

Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

The relationship between knowledge management and social capital plays a mediating role in curriculum planning

Lachin Abloo

Master student of curriculum planning. Islamic Azad
University, Research Sciences Branch, Tehran, Iran

Mohsen Talebzadehnoarian

Faculty of Educational Sciences, Shahid Beheshti
University, Tehran, Iran

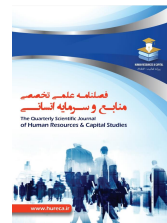
Date of receipt: 14 February, 2022

Date of acceptance: 06 March, 2022

Review

Study and study of knowledge and knowledge management as well as the impact of training on human resources and its impact on employee empowerment and ultimately its transformation into social capital that can cause social capital on the quality of efficiency, coordination and acceleration of effectiveness and ultimately on individual performance A person is positively influenced and leads to interactions based on trust and desirable socialization. The meaning and concept of social capital in the curriculum of the educational system, which is also a component of educational planning, can lead to the development of the functions of the educational system, which is of particular importance as a hidden curriculum.

Keywords: Education, education management, social capital



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی

لاچین آبلو

دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

دکتر محسن طالب زاده نوبریان

هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

چکیده

هدف: مطالعه و بررسی دانش^۱ و مدیریت دانش^۲ و همچنین تاثیر آموزش بر منابع انسانی^۳ و اثرگذاری آن بر توانمندسازی^۴ کارکنان و در نهایت تبدیل آن به سرمایه اجتماعی^۵ که مسبب سرمایه اجتماعی می تواند بر کیفیت کارایی^۶، هماهنگی و تسریع در اثربخشی^۷ و در نهایت بر عملکرد فردی و بین فردی تاثیر مطلوب گذاشته و منجر به تعاملات مبتنی بر اعتماد و اجتماعی سازی^۸ مطلوبی باشد. معنی و مفهوم سرمایه اجتماعی در برنامه های درسی نظام آموزشی که از مولفه های آمایش آموزشی نیز می باشد می تواند به توسعه ی کارکردهای نظام آموزشی منجر شود که این مهم به عنوان برنامه درسی پنهان، از اهمیت ویژه ای برخوردار باشد.

نوع مقاله: مطالعه علمی-مروری

¹ Knowledge

² knowledge management

³ Human resources

⁴ Empowerment

⁵ Social capital

⁶ Efficiency

⁷ Effectiveness

⁸ Trust and socialization

روش‌شناسی: این مطالعه حسب هدف، کاربردی و حسب نوع تحقیق، توصیفی و از ابزارهای گردآوری اطلاعات شامل استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای^۱ (جستجوی اسناد و مقاله‌ها) و حسب ماهیت داده‌ها از نوع کیفی و حسب رویکرد، رویکرد خردگرایانه^۲ می‌باشد.

یافته‌های مقاله: آموزش در ابعاد چندگانه نیروی انسانی منجمله بعد ارتباطی: همانند، اعتماد و سرمایه اجتماعی (تعهدات مشترک تسهیل کننده روابط)، بعد شناختی: وجود دیدگاه مشترک، ادراک همگن، زبان، بینش مشترک، روایت و کدهای مشترک وجود اشتراک نام در درون شبکه اجتماعی سازمان و بعد ساختاری: شامل شکل، ترکیب، فراوانی و شدت ارتباطات اعضای سازمان و پیوندهای جاری و زنده در یک شبکه اجتماعی یا سازمان تاثیر عمیقی بر توانمندسازی کارکنان دارد و در ابعاد خلاقیت و نوآوری نیز رویکرد صفات مشخصه^۳ و ویژگی‌های فردی و رویکرد رفتاری^۴ یا فرایندی نیز نتیجه‌گیری شده است.

پیامدهای عملی: پژوهاک کاربردی و اجرایی این مطالعه می‌تواند به ساخت جامعه دانش مدار در مختصات سرمایه اجتماعی و در مقیاس اجتماعی سازی انسانها صورت پذیرد (منظورمان کارکنان در سازمانها هستند)؛ بطوری که ارزیابی و ارزشیابی کارکنان همچنین مدیریت آنتروپی سازمانی در تعالی خود باشد.

ارزش مقاله: محتوای این مطالعه از مطالب علمی با روش کتابخانه‌ای و سایت‌های معتبر علمی (داخلی و بین‌المللی) جمع‌آوری و سعی شده است که ضمن مصاحبه با نخبگان سازه مناسبی به نوشتار الهام‌بخشیم.

کلمات کلیدی: آموزش، مدیریت آموزش، سرمایه اجتماعی

مقدمه:

طبق تحقیقات محققین ارتباطات هر ۷۳ روز یکبار دانش ۲ برابر می‌شود. لذا زمان معاصر عصر دانش نامگذاری شده است به گونه‌ای که دانشگران جایگزین واژه کارگران و کارکنان شده و به تبع آن سازمان‌ها دانش‌محور شده‌اند. اگر در گذشته خروجی‌های سازمان در قالب کالا یا خدمات بود امروزه دانش شده است. به صورت ملموس می‌توان کشورها و جوامع را یافت که از نظر منابع فیزیکی و زیرزمینی بسیار غنی، وسعت جغرافیایی آنها زیاد و دارای معادن غنی هستند اما در زمره کشورهای فقیر (مانند قاره آفریقا) قلمداد می‌شوند. متقابلاً جوامع و

¹ Library research

² Rationalistic approach

³ Traitor or content approach

⁴ process or behavioral approach

کشورهایی هستند که از نظر منابع فیزیکی فقیر، وسعت آن ها بسیار محدود، اقلیم و طبیعت آن ها دارای ظرفیت بحران های طبیعی، تراکم جمعیت آنها با توجه به وسعت جغرافیایی آن ها زیاد، آسیب دیده از جنگ خانمان سوز (مانند ژاپن) بوده ولی به مدد توسعه و بهبود منابع انسانی از طریق خلق دانش، دنیا تحت تاثیر رفتار آنها قرار دارد و در معادلات اقتصادی و حتی سیاسی و جهان به رغم نداشتن ارتش دارای جایگاه ویژه هستند. این تغییر و تحولات توجه اندیشمندان را بیش از پیش به توسعه خلق دانش که اصلی ترین عامل آن منابع انسانی می باشد رهنمون نمود. متعاقب آن، طراحی و الگوهای خاص مدیریتی برای دستیابی به توسعه از طریق دانش ظاهر شد که می تواند تئوری هایی نظیر سرمایه انسانی^۱، مدیریت سرمایه های فکری و مدیریت دانش یاد نمود. با این توضیح در ادامه مبحث مدیریت دانش به اختصار توضیح داده می شود.

کاربرد برنامه های درسی در نظام آموزش عالی که ترسیمی برای آینده شغلی است؛ بیشتر به صورت رسمی و متمرکز جلوه گر است و به دلیل ماهیت برنامه های درسی رسمی، ارتباطات (که طبق نظریه های مکتب نئوکلاسیک بعد مهم جلوه گری انسانی است) بین معلمان و اساتید با فراگیران و دانش آموزان و دانشجویان با یکدیگر روز به روز در حال کاهش است و فراگیران بیش از پیش ارتباطات علمی، اخلاقی و عاطفی خود با معلمان و اساتید و دیگر دانش آموزان و دانشجویان را از دست می دهند. لذا می توان نتیجه گرفت که این فاصله در این مقطع زمانی می تواند در آینده کاری نیز اتفق افتد البته با عمق زیاد و حداکثر این که توجه خود را به کتاب ها و نوشته ها معطوف می کنند. بنابراین دانش آموزان و دانشجویان با الگویی و تأثیر پذیری از اساتید، شور و شوق و انرژی عاطفی لازم را برای گسترش افق ها و مرزهای دانش جهت ارتقاء سطح عملکرد تحصیلی خود از دست می دهند. اینگونه ریزش دلبستگی و وابستگی می تواند لطمه جبران ناپذیری را در سرمایه های انسانی که همانا توانمندی و مهارت های یک انسانی می باشد وارد کند. این بحران ناشی از نادیده گرفتن جنبه اجتماعی آموزش که خود از قوه محکه سرمایه اجتماعی است در برنامه های درسی غیر رسمی در کنار برنامه های درسی رسمی نظام آموزشی است که تأکید بیش از اندازه بر برنامه های درسی رسمی باعث تنزل کیفیت در برنامه های درسی نظام آموزشی کشور می شود.

به موجب ارتباطات درهم تنیده آنچه گفتیم، مهارتها، تجارب، ارزش های کاری و هنجارهای حرفه ای در سازمانها ضرورتاً می بایست باهم تلفیق گردند که روح جاری و زنده در سرمایه اجتماعی بوده که این امر از شریان های اصلی خودجوش (خودبخواهی نه خودخواهی) انسجام بین کارکنان است؛ (اقتباس از جبلی، ۱۳۹۹)

¹. human capital

متدولوژی (روش شناسی تحقیق)

این مطالعه حسب هدف، کاربردی و حسب نوع تحقیق، توصیفی و از ابزارهای گردآوری اطلاعات شامل استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای (جستجوی اسناد و مقاله‌ها) و حسب ماهیت داده‌ها از نوع کیفی و حسب رویکرد، خردگرایانه می‌باشد.

پارادایم تفسیری؛ ساختارگرایان یا برداشت گراهم نامیده می‌شود، معتقد است که واقعیت چیزی "خارج از اینجا نیست" و می‌توان به روشنی آن را توضیح داد. واقعیت و دانش از طریق ارتباطات و تمرین، ایجاد و بازتولید می‌شوند و

دانش به واسطه پژوهشگر به دست می‌آید. پژوهشگران تفسیری علاوه بر اینکه تلاش می‌کنند دنیا را از زاویه دید مشارکت‌کنندگان مشاهده کنند، انتخاب روش شناسی کیفی خود را نیز به عنوان یک تصمیم ارزشی و اخلاقی و مملو از واکنش‌های سیاسی و اخلاقی می‌دانند. (خنیفر، مسلمی، ۱۳۹۸)

در این پارادایم به فعالیت انسان به عنوان یک واقعیت ملموس است که باید کشف شود توجه نمی‌شود، بلکه به عنوان یک متن در نظر گرفته می‌شود که می‌توان آن را خواند و تفسیر و بازسازی و تحلیل نمود. پژوهشگران با استفاده از روش علم تفسیری، توسط تصور تلقینی، تجربه، انگیزه‌ها و زمینه نویسنده و با شرکت در یک تحلیل دوره‌ای که بین متن داده‌ها و صحنه جایگزین به صورت متناوب انجام می‌شود، صحبت یا متن را بررسی می‌کنند.

بیان ادبیات تحقیق

تغییر ساختارهای سازمانی و به ویژه فرآیندهای آن، رقابت شدید در محیط کسب و کار، دانش محور شدن سازمان‌ها و مدیریت دانش، ظهور مفاهیمی چون مدیریت سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش ضرورت توانمندسازی^۲ و پرورش استعدادها و مهارت‌ها را مضاعف کرده است. نشانگرهای فوق چنین می‌نمایند که اگر امر آموزش و توانمندسازی کارکنان جدی گرفته نشود شکست و نهایتاً باید مرگ سازمان را انتظار داشت.

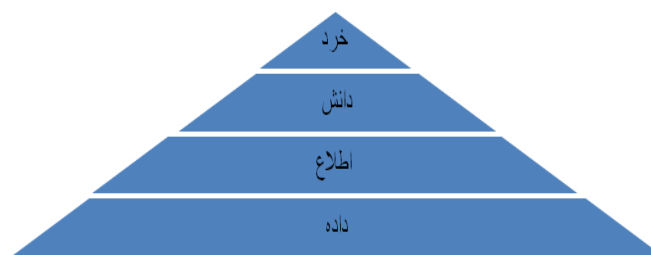
(Jevnaker, 2022)

¹ Interpretive paradigm

² Empowerment

هرچند برخی مدیریت دانش را مترادف مدیریت اطلاعات می‌دانند ولی توضیحات بعدی تایید می‌نماید که این دو یکی نیستند. مدل سلسله مراتب ذیل نشان می‌دهد که سطح دانش از نظر کیفی و مرتبه بالاتر از اطلاع قرار دارد:

داده^۱ همان آگاهی‌های خام است که وقتی پردازش می‌شود تبدیل به اطلاع^۲ می‌شود و اطلاع هنگامی که به صورت تئوریک زیرساخت عمل را فراهم می‌آورد تبدیل به دانش^۳ می‌شود و دانش پرورش یافته و بالغ شده، باعث ایجاد خرد^۴ می‌شود. (طبرسا، ۱۳۹۵)



نگاره ۱-۱ سلسله مراتب دانش

با این توضیح به برخی تعاریف رایج مدیریت دانش اشاره می‌شود. مدیریت دانش فرآیند جمع‌آوری، ثبت، پردازش، تولید، طبقه‌بندی، انتشار، بازیابی و ذخیره‌سازی دانش در سازمان می‌باشد. دیگری مدیریت دانش را یک رویکرد نظام یافته یکپارچه برای شناخت، استفاده و سهیم شدن در تجارب و تخصص‌های کدگذاری شده و نشده در سازمان تعریف می‌کند. تفاوت بین واژه‌های درونی دانش و اهتمام به آن می‌تواند ناجیان دانش و آموزش در سازمان را با نگاهی شفاف به توانمندسازی رهنمود سازد.

در ادبیات انسانی واژه‌های آموزش^۵ و رشد و توسعه^۶ (پرورش) گاهی مواقع جایگزین یکدیگر می‌شوند که ضرورت دارد تفاوت آنها به شرح زیر مد نظر قرار گیرد:

1. data

2. Information

3. knowledge

4. wisdom

5. training

6. development

از نظر ماهیت: در آموزش بیشتر ارتقای مهارت فنی^۱ و مالی در پرورش یا توسعه بهبود مهارت ادراکی^۲ و شناخته آینده مد نظر است.

از نظر زمان: کارآموزی در مقایسه با آموزش های رشد و توسعه زمان کمتری را به خود اختصاص می دهد.

از نظر محتوا: در آموزش محتوا محدود، تک جنبه ای، خواص و تکمیلی است اما در رشد و توسعه محتوا چند جنبه ای است و حوزه های مختلف را پوشش می دهد.

از نظر هدف: در آموزش هدف ایجاد مهارت فنی (تسلط بر فنون و روشهای انجام کار) ولی در پرورش مهارت ادراکی (یکپارچگی تلاش ها در جهت تحقق اهداف کلان) مد نظر است.

از نظر سطوح سازمانی: آموزش عموماً برای سطوح عملیاتی، سرپرستی و صفی کاربرد دارد درحالیکه پرورش برای سطوح میانی و عالی کاربرد دارد.

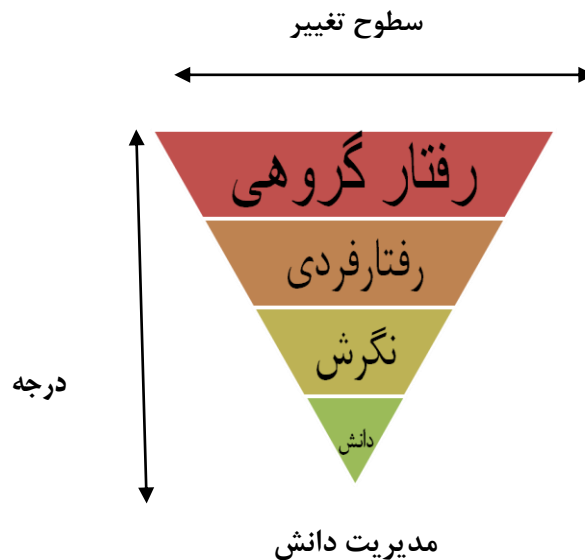
تعریف آموزش

نخستین اندیشمندانی که درباره آموزش و پرورش داد سخن داده اند، فیلسوفان یونانی مانند سقراط و افلاطون بوده اند. در عصر حاضر نیز متفکران غربی تعاریفی از آموزش و پرورش به دست داده اند. جان دیویی: آموزش و پرورش دوباره ساختن یا سازمان دادن تجربه است، به منظور اینکه معنای تجربه گسترش پیدا کند و برای هدایت و کنترل تجربیات بعدی، فرد را بهتر قادر سازد.

ژان ژاک روسو: آموزش و پرورش هنر یا فنی است که به صورت راهنمایی یا حمایت نیروهای طبیعی و استعداد های فراگیر (متربی)، و با رعایت قوانین رشد طبیعی و با همکاری خود او برای زیستن تحقق می پذیرد. آموزش به معنی فرایند یادگیری و یادگیری تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار فرد یا گروه است که از تجربه مستقیم یا غیرمستقیم فرد ناشی می شود که می تواند در عملکرد وی نافذ باشد. یادگیری یا معرفت پذیری از طرق گوناگون نظیر مشاهده، مصاحبه، دانش، بینش، استقراء، قیاس و الگو گیری از پدیده های طبیعی صورت می گیرد. یادگیری دارای سطوح مختلفی است. سطوح یادگیری و میزان دشواری آن در حالا به شکل مقابل نشان داده می شود (احمدی، صالحی ۱۳۹۶):

¹ Technical skill

² Conceptual skill



رشته مدیریت آموزشی^۱ یکی از حوزه‌های مطالعاتی دانش مدیریت است. علم مدیریت آموزشی^۲؛ مجموعه‌ای منسجم از دانش حاصل از کاربرد روش علمی به منظور توصیف خصوصیات و تبیین عناصر سازمانی و روابط فی مابین آنها در سازمانهای آموزشی است.

دانشگاه میشیگان نخستین دانشگاهی بود که در سال ۱۸۸۱ رشته مدیریت آموزشی در آن تاسیس شد. در این دانشگاه ویلیام هارولد پین^۳ دوره های مدیریت آموزشی را برای مدیران طراحی و اجرا نمود. اولین دوره دکتری مدیریت آموزشی نیز در سال ۱۹۰۵، توسط دانشگاه کلمبیا برگزار گردید و هشت نفر در این رشته درجه دکتری مدیریت آموزشی دریافت کردند.

دکتر محمد علی طوسی: رشته مدیریت آموزشی برای اولین بار در ایران در سال ۱۳۴۶ در دانشسرای عالی تهران تاسیس شد و به تدریج در سایر دانشگاه‌های کشور توسعه یافت.

سازمان آموزشی یک سیستم اجتماعی است. این سیستم متشکل از دو بعد هنجاری^۴ و شخصی^۵ است؛ بعد هنجاری از سه عنصر سازمان^۱، نقش^۲ و انتظارات^۳ و بعد شخصی نیز از سه عنصر فرد^۴، شخصیت^۵ و نیازها-پیش آمادگی ها^۶ تشکیل می‌گردد. (برگرن، ۱۳۸۵)

¹ Educational Administration

² Educational Management

³ William H. Payne

⁴ Nomothetic

⁵ Ideographic

آر. ویلبورن کلاوس^۷: رابرت ویلبورن کلاوس ضمن تشریح ماهیت کارآفرینی در مدیریت آموزشی، تئوری نقش^۸ در سازمانهای آموزشی را تبیین نموده است. طبق این تئوری، هنجارهایی که توسط موقعیت اجتماعی تعیین

می شود رفتار را تحت تاثیر قرار می دهند، انتظارات درونی و بیرونی متاثر از نقش اجتماعی می باشند و پاداش و تنبیه اجتماعی برای نفوذ بر رفتار نقش، مورد استفاده قرار می گیرد. تئوری نقش به تبیین کار تیمی و بررسی عملکرد یادگیری گروهی می پردازد. از این تئوری در سه زمینه در مدیریت آموزشی یعنی برای حل تعارض نقش، برای تحلیل رفتار در سیستم های اجتماعی و برای بررسی مبانی روابط بین فردی به کار گرفته شده است. (جبلی، سعیدی ۱۳۹۵)

بدلیل ساری بودن رفتارها و اثرگذاری انسانها بر افعال یکدیگر نظریه یادگیری^۹ (معرفت پذیری) را مورد مطالعه قرار می دهیم. این نظریه یادگیری را ناشی از الگو قرار دادن رفتارهای دیگران می داند، به عبارت دیگر این نوع یادگیری تعقیبی است که از طریق تجربه دیگران حاصل می شود. دست افراد بر محیط اثر می گذارند و محیط هم به نوبه خود بر نحوه اندیشه و رفتار افراد تأثیر می گذارد و این تأثیر متقابل به یادگیری منجر می شود به عبارتی بسیاری از مبانی یادگیری افراد ناشی از رفتار اجتماعی و فعل و انفعالات محیط و تحولات اجتماعی است. (حسینی. ۱۳۸۵)

با مشاهده رفتارهای دیگران و الگو قرار دادن یا ندادن آن، یادگیری حاصل می شود. این یادگیری از طریق مشاهده، الگوها و رفتارهای نمادین (اعم از مراسم، تشریفات، سنن، آداب و رسوم) و تمرکز و کنترل بر خود در قالب مرکز کنترل درونی صورت می گیرد. خلاصه این که یادگیری اجتماعی نوعی یادگیری تعقیبی است که بر اساس آن یادگیری از طریق شناخت های شخصی و فعل و انفعالات در محیط اجتماعی حاصل می شود. از آنجا که سازمان از اجتماعات خاص جامعه محور می باشد که در هزاره سوم استراتژی های نوین می طلبد تا با شرایط

¹ Institution

² Role

³ Expectation

⁴ Individual

⁵ Personality

⁶ Need-Disposition

⁷ R. Wilburn Clouse

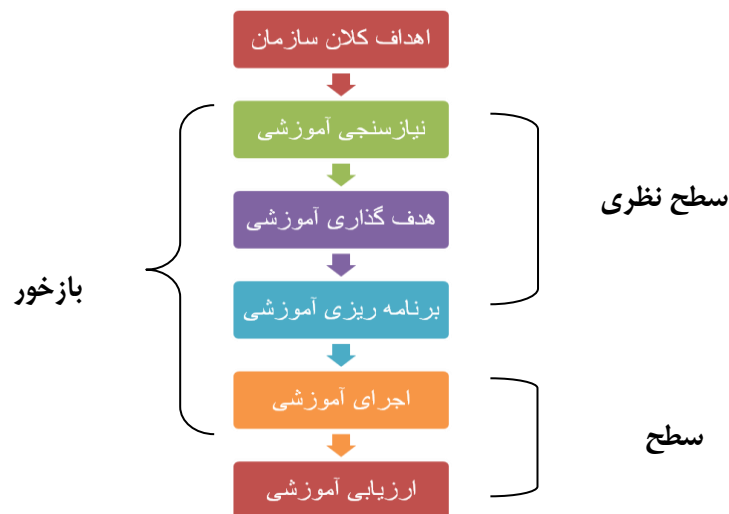
⁸ Role Theory

⁹ Learn

محیطی وفق پیدا کند لذا نظریه یادگیری اجتماعی حائز اهمیت می باشد. در نظریه یادگیری اجتماعی^۱ اشاره می شود فرد در چهار مرحله به شرح زیر رفتار را فرا می گیرد (راه چمنی، ۱۳۸۲):

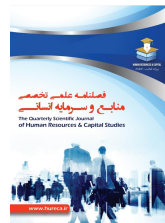
- توجه: رفتار الگوی مورد نظر را دقیقاً مشاهده می کند.
- حفظ: الگوی رفتاری مورد نظر را به خاطر می سپارد.
- بازتولید: در موقعیت ها و شرایط مقتضی، رفتار مشابه الگو را از خود بروز می دهد.
- تقویت: از طریق نهادینه نمودن یادگیری در فرصتهای مناسب و با تکرار و تمرین آن را تقویت می کند.

فرایند آموزش در قالب شکل بعد نشان داده میشود:



تاکنون بسیاری از نویسندگان مدل‌هایی را در زمینه فرایند مدیریت دانش ارائه داده‌اند که بیشتر آنها از نظر محتوایی تقریباً مشابه یکدیگرند اما دارای واژه‌ها و فازها با ترتیبات متفاوت هستند. در این مدل‌ها فرض بر این است که مراحل و فعالیت‌ها اغلب هم‌زمان گاهی اوقات پی در پی و به ندرت در یک ترتیب خطی هستند. در ادامه مدل‌های مطرح شده در این زمینه نخست به صورت خلاصه و اجمالی در قالب جدولی ارائه می‌شود. در مورد چند واژه و به عبارتی چند موضوع که در بیشتر مدل‌های مدیریت دانش به نوعی بر آنها تاکید شده است، توضیحاتی داده می‌شود.

¹. Social learning



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۲، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

سرمایه اجتماعی بر مبنای دانش مبتنی بر استنتاج و تفاسیر در انگیزه ها، شخصیت و باطن دیگران است و مفروضات منابع انسانی نگرش های جدیدی را در روند تکاملی مدیریت دانش مطرح می نماید؛ با توجه به ابعاد چند وجهی که به بیان یک یا چند واقعیت به هم مرتبط، با استفاده از نماد های مختلف گفتاری، نوشتاری، ترسیمی و فیزیکی اشاره می نماید توجه به مدلها نگاه ما را توسعه می دهد.

- توماس کوهن ، « الگوها نمونه های قابل قبول تمرینات علمی می باشند ، نمونه هایی که در خود ، قانون ، تئوری ، کاربرد و ابزار را دارا می باشند . »
- آدام اسمیت « الگو یک سری فرضیات مشترک است. الگو روشی است که با آن دنیا را تعبیر می کنیم و الگو دنیا را برای ما شرح می دهدو ما را در پیش گوئی عمل کرد آن یاری می دهد .

مدل های مدیریت دانش

دسته بندی مدلها به دو گونه است: یکی از نظر دیدگاهی که زمینه ساز مدل هاست. دیگری با توجه به مراحل فرایندی مدل های ارایه شده است.

رده بندی مدلها : کاکابادسه و همکارانش با مرور رده بندی های دانش در مقاله ای با نام " مرور ادبیات مدیریت دانش " مدل های مدیریت دانش را در چهار گروه زیر ارائه کرده اند(تقوی پور، ۱۳۹۱):

مدل های شبکه ای: (Network Models)

مدل های شناختی (Cognitive Models)

مدل های انجمنی / ارتباطی: (Community Models)

مدل های فلسفی: (Philosophy Models)

مدل های شبکه ای (Models Network): در این نوع از مدلها، تمرکز بر روی ارتباطات، کسب، تسهیم و انتقال به طریق تبادل اطلاعات افقی است. دانش های مهم در شبکه ای متشکل از افراد که به وسیله ابزار مختلف به هم می پیوندند، نهفته است و آگاهی از این بینش ها و اطلاعات، خارج از گروه ها و تیم های رسمی، عاملی

کلیدی به شمار می رود. در این نگرش، ساختن روابط اجتماعی، سرمایه اجتماعی و قائل بودن روابط متقابل، به عنوان کار و فعالیت اصلی دانش، مورد توجه قرار گرفته است (Mazzetti at all, 2022).

مدل های شناختی (Models Cognitive): دانش به مثابه دارایی سازمان است که نیاز به دست یابی دقیق، بیان، ذخیره، اندازه گیری، نگهداری و انتشار کنترل شده دارد. ایجاد ارزش از طریق کاربرد متوالی بهترین روش های حاصل و نیز پرهیز از خطاهای ناآشکار ریشه یابی شده و کتبی و نیز بهره بردن از درسهای آموخته شده به دست می آید. در این نگرش بر روی استفاده دوباره، تکثیر، استانداردسازی و حذف روش های قدیمی که کارآیی خود را از دست داده اند، تمرکز میشود (Xinyu Li at all, 2022).

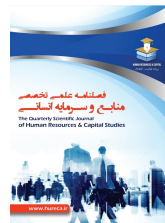
مدل های انجمنی / ارتباطی (Models Community): در این مدل ها درباره ویژگی های گروه های کاری که باید دارای قابلیت هایی چون، خودسازماندهی، فراگیری مستمر و تبادلات غیررسمی باشند، بحث می شود. دانش در تفکری ایجاد می شود که در یک انجمن گردش می کند؛ جایی که زبان مشترکی وجود دارد، اعتماد اجازه بهره برداری از مکاشفه ها را می دهد، ممکن است آرایه های نهفته به صورت خلاقانه برنامه ریزی شود و نشانه های مهم و راه حل های کاری متوالی به وسیله بیان داستانهای کاری منتشر می شوند.

مدل های فلسفی (Models Philosophy): در این مدل ها بازارها و فرایندهای داخلی بر پایه گفتگوی دو طرفه در یک زمینه استراتژیک، پرسش در مورد فرضیات و کند و کاو مداوم درباره رفتار رقبا، مورد توجه قرار می گیرد. این دیدگاه، شخصی سازی را مقدم بر کدکردن می داند و تکنولوژی کمی را مورد استفاده قرار می دهد. همچنین محرکهای فرهنگی اصلی برای این کار، حفظ ارتباط آزاد (تبادل نظر)، تشویق، انعکاس نظرات، کنکاش خلاقانه و اثبات عقیده و نظر است (Edwards, 2022). در این مطالعه برنامه ریزی درسی جایگاه ویژه ای دارد از آن جهت که از راهبردهای مدنظر به منظور کارسازی سرمایه اجتماعی به عنوان یک آموخته و یک بنیاد اخلاقی است؛ لذا تاریخچه برنامه ریزی درسی را مورد مطالعه قرار می دهیم:

الف) دوران غیر رسمی

۱- قدمت برنامه درسی قدمت انسان

۲- پیش از قرون وسطی (محتوا جنبه مدنی و خانوادگی)



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۲، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

۳- در قرون میانه (اعتقادات دینی)

۴- بعد از رنساس (بر اساس نیاز های فنی جامعه های سنتی)

ب) دوران رسمی: تولد رسمی آن به سال ۱۹۱۸ باز می گردد. که نخستین کتاب مستقل برنامه درسی نوشته فرانکلین بوبیت انتشار یافت .

الف) دوره غیر رسمی حوزه برنامه درسی

در این دوران که با پیدایش انسان شروع شده ،و به موازات تمدن انسان هم قدمت یافته است .، پروفسور ویلیام هنری شوپرت مولف کتابهای برنامه درسی می نویسد پیشینه برنامه درسی غیر رسمی به زمانی برمی گردد که انسانها در جستجوی آموزش میراث گذشتگان به جوانان بوده اند

ب) دوران رسمی حوزه برنامه درسی

برنامه درسی در سطح تخصصی ، و به عنوان یک رشته مستقل ، مرزهای معین خود را در قرن بیستم پیدا کرد و رشد نمود ، کتاب برنامه درسی فرانکلین بوبیت (۱۹۱۸ ، استاد دانشگاه شیکاگو) نخستین کتاب جدید و اساسی برنامه درسی است . پروفسور شوپرت آثار منتشر شده در دوران رسمی برنامه درسی را از سال ۱۹۰۰ تا پایان ۱۹۷۹ گردآوری کرده و با عنوان کتابهای برنامه درسی: هشتاد سال نخست انتشار داده است .

باتوجه به اینکه برنامه ریزی درسی از ابعاد مطالعه حاضر است لذا ماهیت برنامه ریزی درسی را مورد مطالعه قرار می دهیم چگونگی تدوین هدف های آموزشی و مشخص کردن هدف های برنامه درسی ،انتخاب محتوای برنامه ریزی و مفاهیم اساسی ،انتخاب راهبرد های یاددهی و یادگیری ،برنامه نویسی درسی و تهیه متون آموزشی ،سازماندهی و اجرای برنامه ،تجدید نظر و کنترل کیفیت برنامه درسی (مشایخ ،۷۶ ص ۹)

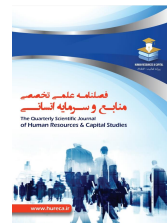
حال با توجه به شناخت ماهیت برنامه ریزی درسی به مفهوم برنامه درسی می پردازیم:

برنامه درسی به عنوان مجموعه ای از دروس یا برنامه ای برای مطالعه .

- برنامه درسی به عنوان فهرست رؤوس مطالب درسی . (تعریف سنتی)

برنامه درسی به عنوان یادگیری شیوه یادگیری

برنامه درسی به عنوان برنامه زمانی برای تدریس



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

- برنامه درسی به عنوان محتوای یک درس یا مجموعه ای از دروس .
 - برنامه درسی به عنوان برنامه زمانی معین برای تدریس و یادگیری دروس .
 - برنامه درسی به عنوان مجموعه ای از اهداف و مقاصد .
 - برنامه درسی به عنوان مجموعه ای از تجارب و فعالیتهای یادگیری (غفلت از برنامه درسی پنهان)
- برنامه درسی به عنوان یک طرح

ارکان برنامه درسی

- ۱- انتخاب اهداف
- ۲- انتخاب محتوا
- ۳- سازماندهی محتوا
- ۴- انتخاب روشهای یادگیری - یاددهی
- ۵- ارزشیابی

در واقع برنامه ریزی درسی به هشت سوال زیر باید پاسخ دهد

- چرا آموزش دهیم ؟
- چه کسی آموزش دهد ؟
- چه کسی را آموزش دهیم ؟
- چه چیزی را آموزش دهیم؟
- چگونه آموزش دهیم ؟
- چه موقع آموزش دهیم ؟
- کجا آموزش دهیم ؟
- چگونه آموزش را ارزشیابی کنیم ؟

رابطه سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و ایفای نقش برنامه ریزی درسی

اشاره شد به وجود اعتماد متقابل برای انتقال دانش در بین کارکنان امری ضروری است. فضای مبتنی بر اعتماد و همکاری متقابل نشان دهنده میزان سرمایه اجتماعی و به تعبیری سرمایه اجتماعی همان شبکه ای از تعاملات

و ارتباطات مبتنی بر اعتماد و درک متقابل در یک جامعه یا سازمان است. عناصر اصلی شکل دهنده سرمایه اجتماعی همان و هنجارهای اجتماعی، زیر ساخت های اخلاقی، مجاری و الگوهای ارتباطی متقابل، برآورده شدن انتظارات و تعهدات متقابل و احساس هویت یعنی خود را با جمع معنی کردن و هویت داشتند است. یکی از وظایف مدیران در بحث مدیریت دانش ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی است تا افراد به راحتی اطلاعات خود را در اختیار یکدیگر قرار داده و از اینکه اطلاعات و آگاهی خود را در اختیار دیگران می گذارند احساس عدم امنیت به آنها دست ندهد. در سازمانهای سنتی که میزان سرمایه اجتماعی و روابط مبتنی بر اعتماد در سطح پایین است عملاً انتقال دانش با شک و تردید صورت می گیرد و نتیجه اینکه مدیریت دانش همزاد با تشکیل و تقویت سرمایه اجتماعی^۱ است به گونه ای که اگر ظرفیت ها و روش های انتقال دانش بسیار توسعه یافته باشد ولی شبکه روابط مبتنی بر اعتماد متقابل در سطح کم و میزان سرمایه اجتماعی در سازمان پایین باشد نمی توان سیستم مدیریت دانش را در سازمان مستقر نمود. (کیانی، نظری ۲۰۲۲)

برنامه ریزی درسی در نظام آموزشی کشور می تواند در شخصیت سازی، درک و انگیزه انسانها نسبت به داشتن حس و ارتقا آن نسبت به مسئولیت اجتماعی و تبدیل خود به سرمایه اجتماعی برای انتفاع دیگران باشد؛ چرا که نقش های حمایتی، هدایتی و مشارکتی در نظام آموزش عالی می بایست در متون آموزشی نشر و ترویج گردد.

چنین می توان گفت وجود سرمایه انسانی و به تبع آن سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه های فیزیکی، اقتصادی و انسانی سازمان نظری به تحقق اهداف و راهبردهای سازمان و توانمندسازی کارکنان مدد می بخشد. تجارب کشورهای موفق که فاقد سرمایه های فیزیکی بوده لاک نوع حسن وفاق، صداقت، همدلی و تشریک مساعی در بین ملت آن وجود داشته اهمیت سرمایه اجتماعی را در فرآیند رشد و توسعه نشان می دهد. می توان گفت ایفای مسئولیت اجتماعی توسط سازمان ها به میزان سرمایه اجتماعی بستگی دارد. مسئولیت اجتماعی که از اواخر دهه ۱۹۶۰ در ادبیات مدیریت وارد شده اشاره می کند که سازمان ها تنها مسئولیت اقتصادی (سودآوری) ندارند و در قبال فعل و انفعالات و تحولات اجتماعی نیز مسئول هستند. یعنی اقدامات آنها نباید موجب گسست اجتماعی در جامعه شود. این موضوع در سالهای اخیر به پاسخگوی اجتماعی تغییر یافته است. (مهرورز، صفوی ۲۰۲۲)

پاسخگویی اجتماعی به قدرت پاسخگویی در برابر فشارها و انتظارات جامعه اشاره دارد به گونه ای که هر قدر ظرفیت و توان یک سازمان در برابر فشارها و انتظارات جامعه بیشتر باشد توان پاسخگویی اجتماعی آن بالا ارزیابی می شود. نقش و جایگاه سرمایه اجتماعی ضرورت دارد نهادها یا همان سازه های تشکیل دهنده آن

¹. social capital

اختصار می توان گفت چنین ساختار سازمان، روابط بین افراد واحد ها را در یک ساختار به صورت قوی برقرار کند تا دانش تبادل شود در این صورت بعد ساختاری در تشکیل سرمایه اجتماعی بالا ارزیابی می شود.

بعد شناختی: وجود دیدگاه مشترک، ادراک همگن، زبان، بینش مشترک، روایت و کد های مشترک وجود اشتراک نام در درون شبکه اجتماعی سازمان در زمره شاخص های شناختی سرمایه اجتماعی طبقه بندی می شود. اسطوره ها، حکایت مشترک و حتی ضرب المثلهای رایج در یک جامعه یا سازمان نشان دهنده بعد شناختی سرمایه اجتماعی است. (David et al, 2022).

بعد ارتباطی: شاخه های همانند، اعتماد و تعهدات مشترک تسهیل کننده روابط مبتنی بر اعتماد متقابل هستند در زمره بعد ارتباطی قرار میگیرند. هنگامی اعتماد (به عنوان یک مولفه سرمایه ارتباطی) در یک شبکه اجتماعی و سازمان بالا باشد سطح روابط مبتنی بر همکاری و تعامل اجتماعی نیز افزایش می یابد. (فرضعلی پور و همکاران ۲۰۲۲) هنجار به عنوان صورت عملی ارزش های حاکم در یک جامعه در تقویت ارتباطات اجتماعی نیز تاثیر دارد. مثلاً اگر ارزش های عملی (هنجار های عملکردی) در یک سازمان همان حسابگری، اولویت دادن منافع فردی بر جمعی و یا نگرش بیگانگی به معنی وجود حداکثر احساسات منفی نسبت به یکدیگر در سازمان یا شبکه اجتماعی باشد در این صورت رابطه (ارتباطی) سازمان وضعیت خوبی ندارد. انتظارات و چگونگی انتقال آن به یکدیگر در یک شبکه اجتماعی نیز میزان سرمایه ارتباطی را تحت تاثیر قرار می دهد. مثلاً چنانچه انتظارات متقابل افراد از یکدیگر در یک شبکه اجتماعی (یا سازمان) برآورده شود حکایت از وجود سرمایه ارتباطی دارد. وجود حس هویت و سرنوشت مشترک بین اعضای اجتماعی نیست حکایت سرمایه ارتباطی دارد.

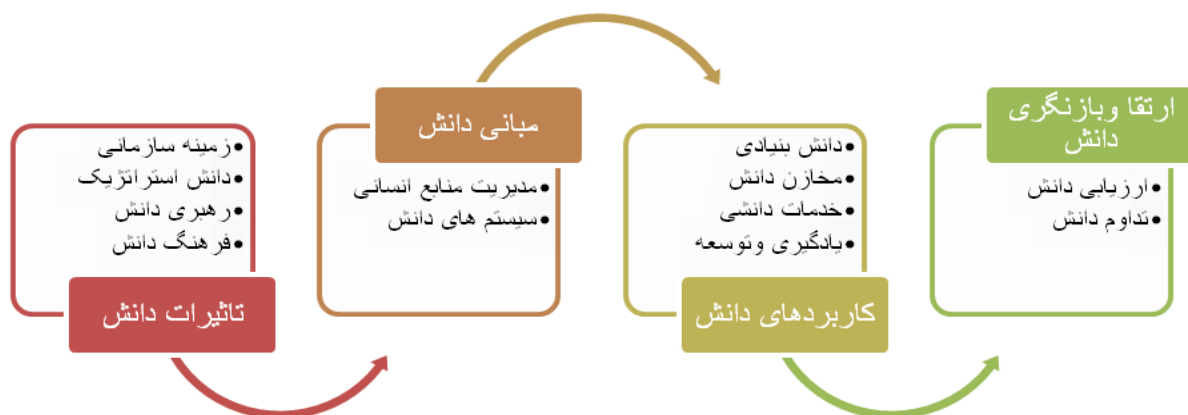
لازم به ذکر است تشکیل سرمایه اجتماعی و تقویت آن مستلزم توجه متعادل و همه جانبه به مولفه های ساختاری، شناختی و ارتباطی در سازمان می باشد.

مدل مدیریت دانش بنیادی در سازمان

این مدل، مراحل اصلی مدیریت محتوای اصلی سیستم های مدیریت دانش را نشان می دهد. در این مدل که به بیان چگونگی مدیریت دانش بنیادی سازمان می پردازد، این فرایند را در سه مرحله اصلی توضیح می دهد. همان گونه که در شکل نشان داده خواهد شد، مرحله اول این مدل، شناسایی و آشکارسازی حوزه دانش در سازمان است. در مرحله دوم، پارامترهای دانش مشخص شده و در مرحله سوم، ساختار دانش بنیادی سازمان ارائه می شود (کاظمی، ۱۳۹۱).

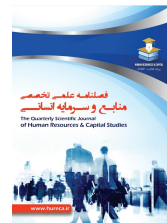
مدل مدیریت دانش بنیادی در سازمان		
مرحله ۱	مرحله ۲	مرحله ۳
شناسایی حوزه دانش حیاتی سازمان	مشخص کردن پارامترهای دانش	ایجاد ساختار دانش
۱. مشخص کردن کسب و کار اصلی سازمان و نیازمندیهای دانشی آن ۲. مشخص کردن قلمرو دانش ۳. بازنگری توانمندیهای دانش	۴. مشخص کردن دانش بنیادی ۵. ایجاد سیاست دانش حیاتی سازمان	۶. ردیابی و مشخص کردن محل دانش ۷. ساخت محل حفظ و نگهداری دانش
دانش بنیادی سازمان		

این مدل بر عوامل مختلفی در مدیریت دانش تأکید دارد که منطبق بر فلسفه کلی دانش است. این مدل مبتنی است بر چهار عنصر اصلی: نفوذ و تاثیرات دانش، مبانی دانش، کاربردهای دانش، ارتقا و بازنگری دانش. لذا نویسندگان این مقاله بر تشکیل اتاق دانش و تداوم آن در سازمانها به منظور استمرار برون دادها و تولیدات دانشی اصرار دارند.



اهداف و نتیجه گیری:

سعی بر این است که مفهوم و کاربردی کردن سرمایه اجتماعی در برنامه های درسی رسمی نظام آموزشی ایران کارسازی و مورد اهتمام قرار گیرد و مسئولین برنامه ریز درسی و متولیان آموزشی پی به اهمیت آن در فرایند آموزش بیش از پیش ببرند. این مقوله بیشتر ناظر بر روابط غیر رسمی میان فراگیران و معلمان با یکدیگر در جهت کیفیت مطلوب روند یاددهی و یادگیری است، در نتیجه موضوع درآمیخته کردن دانش، مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در برنامه های درسی نظام آموزشی می تواند به عنوان برنامه درسی کاملاً آشکار از باب مسئولیت اجتماعی دانشی مطرح شود. توسعه و آموزش صحیح مفهوم سرمایه اجتماعی در برنامه های آمایشی درسی و کلاسی چه به صورت رسمی و چه به صورت غیر رسمی، در قالب برنامه های درسی عمومی و تلفیقی باعث تعهد اخلاقی، مشارکت گروهی، یادگیری مشارکتی، تبادل دانش، تجربه و هم افزایی بین فراگیران و معلمان با یکدیگر می شود. روش های نوین تدریس خصوصاً در همه گیری بحران کرونا ما را بیش از پیش به تفکر انداخت تا برنامه ریزی مبتنی بر بحران داشته باشیم. روش مباحثه گروهی و مشارکتی به عنوان روشهای فعال و روشهای مؤثر در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی فراگیران در سازمانهای دانش محور در جهت بهبود کیفیت آموزش، بالابردن قدرت تفکر منطقی، انتقادی و افزایش روحیه پژوهشگری فراگیران نقش بسزایی داشته و در صورت اجرای دقیق می توانند تحولی شگرف در فرایندهای آموزش و یادگیری بوجود آورند. یکی از راههای توسعه کاربرد سرمایه اجتماعی و راهبری مفاهیم آن در نظام آموزشی توسعه دانش شناختی و انگیزه فراگیران و معلمان برای این کار و تبیین اهمیت و جایگاه اجتماعی این قابلیت در برنامه های درسی نظام آموزشی است. در حقیقت



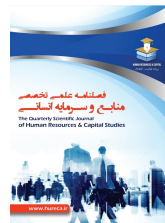
فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

آن چه که موجب کاهش سطوح سرمایه اجتماعی در بین فراگیران و معلمان میشود، نوع نگاه ما به این مقوله و بسترهای فرهنگی و اجتماعی در نظام آموزشی است که کمتر مورد توجه قرار گرفته با این وجود بایستی در راستای توسعه ی کارکردهای نظام آموزشی، زمینه های تغییر چنین نگرشی را در برنامه های درسی نظام آموزشی فراهم کرده و پی به اهمیت مسأله در برنامه های درسی چه به صورت واحدهای عمومی و چه به صورت دروس تلفیقی برد.

راهکارهایی برای تأمین و آموزش قابلیت سرمایه اجتماعی

۱. گنجاندن آموزش این مهارت ها در دروس ابتدایی و راهنمایی مدارس
۲. استفاده از انجمن های اولیاء و مربیان برای انتقال مهارتهای مرتبط با فعالیت های جمعی در خانواده
۳. افزودن واحدهای مهارتی مرتبط با فعالیتهای اجتماعی در دوره های آموزش عالی مؤسسات آموزشی کشور
۴. توسعه فعالیت های انجمن ها و کانون های فرهنگی و هنری در دانشگاه ها به عنوان مهم ترین محمل ارتقای توانمندی های دانشجویان در این زمینه.
۵. گسترش روش های مشارکتی آموزش به عنوان روش برتر به ویژه در حوزه علوم انسانی و اجتماعی

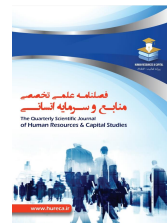


فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۲، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

منابع و ماخذ

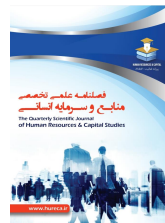
- ۱- مدیریت دانش، تالیف: دکتر سیید علی اکبر احمدی. علی صالحی
- ۲- پنجمین فرمان، خلق سازمان یادگیرنده، پیتر سنگه، مترجم: حافظ کمال هدایت و محمد روشن، سازمان مدیریت صنعتی ۱۳۸۲
- ۳- واعظی، رضا، متولی حبیبی، مسلم (۱۳۸۵). نگاهی دانش مدار به مدیریت دانش، ماهنامه مدیریت، سال هفدهم، شماره ۱۱۳ و ۱۱۴، تهران، ایران.
- ۴- مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد منابع انسانی، امیر جبلی، انتشارات فوژان
- ۵- راه چمنی، احمد. (1382). مدیریت دانش انسان مدار: کلید توسعه پایدار سازمانی. اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی مجموعه مقالات، انتشارات مؤسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی.
- ۶- آذری، مهرداد. (1380). مدیریت دانش؛ عملکردها و چالشها، تدبیر، شماره 114، مرداد، صص 46-49
- ۷- دانش و مدیریت دانش در سازمان، امیر جبلی، مریم سعیدی اوالسحقی، انتشارات فوژان، ۱۳۹۹
- ۸- بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش روح الله استاک، جمال عبدالملکی مدیریت سرمایه اجتماعی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۱۳۱ صفحات ۱-۲۰



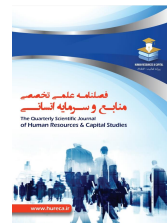
فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

1. A comparative study of knowledge management research studies: making research more relevant and creative Birgit Helene Jevnaker & Johan Olaisen, Received 18 Dec 2020, Accepted 13 Dec 2021, Published online: 28 Jan 2022
2. Knowledge formalization for Earth Science informed decision-making: The GEOEssential Knowledge Base Author links open overlay panel Paolo Mazzetti^a, Stefano Nativi^b,
3. Mattia Santoro^a Gregory Giuliani^{cd} Denisa Rodila^{cd} Antonietta Folino^e Susie Caruso^e Giovanna Aracri^f Anthony Lehmann, 2022
4. A knowledge graph-based data representation approach for IIoT-enabled cognitive manufacturing, Author links open overlay panel, Mingfei Liu, Xinyu Li, , 2022
5. The relationship between knowledge management and social capital on ability in the organization (Case study of the staff of the Ministry of Sports and Youth) Authors mohammad saeid kiani , leila nazari .2022
6. Openness to Innovation as a Driver of Knowledge Integration in High-Tech SMEs: The Roles of Social Capital and Network Competence Kashosi Gad David (University of Science and Technology, Beijing, China), Yang Wu (University of Science and Technology, Beijing, China) and Chen Pei (University of Science and Technology, Beijing, China), 2022
7. Impact of online social capital on academic performance: exploring the mediating role of online knowledge sharing Ghasem Salimi, Elham Heidari, Mahboobe Mehrvarz & Ali Akbar Safavi Education and Information Technologies (2022)
8. Understanding the dynamic nexus between ethical leadership and employees' innovative performance: the intermediating mechanism of social capital. Irfan Ullah, Bilal Mirza & Raja Mazhar Hameed .2022
9. Aranda D. A., Molina-Fernandez L.M. (2002). Determinants of innovation through a knowledge based theory lens, industrial management, & Data systems, Volume 102, Number 5, p.296 ,(8), Emerald Group Publishing Limited.



10. Donate, M. J. Sánchez de Pablo, J.D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*. 68. 360–370. Gandhi S.) 2004 (Knowledge management and reference services. *The Journal of Academic Librarianship*; 30(5), 36-81.
11. Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356–366
12. Ho, A.L. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(1), 113-131.
13. Jimenez, D., Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
14. Keyes, J. (2008). Identifying the Barriers to Knowledge sharing in Knowledge Intensive Organizations [Online]; Available from: URL: <http://www.newarttech.com/KnowledgeSharing.pdf>
15. Mayer-Foulkes, D. (2013). A Crosscountry Causal Panorama of Human Development and Ustainability. *Review of Development Economics*, 17(2), 235-251.
16. Mina, A., Bascavusoglu-Moreau, E., Hughes, A. (2014). Open service innovation and the firm's search for external knowledge. *Res. Policy*, 43 (5), 853–866.
17. Nonaka, I. Takeuchi, H. (1995). *Knowledge Creation Company*-Oxford University Press, Oxford, UK;
18. Nonaka, I. Takeuchi, H. (2004). *Knowledge Creation and Dialectics*, in Nonaka and Takeuchi, Hitotsubashi on Knowledge Management; John Wiley & Sons Press.
19. Puukka, J., Charles, D., Mora, J. G., & Nazare, H. (2013). Higher Education in Regional and City Development: Basque Country, Spain. France: OECD.
20. Riege A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
21. Sauk Hau, Y & Kang, M. (2016). Extending lead user theory to users' innovation-related knowledge sharing in the online user community: The mediating roles of social capital and perceived behavioral control Yong. *International Journal of Information Management*, 36, 520–530.
22. Wiig, K.M. (2002). Knowledge Management in Public Administration. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 6 No. 3 Pp 224-239.
23. Wong, S. (2003). Motivators to creativity in hotel industry. *Tourism Manage Journal*, 24(5), 551-9.
24. Wong, K.L. (2005). Critical success factor for implementing knowledge management in small and medium enterprises. *Industrial Management and Data System*, 105 (3), 261-265.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بانقش میانجی برنامه ریزی درسی
کدمقاله: HRC-2203-1029

25. Wu, C & Wang. A. (2016). Geographical FDI knowledge spillover and innovation of indigenous firms in China. *Journal of International Business Review*, Volume 25, Issue 4, August 2016, Pages 895–906.