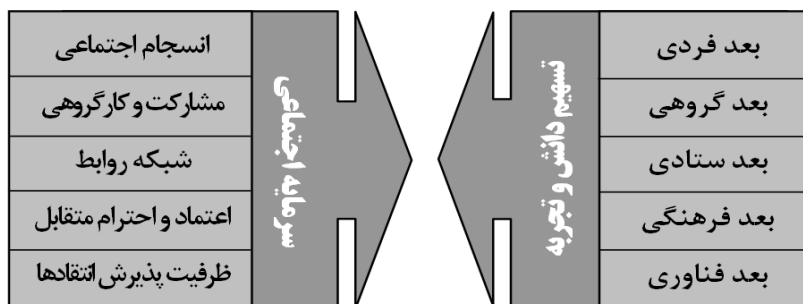
²⁵ - Cohen

²⁶ - Alder & Kwon

²⁷ - Kogut

²⁸ - Huffman

نمودار ۱: ابعاد پنجگانه تسهیم دانش و تجربه و محورهای پنجگانه سرمایه اجتماعی



یافته ها

در این پژوهش، پرسشنامه فوق میان ۱۱۲ نفر از اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی توزیع و جمع آوری شده است و اطلاعات گردآوری شده با بهره گیری از روشهای آمار توصیفی و استنباطی و از طریق به کارگیری نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جدول ۱ اطلاعات توصیفی ابعاد پنجگانه مفهوم تسهیم دانش و تجربه را نشان می دهد. در این جدول میانگین، انحراف استاندارد و بالاترین و پایین ترین نمرات پاسخگویی افراد به هر یک از ابعاد تسهیم دانش و تجربه شامل فردی، گروهی، ستادی، فرهنگی و فناوری آورده شده است. در ادامه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش فوق ارائه می گردد. فرضیه اساسی (فرضیه نخست)، رابطه میان فرآیند تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی و فرضیه های فرعی (فرضیه های دوم تا ششم) رابطه میان ابعاد پنجگانه تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی را مورد مطالعه و بررسی قرار می دهند.

جدول ۱: آمار توصیفی ابعاد تسهیم دانش

پایین ترین نمره	بالاترین نمره	انحراف استاندارد	میانگین	آمار توصیفی ابعاد تسهیم دانش
۱/۲	۳/۲	۰/۷۶	۱/۸۹	فرهنگی
۲	۳/۶	۰/۶۳	۲/۸۹	فناوری
۲/۴	۴/۲	۰/۶۹	۳/۵۸	فردی
۱/۴	۳/۴	۰/۸۳	۲/۲۹	گروهی
۲/۱	۴	۰/۶۹	۲/۸۳	ستادی

فرضیه اول: گسترش فرآیند تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

بر اساس اطلاعات موجود در جدول ۲ میزان ضریب همبستگی بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۶۴۴ است که با توجه به سطح معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می باشد. در نتیجه فرض صفر پژوهش که عبارت از عدم وجود رابطه بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه و توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی است، رد می شود و فرضیه پژوهشی تأیید می گردد. بنابراین گسترش فرآیند تسهیم دانش و تجربه در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان آنان می شود.

جدول ۲: ضریب همبستگی و سطح معناداری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد تسهیم دانش

ستادی	گروهی	فردی	فناوری	فرهنگی	تسهیم دانش	تسهیم دانش	
						ضریب همبستگی / سطح معناداری	
۰/۱۵	۰/۲۸۱	۰/۳۶۹	۰/۲۱۵	۰/۴۹۳	۰/۶۴۴	ضریب همبستگی	سرمایه اجتماعی
۰/۰۵۷	۰/۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	

فرضیه دوم: تقویت ابعاد فردی تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

بر اساس اطلاعات موجود در جدول ۲ میزان ضریب همبستگی بین بعد فردی تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۳۶۹ است که با توجه به سطح معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین فرض صفر شامل عدم وجود رابطه بین بعد فردی تسهیم دانش و تجربه و سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، رد می شود و فرضیه پژوهشی تأیید می گردد. بر اساس مطالب فوق می توان نتیجه گرفت که تقویت ابعاد فردی تسهیم دانش و تجربه در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان آنان می شود.

فرضیه سوم: تقویت ابعاد گروهی تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

همچنانکه اطلاعات ارائه شده در جدول ۲ نشان می دهد، ضریب همبستگی بین بعد گروهی تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۲۸۱ است که با توجه به سطح معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می باشد. در نتیجه فرض صفر پژوهش که عبارت از عدم وجود رابطه بین بعد گروهی فرآیند تسهیم دانش و تجربه و سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی است، رد می شود و فرض پژوهشی تأیید می گردد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری فرضیه پنجم حاکی از آن است که تقویت ابعاد گروهی تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

فرضیه چهارم: گسترش تسهیلات و حمایت های بخش ستادی مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی از فرآیند تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی میان اعضای واحدهای فناور این مرکز می شود.

بر اساس اطلاعات موجود در جدول ۲ میزان ضریب همبستگی بین بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۱۵ است که با توجه به سطح معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نمی باشد. در نتیجه فرض صفر پژوهش که عبارت از عدم وجود رابطه بین بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه و سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی است، تأیید می گردد و فرضیه پژوهشی رد می شود. بنابراین تقویت بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه رابطه معناداری با توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی ندارد.

فرضیه پنجم: گسترش فرهنگ تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

همچنانکه اطلاعات ارائه شده در جدول ۲ نشان می دهد، میزان ضریب همبستگی بین بعد فرهنگی تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۴۹۳ است که با توجه به سطح معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین فرض صفر پژوهش شامل عدم وجود رابطه بین بعد فرهنگی فرآیند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، رد می شود و فرض پژوهشی تأیید می گردد. بر این اساس چنین می توان نتیجه گرفت که گسترش فرهنگ تسهیم دانش و تجربه موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

فرضیه ششم: گسترش شبکه ها و تجهیزات فناوری موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می گردد، میزان ضریب همبستگی بین بعد فناوری تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۲۱۵ است که با توجه به سطح معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می باشد. در نتیجه فرض صفر پژوهش که عبارت از عدم وجود رابطه بین بعد فناوری فرآیند تسهیم دانش و تجربه و سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی است، رد می شود و فرض پژوهشی تأیید می گردد. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که گسترش شبکه ها و تجهیزات فناوری موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از بررسی فرضیه اساسی پژوهش حاکی از آن است که بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، گسترش فرآیند تسهیم دانش و تجربه در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان آنان می شود. یافته های حاصل از این پژوهش، نتایج مطالعات آلدرو و ون (۲۰۰۲) مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش و کوگات (۲۰۰۴) در زمینه ارتباط و تأثیر متقابل سرمایه اجتماعی با خلق و به کارگیری دانش را مورد تأیید قرار می دهد. همچنین این نتیجه گیری با یافته های حاصل از مطالعات هانت (۱۹۹۹)، کوهن (۱۹۹۹) و هافمن (۲۰۰۵) مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش هماهنگ است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه های فرعی پژوهش نشان می دهد که بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی و فناوری تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد، اما بین بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری مشاهده نمی شود. نتایج فوق حاکی از آن است که اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی معتقدند که تدوین و اجرای آیین نامه ها و دستورالعملهای اداری از سوی بخش ستادی این مرکز نمی تواند موجب گسترش تسهیم دانش و تجربه و در نتیجه توسعه سرمایه اجتماعی میان آنان شود، بلکه بخش ستادی مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی قادر است از طریق اتخاذ تدابیر مناسب به منظور گسترش ارتباطات و تعاملات آزاد علمی میان افراد در هر واحد و میان واحدهای فناور این مرکز، موجبات تسهیل و تسریع فرآیند تسهیم دانش و تجربه و در نتیجه توسعه سرمایه اجتماعی میان آنان را ایجاد نماید. همچنین بخش ستادی مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی می تواند از طریق تجهیز این مرکز به فناوریهای روز دنیا و مهمتر از آن، نهادینه کردن فرهنگ تسهیم دانش و تجربه، زمینه توسعه پایدار سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز فوق را فراهم آورد.

ماهیت و ساختار تشکیلاتی مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری در کشور موجب شده است که شرکتهای، مؤسسات و واحدهای فناور مستقر در این مراکز به مثابه مجموعه جزایر جدای از یکدیگر نگریده شوند و اعضای این واحدها دارای کمترین ارتباط و تعامل با یکدیگر باشند. این در حالی است که به دلیل وجود افراد متخصص، نوآور و کارآفرین در هر یک از این واحدهای فناور و احاطه و اشراف آنان در حوزه تخصصی فعالیت خویش، می توان از طریق اتخاذ تدابیر مناسب به منظور تسهیل ارتباط و تعامل آزاد علمی میان اعضای واحدهای فوق جهت تسهیم و تبادل دانش و تجارب آنان، موجبات توسعه سرمایه اجتماعی میان آنها را فراهم آورد. از دیگر سو، گسترش فرآیند تسهیم دانش و تجربه میان اعضای واحدهای فناور و توسعه تعاملات آزاد علمی میان آنان در یک محیط یادگیرنده، موجب ظهور و نوج ایده ها و محصولات/ خدمات بین رشته ای می گردد که کشورمان به شدت به آن نیاز دارد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به شرایط و اقتضائات خاص مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری در دانشگاه ها و تفاوتهای ماهوی و کارکردی آنان با سایر بخشهای دانشگاه و جایگاه خطیر این مراکز در گسترش تعاملات و همکاری های سه جانبه دولت، دانشگاه و صنعت و همچنین حمایت از کارآفرینان جوان و صاحبان ایده های ناب و اندیشه های نو، در بخش پایانی تعدادی توصیه و پیشنهاد کاربردی به منظور اداره مطلوبتر مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری به مدیران این مراکز ارائه می گردد:

۱. امروزه، کارآفرینی به مثابه عامل پیش برنده توسعه اقتصادی محسوب می شود و به واسطه آن رشد علمی، فناوری و اقتصادی در کشور حاصل می گردد و در نتیجه موجبات افزایش بهره وری، ایجاد اشتغال و گسترش سطح رفاه اجتماعی فراهم می شود. موفقیت ملی در امر نوآوری و کارآفرینی نه تنها مستلزم حمایت از کارآفرینان و کمک به برپایی شرکت های کارآفرین است، بلکه به پشتیبانی هایی به منظور تضمین رشد و تحکیم وضعیت مالی و همچنین ارائه مشاوره های مدیریتی و اقتصادی به این شرکت ها نیاز دارد که تمامی خدمات و حمایت های فوق در مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری طی سال های آغازین فعالیت کارآفرینان که خطر عدم موفقیتشان بیشتر است به آنان ارائه می شود. بنابراین توجه بیش از پیش به توسعه شرکتهای کارآفرین مستقر در این مراکز از طریق گسترش تعاملات علمی، نهادی کردن فرهنگ تسهیم دانش و تجربه و تقویت سرمایه اجتماعی موجود میان آنان موجبات توسعه پایدار و همه جانبه کشور را فراهم می آورد.

۲. از جمله زمینه های مهمی که می تواند امکان ارتباط و تعامل مستقیم و فعالیت های علمی- فنی مشترک میان دانشگاه و صنعت را مهیا سازد، ایجاد و گسترش مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری است. این مراکز به عنوان حلقه واسط میان دانشگاه و صنعت، نقش اساسی در زنجیره توسعه علمی و اقتصادی کشورها ایفا می نمایند. تجربه کشورهایی که پیشتر به ضرورت وجودی تشکیل مراکز فوق پی

برده و اقدامات عملی قابل توجهی در زمینه سرمایه گذاری و حمایت از فعالیت های آنان انجام داده اند و به نتایج درخشانی نیز رسیده اند، نشان می دهد که چنانچه دانشگاه ها و صنایع این امکان را بیابند که با تشریک مساعی و همفکری بر روی موضوع های مشترک اقدام عملی بنمایند، به نتایج گرانبغری خواهند رسید که می تواند زمینه های پویایی علمی و شکوفایی فعالیت های صنعتی را افزون سازد. این هدف در شرایطی محقق خواهد شد که فرهنگ سازمانی حاکم بر این مراکز تقویت کننده ظرفیتهای میان ذهنی کارآفرینان و مشوق همکاری ها و تعاملات علمی پویا میان شرکتهای کارآفرین مسقر در مراکز فوق باشد.

۳. نکته پایانی اینکه در طراحی مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری کشور، به تقلید از کشورهای توسعه یافته، صرفاً به حمایت از کارآفرینان مستقل پرداخته شده است. این در حالی است که در اقتصاد دولتی ایران که سازمان های دولتی و خصوصی واجد بهره وری پایینی هستند و بخش های عظیمی از سرمایه های کشور در اینگونه سازمان ها راکد مانده است، بی اعتنایی به کارآفرینان سازمانی، ظلم مضاعف بر اقتصاد کشور و دانش آموختگان دانشگاهی مستقر در این سازمان ها می باشد. از دیگر سو، با حمایت از کارآفرینان سازمانی و نهادینه کردن فرهنگ تسهیم دانش و تجربه میان آنان و هدایت ایشان به سمت ایجاد شرکت های زایشی، می توان امیدوار بود که به توسعه نوآوری و کارآفرینی مستقل که در واقع شاه کلید حل معضلات اقتصادی کشور است نیز دست یافت.

منابع و مأخذ

1. Pelz Sharpe, A. & Harris, J.C. (2005), "Knowledge Management Past and Future", www.Knowledge managementworld.com.
2. Holdt, C. P. (2007) "Knowledge Sharing: Moving away from the Obsession with Best Practices", Journal of Knowledge Management, Vol. 11, No. 1, pp. 36-47.
3. Similar, R. et al (2000) "Creating the Techno Polis" Ballinger, Cambridge, USA, p. 16.
4. Patel, P. & Pavitt, K. (2002) "National System: Why They Are Important and How They Might be Measured and Compared" Economics of Innovation & New Technology, Vol. 3, pp. 77-95.
5. Radding, A. (1998) "Succeeding In The Information-Based Global Economy" Computer Technology Corp, p. 34.
6. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) "The Knowledge Creating Co." New York, Oxford University Press, pp. 112-136.
7. Huysman, M. (2006) "IT to Support Knowledge Sharing in Communities: Towards a Social Capital Analysis", Journal of Information Technology, Vol. 21, No. 3, pp. 40-51.
8. Sheng T. F. (2005) "Composite Diversity, Social Capital, and Group Knowledge Sharing: A Case Narration", Operational Research Society Ltd.
9. Nelson, A. And Sabatier, R. (2006) "Toward an Understanding of Global Knowledge Management" Cahier de Recherche, pp. 5-13.
10. Howard, A. & England-Kennedy, E. (2000) "Transgressing Boundaries through Learning Communities". Journal of Cooporative Education, Vol. 36, No. 1, pp. 76-82.
11. Lawrance, R. (2002) "A small circle of friends: cohort groups as learning communities". New Direction of Adults and Continuing Education, No. 95, pp. 83-92.
12. Bolino, M. et al (2006) "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization", Academy of Management Review Vol. 37, No. 4, pp. 505-552.
13. Stenson, R. et al (2003) "Measuring Community Strength and Social Capital" Fin Land, ERSA, pp. 92-101.
14. Chinying, L. J. (2006), "Social Context and Social Capital Enablers of Knowledge Integration", Journal of Knowledge Management, Vol. 10, No. 3, pp. 89-105.
۱۵. تاجبخش و همکاران (۱۳۷۹) "بررسی مقدماتی کاربرد نظریه سرمایه اجتماعی در تحلیل وضعیت تأمین اجتماعی در ایران".
۱۶. دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی (۱۳۸۴) "طرح سنجش سرمایه اجتماعی در ایران".
۱۷. مرجایی، هادی (۱۳۸۳) "سنجش و بررسی سرمایه اجتماعی در میان دانشجویان دانشگاه ها"، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
18. Marloes, B. et al (2006) "Is Trust Really Social Capital? Knowledge Sharing in Product Development Projects" The Learning Organization, Vol. 13, pp. 594-605.
19. Woolcock, M. (2002) "Social Capital: Implication for Development Theory, Research and Policy" The World Bank Research Observe, vol.15, No.2, pp. 22-28.

20. Adler, P. S. and Seok-woo known (2002) "Social Capital: Prospects for a new Concept", Academy of Management Review, Vol. 27, No. 1, pp. 17-40.
21. Reif, Harry, L. (2003) "Knowledge Management Critical Success Factors" Total Quality Management, Vol. 14, No.2, pp.51-59.
22. Tymon, W. G. and Stump, S. A. (2003) "Social Capital in the Success of Knowledge workers", Career Development Turner International, pp.12-20.
۲۳. بیکر، واین (۱۳۸۲) "مدیریت و سرمایه اجتماعی". ترجمه: دکتر سیدمهدی الوانی و دکتر محمد رضا ربیعی مندجین، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲۴. خاندوزی، احسان (۱۳۸۳) "استراتژی اقتصادی بر محور سرمایه های اجتماعی" مجله راهبرد، شماره ۳۳، نشریه مرکز تحقیقات استراتژیک.
۲۵. صلواتی، عادل (۱۳۸۳) "مدلی برای مدیریت دانش در سازمانهای دولتی جمهوری اسلامی ایران"، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
۲۶. لاهیجانیان، اکرم الملوک (۱۳۸۴) "مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدلی مناسب"، رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۲۷. ملا حسنی، حسین (۱۳۸۱) "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوع دینداری در بین دانش آموزان سال سوم دبیرستان استان گلستان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.