

عملکرد شغلی نوآورانه: نقش پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه ادارات برق غرب استان مازندران)

محمد هادی عسگری^۱، مهدی خداپرست^۲، علی عینی^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، رئیس انجمن مدیریت کسب کار ایران، تنکابن، ایران

^۲ مدیرعامل موسسه مدیریت فکر نو اندیش، دبیر انجمن مدیریت کسب و کار ایران در استان مازندران، تنکابن، ایران

^۳ مربی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، مازندران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳

Innovative Job Performance: The Role Of Knowledge And Social Capital Sharing Background (Case Study Of West Mazandaran Electricity Offices)

Mohammad Hadi Asgari¹, Mehdi Khodaparast², Ali Eini³

¹ Assistant Professor, Department of Business Management, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, President of Iran Business Management Association, Tonekabon, Iran

² Managing Director of No Andish Thought Management Institute, Secretary of Iran Business Management Association in Mazandaran Province, Tonekabon, Iran

³ Instructors, Department of Business Management, Payame Noor University, Mazandaran, Iran

Received: (30/05/2021) Accepted: (29/06/2021)

شناسه یکتا: <https://doi.org/10.52547/JABM.3.1.57>

Abstract

Social capital in the workplace facilitates knowledge sharing through access to relevant knowledge for enhanced innovation in the organization. The purpose of this study is to investigate the effect of knowledge sharing and social capital on employees' innovative job performance. The research method is descriptive-correlational in nature and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 187 employees of electricity departments in the west of Mazandaran province, of which 124 people were selected based on Krejcie and Morgan table and stratified random sampling as the sample size of the study. The collection tools included the Connelly et al. (2012) Knowledge Sharing Questionnaire, the Social Capital Questionnaire from the Putnam Standard Questionnaire (1999), and the innovative job performance of Scott and Brass (1994). In order to analyze the data, the structural equation technique was used using Lisrel statistical software and Spss22 statistical software. Findings showed that social capital and knowledge sharing have a positive and significant effect on innovative job performance and the component of trust in the organization has the greatest impact on social capital and knowledge sharing. The results showed that knowledge sharing has played an increasingly mediating role in the impact of social capital on innovative job performance.

Keywords:

Knowledge sharing, social capital, innovative job performance.

چکیده

سرمایه اجتماعی در محل کار منجر به تسهیل اشتراک‌گذاری دانش از طریق دسترسی به دانش مرتبط برای نوآوری تقویت‌شده در سازمان می‌شوند. هدف این پژوهش بررسی تاثیر اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه کارکنان می‌باشد. روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات برق غرب استان مازندران به تعداد ۱۸۷ نفر تشکیل دادند که از این تعداد، تعداد ۱۲۴ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری شامل پرسشنامه‌های اشتراک‌گذاری دانش کانلی و همکاران (۲۰۱۲)، سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد پوتنام (۱۹۹۹) و عملکرد شغلی نوآورانه اسکات و براس (۱۹۹۴) بود. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری Spss22 استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش بر عملکرد شغلی نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری دارند و مولفه اعتماد به سازمان بیشترین قدرت تاثیر را بر سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش داشته است. نتایج پژوهش نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش در تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه بطور فزاینده‌ای نقش میانجی داشته است.

واژه‌های کلیدی

اشتراک‌گذاری دانش، سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی نوآورانه

مقدمه

سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که در زمان انجام وظایف خود، نوآوری کنند (داناو همکاران^۱، ۲۰۲۰، بردی و همکاران^۲، ۲۰۱۶) از این رو عملکرد نوآوری نقش مهمی در تصمیمات حفظ و ارتقاء استعداد در سازمان ایفا می‌کند (بتنکورت و همکاران^۳، ۲۰۱۷). علاوه بر این، پژوهش‌های موجود افزایشی در علایق تحقیقاتی در مورد عملکرد نوآوری فردی مشاهده می‌کنند (دال و سیلان^۴، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، تنوع تیم، تاکتیک‌های اثر رهبری، مدیریت عملکرد، محیط کار، راهبرد منبع‌یابی دانش شرکت و قابلیت جذب ساختارهای سطح گروهی و سازمانی برای اثرگذاری بر عملکرد نوآوری کارکنان هستند (فورس و کامیسون^۵، ۲۰۱۶). علاوه بر این، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان منجر به ارتقاء خلق، اشتراک‌گذاری و بهره‌وری از دانش جهت تقویت عملکرد شغلی نوآوران می‌شوند (کاپوتو و همکاران^۶، ۲۰۱۹، کیانتوو همکاران^۷، ۲۰۱۷، مینبوا، ۲۰۱۳، مینبوا و همکاران^۸، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی در محل کار منجر به تسهیل اشتراک‌گذاری دانش از طریق دسترسی به دانش مرتبط برای نوآوری تقویت‌شده در سازمان می‌شوند (دی فاتاو همکاران^۹، ۲۰۱۸، ونگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶).

عملکرد شغلی نوآوران کارمند یک ساختار مهم در رشته‌های مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی صنعتی است (کمپل و ورنیک^{۱۱}، ۲۰۱۵) و می‌تواند بر عملکرد سازمانی اثرگذار باشد (اندرسون و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۴، فردریکسن و نادسن^{۱۳}، ۲۰۱۷، رنگوس و سرن^{۱۴}، ۲۰۱۹). عملکرد شغلی نوآوران به میزان

تمایل کارمند به تولید، ارتقاء و تحقق ایده‌های جدید در محل کار اشاره می‌کند (جانسن، ۲۰۰۱، جانسن و ون پرن^{۱۵}، ۲۰۰۴، رانگوس و سرن^{۱۶}، ۲۰۱۹). پژوهش‌های موجود افزایشی در علایق تحقیقاتی در مورد عملکرد نوآوری فردی مشاهده می‌کنند (دال و سیلان، ۲۰۱۱، فورس و کامیسون^{۱۷}، ۲۰۱۶). این علاقه دانشگاهی رو به رشد در عملکرد نوآوری کارمند در واقع تمایل سازمان‌ها برای رقابت‌پذیر ماندن از طریق محصولات و خدمات نوآوران در بازار پویا و رقابتی سده بیست و یکم را نشان می‌دهد (بردی و همکاران، ۲۰۱۶، کارایانیس و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۷، سگارا-نوارو و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۹). با این وجود پژوهش‌های موجود در این زمینه نتوانسته‌اند متغیرهای فردی و مرتبط با فرایند را شناسایی کنند که بیشترین ارتباط با عملکرد نوآوری فردی دارند (اندرسون و همکاران، ۲۰۱۴، بردی و همکاران، ۲۰۱۶، ماورر و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۱، ممتاز و پاراهو^{۲۱}، ۲۰۱۹). دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های انگیزشی، اثربخشی فردی، اشتراک‌گذاری دانش و تعهد مرتبط با حوزه بر عملکرد نوآوری کارکنان اثرگذار هستند (بتنکورت و همکاران، ۲۰۱۷). از سوی دیگر، تنوع تیم، تاکتیک‌های اثر رهبری، مدیریت عملکرد، محیط کار، راهبرد منبع‌یابی دانش شرکت و قابلیت جذب ساختارهای سطح گروهی و سازمانی برای اثرگذاری بر عملکرد نوآوری کارکنان هستند (فورس و کامیسون، ۲۰۱۶).

پژوهشگران، پژوهش خود را بر مبنای نظریه سرمایه اجتماعی در ارتباط با شبکه‌ای از روابط باارزش موجود برای همکاران قرار دادند که از روابط شبکه برای اشتراک‌گذاری دارایی‌های دانش بین خود استفاده کنند (زانگ و همکاران، ۲۰۱۷). دانش به اشتراک گذاشته شده بین کارکنان می‌تواند هم بصورت ضمنی و هم صریح طبقه بندی شود. دانش ضمنی از قبیل مهارت یا چگونگی انجام کار به سادگی تدوین و بیان نمی‌شود بخاطر اینکه در مغز افراد و تجربه آنها محصور است. از طرف دیگر، دانش صریح به سادگی بیان شده و به شکل اسناد نوشتاری از قبیل گزارشات با دستورالعمل‌ها منتقل می‌

¹ Dana et al

² Bardi et al

³ Bettencourt et al

⁴ Dul & Ceylan

⁵ Fors & Camison

⁶ Caputo et al

⁷ Kianto et al

⁸ Minbaeva et al

⁹ Di Fatta et al

¹⁰ Wang et al

¹¹ Campbell & Wiernik

¹² Anderson et al

¹³ Frederiksen & Knudsen

¹⁴ Rangus & Cerne

¹⁵ Janssen & Van Yperen

¹⁶ Rangos & Seren

¹⁷ Fores & Camison

¹⁸ Carayannis et al

¹⁹ Cegarra-Navarro et al

²⁰ Maurer et al

²¹ Mumtaz & Parahoo

تعبیه شده درون جهان‌های سازمانی حاصل می‌شوند (ادلر و کوان، ۲۰۰۲، ناهاپیت و گاشال، ۱۹۹۸). هرچه همکاران بیشتر با یکدیگر در محل کار تعامل کنند، فرصت‌های بیشتری برای اشتراک‌گذاری منابع راهبردی، اطلاعات و دانش به نفع همه ذینفعان در سازمان وجود خواهد داشت به ویژه زمانی که روش‌های مدیریتی منجر به تسهیل روابط قابل اعتماد میان همکاران می‌شوند. شبکه‌ی روابط اجتماعی قادر به تسهیل دسترسی به منابع راهبردی مهم برای کارکنان هستند که تضمین می‌کند که کارکنان اطلاعات و دانش مرتبط برای شناسایی مشکلات سازمانی و توسعه راه‌حل‌های نوآورانه دارند. با بهره‌گیری از ایده محوری نظریه سرمایه اجتماعی، شبکه‌های روابط می‌توانند تبادل‌های منبع، جریان اطلاعات و انتقال دانش بین همکاران شبکه در سازمان ایجاد کنند (کیم و همکاران، ۲۰۱۶).

علاوه بر این، سرمایه اجتماعی ارتباط بین‌فردی و سرمایه‌گذاری زیادی در روابط تعاملی در کار نشان می‌دهد و این اعتماد بر تمایل همکاران برای اشتراک‌گذاری دانش پنهان بین خود اثرگذار است. هاو و همکاران^۴ (۲۰۱۳) مشاهده کرده‌اند که سرمایه اجتماعی به صورت مثبت و معناداری تمایلات اشتراک‌گذاری دانش پنهان و آشکار را پیش‌بینی می‌کند. با این حال آنها همچنین بیان کردند اثر سرمایه اجتماعی بر اشتراک‌گذاری دانش پنهان خیلی بیشتر از اثر آن بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار در سازمان است. سرمایه رابطه‌ای که گاهی اوقات سرمایه اجتماعی نامیده می‌شود به عملکرد نوآوری کمک می‌کند زیرا تمام اطلاعات و دانش مرتبط موردنیاز برای نوآوری در محل کار همیشه درون مرزهای سازمانی قرار نمی‌گیرند. شبکه روابط ممکن است به صورت بهتری عملکرد نوآوری را نشان دهند. دلیل این امر این است که نوآوری به خودی خود معمولاً مشروط بر روابط ایجادشده متمایز بین همکاران شرکت‌کننده در یافت راه‌حل‌های نوآورانه برای مشکلات و در تراکم، ارتباط و سلسله مراتب این روابط بین کارکنان مشروط نمی‌باشد (پرز-لونو و همکاران، ۲۰۱۱).

اشتراک‌گذاری دانش^۵: فرآیند مدیریت دانش در سازمان شامل اکتساب، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش

گردد (یو و همکاران^۱، ۲۰۱۳). بنابراین، دانش ضمنی از دانش صریح سخت‌تر بین کارکنان به اشتراک گذاشته می‌شود، از آنجائیکه تلاش و زمان بیشتری صرف می‌شود هزینه آن بیشتر است. با توجه به گروه اجتماعی، از آنجائیکه اشتراک دانش شامل تقابلات اجتماعی بین کارکنان می‌باشد و این قبیل تقابلات بوسیله ارتباطات بین افراد تحت تأثیر قرار می‌گیرند، سرمایه‌های اجتماعی کارکنان نقش اساسی در شکل دهی قصد اشتراک دانش آنها بازی می‌کنند (کیوانی و همکاران، ۱۳۹۷).

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها است که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تامین خواهد کرد. لذا، سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و در نهایت با بهبود عملکرد سازمانی، مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند (کنجکاو منفرد و مهارت، ۱۴۰۱). فرض پژوهشگران در این مطالعه این است که آیا اشتراک‌گذاری دانش در سازمان در واقع نتیجه‌ی تعاملات و روابط بین همکاران است. سرمایه اجتماعی ممکن یک دارایی مهم برای تسهیل اشتراک‌گذاری دانش باشد (چنگ و چانگ^۲، ۲۰۱۱). علاوه بر این، خلق و مدیریت دانش از طریق یادگیری تقویت می‌شوند که این امر همکاران را ملزم به تبادل و اشتراک‌گذاری بینش‌ها، دانش و مدل‌های ذهنی می‌کند. از این رو پژوهشگران با بهره‌گیری بر نظریه سرمایه اجتماعی فرض خواهند کرد که اشتراک‌گذاری دانش اساساً شامل فعالیت‌های تعاملی است. لذا سرمایه اجتماعی نقشی مهم در ارتقاء دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های همکاران ایفا خواهد کرد و شرایطی را برای اثرگذاری بر اشتراک‌گذاری دانش برای عملکرد نوآوری در سازمان ایجاد خواهد کرد (اکلامانو و همکاران^۳، ۲۰۱۶). با توجه به مطالب ذکر شده مساله اصلی پژوهش این است که سرمایه اجتماعی بواسطه نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش چه تأثیری بر عملکرد شغلی نوآورانه کارکنان دارد؟

ادبیات و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

نظریه سرمایه اجتماعی از مزایای نامشهودی برای کارکنان و سازمان‌ها پشتیبانی می‌کند که از طریق شبکه‌ی روابط

⁴ Kim et al

⁵ Haw et al

⁶ Prez Lono et al

⁷ Knowledge share

¹ Yu et al

² Chang & Chuang

³ Aklamanu et al

راهبردی متشکل از سه بُعد از جمله ساختار، رابطه و شناخت است (فراسیس و همکاران^۸، ۲۰۱۸). عنصر ساختار سرمایه‌ی اجتماعی مرتبط با ماهیت کلی ارتباط بین همکاران است در حالی که رابطه به شبکه اشاره می‌کند و شناخت مرتبط با چشم‌انداز مشترک است که درکی است که شامل اهداف و زبان‌های مشترک است (یو و همکاران، ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی منجر به تسهیل اشتراک‌گذاری دانش، عملکرد سازمانی و نوآوری می‌شود (یان و گان^۹، ۲۰۱۸). سرمایه اجتماعی شامل خود کارکنان نیست بلکه روابط آنها با همکاران سازمان است و سازمان می‌تواند سرمایه اجتماعی را تعدیل کند تا بر اثربخشی در سطح تیمی و سازمانی اثر بگذارد.

عملکرد شغلی نوآورانه^{۱۰}: عملکرد شغلی نوآورانه به توسعه و کاربرد موضوعی جدید اشاره می‌کند که کارکنان باید راهبردها و دانش موردنیاز برای آن را یاد بگیرند و این رفتارهای شغل نوآورانه‌ی کارکنان به حفظ اثربخشی سازمانی کمک می‌کنند (جنسن^{۱۱}، ۲۰۰۳). عملکرد شغلی نوآورانه نشان می‌دهد یک کارمند تا چه حدی ایده‌های خلاقانه و بارازش در سازمان خلق می‌کند. عملکرد نوآوری برای کمک به سازمان‌ها در طراحی و توسعه مزیت رقابتی پایدار ضروری است (فردریکسن و نادسن^{۱۲}، ۲۰۱۷، سانتورو و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰). با این حال همچنین مشخص است که عملکرد شغلی نوآورانه منجر به لذت درونی و هزینه‌ها و مزایایی برای همکاران می‌شود (جنسن^{۱۴} و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین مشخص شده است که فرایندهای روان‌شناختی برای توضیح اینکه فاکتورهای اثرگذار بر رفتار شغل نوآورانه کارکنان چه تفاوتی با هم دارند، هنوز کامل نیستند (زانگ^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی نوآورانه در صورتی بدست می‌آید که ایده‌های جدید کارکنان مفید باشند و پتانسیل بازاریابی داشته باشند تا سازمان‌ها کمک کنند رقابت‌های بازار را شکست دهند که نشان می‌دهند که چرا خلاقیت و نوآوری در هر

برای حصول اهداف سازمان است. فعالیت‌های انتقال مدیریت دانش این امکان را به همکاران می‌دهند تا تجربه مرتبط در محل کار را اشتراک‌گذاری کنند (شمیم و همکاران^۱، ۲۰۱۹). اشتراک‌گذاری دانش به دسترس‌پذیری اطلاعات مرتبط با شغل و دانستن چگونگی کمک به همکاران در محیط تعاملی برای حل مسئله و تولید ایده‌های جدید اشاره می‌کند. همچنین به فرایندی اشاره می‌کند که در آن همکاران به صورت متقابل دانش پنهان و آشکار را به اشتراک می‌گذارند تا تجارب منحصربفردی با هم خلق کنند. همکارانی که در فعالیت‌های اشتراک‌گذاری دانش شرکت می‌کنند موافقت و گرایش برون‌گرایی بیشتری در سبک ارتباطات خود نشان می‌دهند (انتظاری و همکاران^۲، ۲۰۱۷). اخیراً پژوهش‌ها علاقه رو به رشدی در پیش‌بینی‌کننده‌های اشتراک‌گذاری دانش در سازمان نشان داده‌اند به ویژه رهبری و روابط اجتماعی در محل کار منجر به تقویت و پشتیبانی از اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها می‌شوند (دل‌گیودایس و ماگیونی^۳، ۲۰۱۴). سینگ و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که پشتیبانی مدیریت ارزش در ارزش‌گذاری دانش منجر به تشویق همکاران به مشارکت در اشتراک‌گذاری دانش میان خود برای حل مسئله و در خلق دانش جدید می‌شود. به طور مشابهی، تعاملات اجتماعی میان همکاران منجر به تسهیل اشتراک‌گذاری دانش در سازمان می‌شود (لفبور و همکاران^۴، ۲۰۱۶). علاوه بر این، سرمایه اجتماعی بر انگیزش‌های درونی و بیرونی همکاران برای مشارکت در رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش اثر می‌گذارد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷). رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش منجر به بازده‌های سازمانی مثبتی از جمله عملکرد نوآوری، نوآوری باز و عملکرد شغلی می‌شوند (سیلو و همکاران^۵، ۲۰۱۹، کواک و پارک^۶، ۲۰۱۶).

سرمایه اجتماعی^۷: سرمایه اجتماعی نوعی از شبکه‌های اجتماعی، اعتماد و مجموعه هنجارها را نشان می‌دهد که همکاران را گرد هم می‌آورند تا هماهنگی و همکاری برای مزایای متقابل همکاران تسهیل شود تا به این صورت اهداف بزرگتر سازمان را بدست بیاورند. سرمایه اجتماعی یک منبع

⁸ Ferraris et al

⁹ Yan & Guan

¹⁰ Innovative job performance

¹¹ Jensen

¹² Frederiksen and Knudsen

¹³ Santoro et al

¹⁴ Jensen

¹⁵ Singh

¹ Shamim et al

² Entezari et al

³ Del Giudice & Maggioni

⁴ Lefebvre et al

⁵ Cillo et al

⁶ Kwahk & Park

⁷ Social capital

نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لی و همکاران^۷ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «نقش اشتراک دانش در وابستگی متقابل وظیفه و سرمایه اجتماعی» انجام دادند. جامعه آماری مدیران ارشد بانک‌های چین پاریس بودند. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای بود. نتایج پژوهش نشان داد میان وظیفه شناسی و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

چادهوری و همکاران^۸ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی و قصد اشتراک دانش بر توسعه محصول جدید رستوران‌ها» انجام دادند. جامعه آماری رستوران‌های ۵ ستاره بودند. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی و روش نمونه-گیری تصادفی ساده بود. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی و قصد اشتراک دانش بر توسعه محصول تاثیر مثبت و معناداری دارند.

هان و همکاران^۹ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «ایجاد سرمایه اجتماعی و روابط یادگیری از طریق اشتراک دانش: رویکرد شبکه اجتماعی موارد دانشجویان مدیریت» انجام دادند. جامعه آماری دانشجویان رشته مدیریت مشغول به تحصیل در دانشگاه توکیو بودند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و روش نمونه‌گیری در دسترس بود. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی و قصد اشتراک دانش بر میزان یادگیری دانشجویان تاثیر مثبت و معناداری دارند.

کنجکاو منفرد و مهارت (۱۴۰۱) به بررسی واکاوی تاثیر سرمایه اجتماعی بر گرایش کارآفرینانه، خلاقیت و عملکرد دانشگاه با نقش میانجی مدیریت دانش پرداختند. یافته‌های پژوهش تاثیر ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی در دانشگاه بر مدیریت دانش را تایید می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی با بهبود مدیریت دانش در دانشگاه موجب افزایش خلاقیت و کارآفرینی و افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. درواقع، یافته‌ها نشان می‌دهد که تاکید دانشگاه بر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در تعامل با یکدیگر اولین قدم برای بهبود عملکرد سازمانی است.

محبی نوذر و عسکری (۱۴۰۰) به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان و مدیریت و برنامه ریزی

سازمان برای عملکرد بهتر ضروری است (اندرسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو تمام این مطالعات گذشته نشان می‌دهند که پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی نقشی مهم در ارتقاء نوآوری سازمانی ایفا می‌کند و شواهدی از ارتباط نوآوری-عملکرد سازمانی وجود دارند (کمپانلا^۲ و همکاران، ۲۰۲۰؛ ونگ و داس^۳، ۲۰۱۷).

پیشینه‌ی پژوهش

امروزه سرمایه اجتماعی به مثابه ابزاری مهم جهت دستیابی به توسعه پایدار از ابعاد محیطی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تلقی مطرح شده است. در این قسمت به پیشینه‌های داخلی و خارجی تحقیقات مرتبط با موضوع تحقیق ارائه می‌گردد.

یولیماری و همکاران^۴ (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی و منابع انسانی بر تامین مالی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط» انجام دادند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای بود. جامعه آماری مدیران شرکت‌های خدماتی در یمن بودند. نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی و منابع انسانی بر تامین مالی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تاثیر مستقیم و معناداری داشته‌اند.

گورلک و کمبرسی^۵ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «درک روابط بین رهبری دانش محور، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی» انجام دادند. جامعه آماری کارکنان و مدیران ستادی سازمانهای دولتی در روسیه بودند. روش پژوهش پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نتایج پژوهش نشان داد بین رهبری دانش محور، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

علی و همکاران^۶ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «بهبود عملکرد نوآورانه: نقش رسانه‌های اجتماعی و قابلیت‌های مدیریت دانش» انجام داد. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. جامعه آماری مدیران شرکتهای غیردولتی تاجیکستان بودند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رسانه‌های اجتماعی و قابلیت‌های مدیریت دانش با عملکرد

¹ Anderson

² Campanella

³ Wand and Dass

⁴ Yuliami et al

⁵ Gürlek & Çemberci

⁶ Ali et al

⁷ Lee et al

⁸ Chowdhury et al

⁹ Han et al

استان هرمزگان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و بیانگر این موضوع می‌باشد که ۳ محور عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) بر اشتراک‌گذاری دانش سازمان مدیریت و برنامه ریز استان هرمزگان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

رحیمی و نیازی (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد استراتژیک با تاکید بر نقش تعدیل کننده ابهام تکنولوژیکی (مطالعه موردی: شرکت کرمان موتور) پرداختند. نتایج نشان داد سرمایه شناختی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد استراتژیک دارد. همچنین ابهام تکنولوژیکی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد استراتژیک نقش تعدیل کننده مثبت و معناداری دارد. وطن خواه (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد صادراتی با در نظر گرفتن نقش میانجی عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: مدیران، سرپرستان و کارشناسان شرکت لبنی کاله)» انجام داد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری مدیران، سرپرستان و کارشناسان شرکت لبنی کاله بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نتایج نشان داد که تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. عملکرد نوآورانه نیز بر عملکرد صادراتی تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.

علمداران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ادراک از تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه کارکنان با نقش تعدیل‌گری سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: گروه صنعتی پارت لاستیک)» انجام داد. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری کارکنان گروه صنعتی پارت لاستیک بودند. روش نمونه‌گیری در دسترس بود. نتایج نشان داد که ادراک از تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد. همچنین نقش تعدیل‌گری سرمایه اجتماعی بین ادراک از تسهیم دانش و عملکرد نوآورانه کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

موغلی و زارع (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر شیراز)» انجام دادند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری کارکنان ادارات دولتی شهر شیراز بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نتایج نشان داد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآورانه در ادارات دولتی

شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد. حسینی و حیدرزاده (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «شناسایی و رتبه بندی اقدامات مدیریت منابع انسانی نوآورانه» انجام دادند. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری اساتید مدیریت منابع انسانی بودند. روش نمونه‌گیری گلوله برفی بود. نتایج پژوهش نشان داد که توسعه و آموزش کارکنان بیش‌ترین تاثیر را در میان سایر اقدامات مدیریت منابع انسانی در عملکرد نوآورانه دارد. همچنین در بین شاخص‌های شناسایی شده در این پژوهش ساعت کاری معطف بالاترین اولویت را در افزایش عملکرد نوآورانه دارد. وخور (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی قابلیت نوآوری (مورد مطالعه: سرپرستی شعب بانک صادرات استان گلستان)» انجام داد. روش پژوهش پیمایشی بود و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. جامعه آماری سرپرستی شعب بانک صادرات استان گلستان بودند. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد نوآورانه با توجه به نقش میانجی قابلیت‌های نوآورانه تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های پژوهش

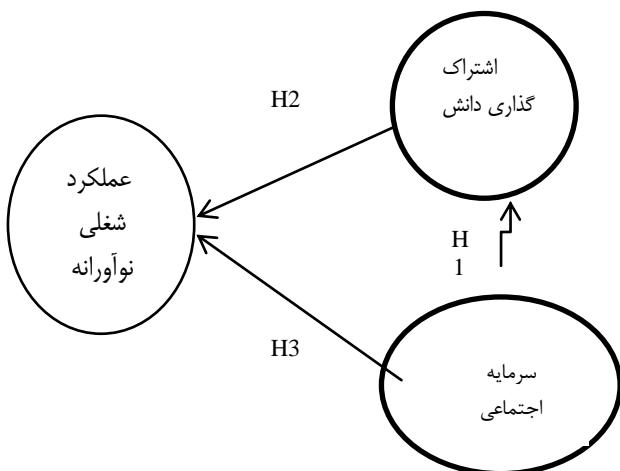
فرضیه اصلی

نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش در تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه

فرضیه های فرعی

۱. سرمایه اجتماعی بر اشتراک‌گذاری دانش تاثیر دارد.
۲. اشتراک‌گذاری دانش بر عملکرد شغلی نوآورانه تاثیر دارد.
۳. سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه تاثیر دارد.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



نام پرسشنامه	آلفای کرونباخ
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۸۴۹
سرمایه اجتماعی	۰/۸۵۱
عملکرد شغلی نوآورانه	۰/۷۳۳

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و از منظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها پژوهش کمی محسوب می‌شود چرا که با توجه به استفاده از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و میدانی نظیر پرسش‌نامه، روند پژوهش، اجرایی شد. در نهایت از نظر نوع روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی به حساب می‌آید. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات برق غرب استان مازندران به تعداد ۱۸۷ نفر تشکیل می‌دهند که از این تعداد، تعداد ۱۲۴ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شد؛ و پرسشنامه بین افراد نمونه هدف پخش شد. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. پس از بررسی میدانی نظری و مرور ادبیات و مصاحبه با متخصصان اقدام به طراحی پرسشنامه کرده و داده‌های لازم با استفاده از این ابزار گردآوری شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) ارائه شده است. در ادامه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تاثیرات متغیرهای مستقل و میانجی با متغیر وابسته با استفاده از نرم‌افزار آماری لیزرل ویرایش هشتم استفاده شد. داده‌های متغیر اشتراک‌گذاری دانش توسط پرسشنامه کانلی و همکاران (۲۰۱۲) بدست آمد که مشتمل بر ۵ سؤال می‌باشد. داده‌های متغیر سرمایه اجتماعی توسط پرسشنامه پوتنام (۱۹۹۹) بدست آمد که مشتمل بر ۳۰ سؤال و چهار مؤلفه اعتماد به سازمان (۱۱ گویه) مشارکت (۸ گویه) خیرخواهی (۴ گویه) و روابط متقابل (۷ گویه) می‌باشد. داده‌های متغیر عملکرد شغلی نوآورانه توسط پرسشنامه اسکات و براس (۱۹۹۴) بدست آمد که مشتمل بر ۹ سؤال و سه مؤلفه ایده‌پردازی (۳ گویه) ترویج ایده (۳ گویه) ایده (۳ گویه) می‌باشد.

جدول ۱: ضریب قابلیت اعتماد پرسشنامه های تحقیق

یافته های پژوهش

قبل از اینکه فرضیه‌های این پژوهش آزمون شوند باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. در صورتی که سطح معناداری از ۰/۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد. در غیر اینصورت داده‌ها غیر نرمال‌اند.

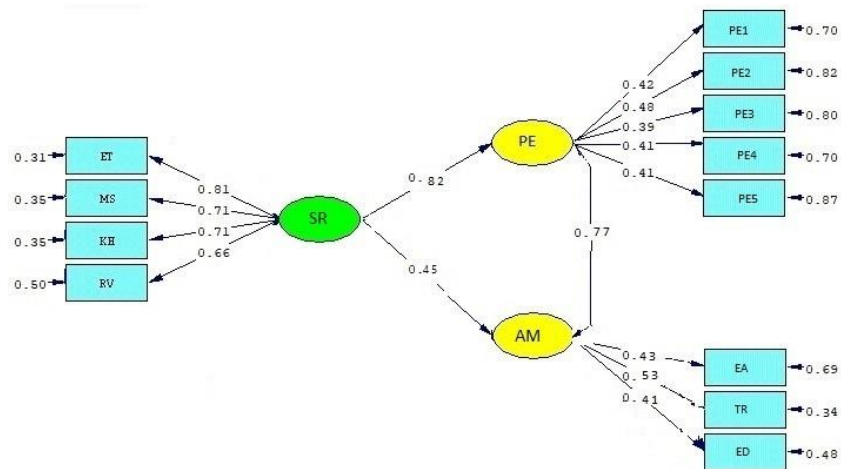
جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیرهای مربوط به فرضیات پژوهش

متغیر	مقدار k.s	سطح معناداری	وضعیت	نماد
اعتماد به سازمان	۰/۶۴۵	۰/۸۰۰	نرمال	ET
مشارکت	۱/۲۴۰	۰/۰۹۲	نرمال	MS
خیرخواهی	۱/۲۵۹	۰/۰۸۲	نرمال	KH
روابط متقابل	۱/۱۶۵	۰/۱۳۲	نرمال	RV
سرمایه اجتماعی	۰/۷۶۷	۰/۵۹۹	نرمال	SR
به اشتراک گذاری دانش	۱/۲۵۸	۰/۰۸۴	نرمال	PE
ایده پردازی	۱/۲۴۶	۰/۰۸۸	نرمال	EA
ترویج ایده	۱/۲۴۰	۰/۰۹۲	نرمال	TR
ایده	۱/۲۷۳	۰/۰۶۴	نرمال	ED
عملکرد شغلی نوآورانه	۰/۸۵۲	۰/۴۶۳	نرمال	AM

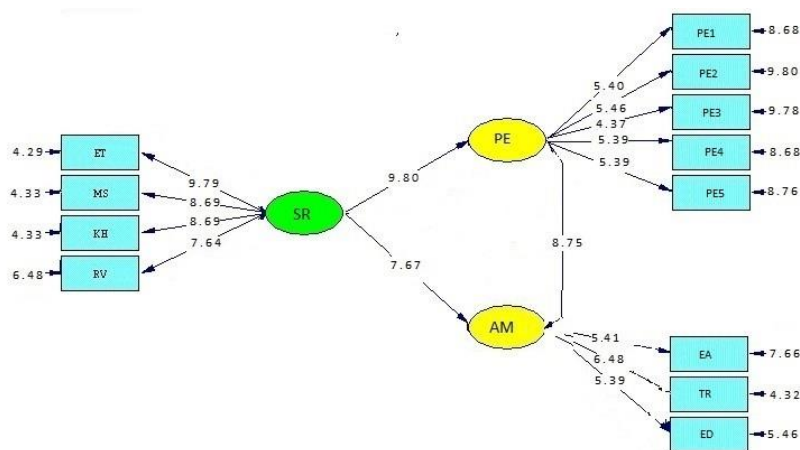
همان‌طور که در جدول (۲) نمایش داده شده است در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع داده‌های پژوهش نرمال بوده و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد. مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش تاثیر نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش در تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه (مطالعه موردی: ادارات برق غرب استان مازندران) استفاده شده است. مدل فرضیه اصلی در شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.

محمدهادی عسگری و همکاران: عملکرد شغلی نوآورانه: نقش پیشایندهای اشتراک گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه ادارات برق غرب استان مازندران)



Chi-Square= 538.60, df=255, P-value=0.00000, RMSEA=0.017

شکل ۲: نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش



Chi-Square= 538.60, df=255, P-value=0.00000, RMSEA=0.017

شکل ۳: آماره معناداری نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش

جدول (۳) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	علامت	مقدار ضریب	t-value	متغیر	مسیر تحلیل	متغیر
تأیید	+	۰/۸۲	۹/۸۰	اشتراک گذاری دانش	←	سرمایه اجتماعی
تأیید	+	۰/۷۷	۸/۷۵	عملکرد شغلی	←	اشتراک گذاری دانش
تأیید	+	۰/۴۵	۷/۶۷	عملکرد شغلی نوآورانه	←	سرمایه اجتماعی

گرفته‌اند که در جدول (۴) آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{538.60}{255} = 2.11$$

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریباً برابر ۰.۰۱۷ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار

دانش صریح و ضمنی برای ایجاد تجربه های منحصر بفرد را مبادله می کنند. نظریه دانش محور از منافع ناملموس برای کارکنان و سازمان ها از طریق شبکه روابط موجود در فضای سازمان دفاع می کند. هرچه همکاران بیشتر با هم در محیط کار تعامل کنند، فرصت های بیشتری برای اشتراک منابع راهبردی، اطلاعات و دانش به نفع همه ذینفع ها در سازمان وجود خواهد داشت، به ویژه وقتی شیوه های مدیریتی روابط مبتنی بر اعتماد میان همکاران را تسهیل می کند. شبکه روابط اجتماعی توان تسهیل دسترسی به منابع راهبردی حیاتی برای کارکنان را دارد که این تضمین می کند کارکنان اطلاعات و دانش مهمی برای شناسایی مشکلات سازمانی و توسعه راه حل های نوآورانه دارند. با توجه به ایده اصلی نظریه دانش محور، شبکه روابط تبادل منبع، جریان اطلاعات و انتقال دانش ارزشمندی میان شبکه همکاران در سازمان ایجاد می کند (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین نتایج این پژوهش با نتایج جوان (۱۳۹۶) و گورلک و کمبرسی (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد قدرت تاثیر سرمایه اجتماعی بر اشتراک گذاری دانش برابر (۰/۸۲) محاسبه شده است که نشان دهنده تاثیر مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۹/۸۰) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می دهد تاثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می توان گفت سرمایه اجتماعی بر اشتراک گذاری دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. روند اصلی در نشریات سرمایه اجتماعی نشان می دهد که شبکه روابط یک کارمند در محل کار منبعی برای رسیدن به اهداف جمعی در سازمان است (پاپا و همکاران، ۲۰۱۸). سرمایه اجتماعی در یک سازمان بخوبی در شبکه روابط میان همکاران جایگاه دارد و سنگ بنای خلق و اشتراک گذاری دانش و نوآوری در سازمان شناخته می شود که برای فعالیت های مدیریت دانش در سازمان لازم است (پاکر و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین نتایج این تحقیق با نتایج موغلی و زارع (۱۳۹۸) و لی و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد قدرت تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد شغلی نوآورانه برابر (۰/۷۷) محاسبه شده است که نشان دهنده تاثیر مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۸/۷۵) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می دهد تاثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می توان گفت اشتراک گذاری دانش بر عملکرد شغلی نوآورانه تاثیر مثبت و

جدول ۴: شاخص های نیکویی برآزش مدل ساختاری

فرضیات پژوهش

شاخص	RMS EA ^۱	GFI ^۲	AGF I ^۳	NFI ^۴	NNF I ^۵	IFI ^۶
مقادیر قابل قبول	< ۰.۱	> ۰.۹	> ۰.۹	> ۰.۹	> ۰.۹	> ۰.۹
مقادیر محاسبه شده	۰/۰۱۷	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۷

جدول (۴) نشان می دهد شاخص های نیکویی برآزش از برآزش مطلوب الگو با داده های گردآوری شده حمایت کرده است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

فرضیه اصلی به تعیین نقش میانجی اشتراک گذاری دانش در تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه (مطالعه موردی: ادارات برق غرب استان مازندران) پرداخته است. به منظور بررسی اثر میانجی اشتراک گذاری دانش در فرضیه مورد بحث، بایستی اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیر مستقیم در حالت دخیل ساختن متغیر میانجی اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار داد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی اشتراک گذاری دانش را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر اثر مستقیم تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه (۰/۴۵) می باشد. اثر غیر مستقیم تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه در صورت وجود متغیر میانجی اشتراک گذاری دانش (۰/۶۳) است. با توجه به کمتر بودن اثر مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم بنابراین وجود متغیر میانجی اشتراک گذاری دانش قدرت تاثیر را افزایش می دهد و نقش میانجی اشتراک گذاری دانش در فرضیه حاضر مورد تایید واقع می شود.

اشتراک گذاری دانش به در دسترس گذاشتن اطلاعات مربوط به کار و نحوه کمک به همکاران در محیط همکارانه برای حل مسئله و تولید ایده های جدید اشاره دارد. همچنین به فرآیندی اشاره می کند که در آن همکاران به طور متقابل

^۱ ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی

^۲ شاخص نیکویی برآزش

^۳ شاخص خوبی برآزش تعدیل شده

^۴ شاخص برآزشی هنجار یافته

^۵ شاخص برآزش هنجار نشده

^۶ شاخص برآزشی افزایشی

دانش منحصر بفرد راهبردی دارد، کمیاب هستند و هم‌تاسازی آنها برای رقبا دشوار است و باید عملکرد طولانی مدت و مزیت رقابتی پایدار به دست آورده باشند.

منابع

رحمان سرشت، حسین و جبارزاده کرباسی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد راهبردی شرکت های کوچک و متوسط. مدیریت تحول، ۹(۱۸)، ۲۳-۲.

رحیمی، عبدالرحیم و نیازی، علی. (۱۳۹۹). تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد استراتژیک با تاکید بر نقش تعدیل کننده ابهام تکنولوژیکی (مطالعه موردی: شرکت کرمان موتور). هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران.

علمداران، زهرا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ادراک از تسهیم دانش بر عملکرد نوآوران کارکنان با نقش تعدیل گری سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: گروه صنعتی پارت لاستیک). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی، دانشگاه فردوسی مشهد.

موغلی، علیرضا و زارع، عاطفه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآوران (مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر شیراز). سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه.

حسینی، ابوالحسن و حیدرزاده، رقیه. (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه بندی اقدامات مدیریت منابع انسانی نوآوران. کنفرانس بین المللی مدیریت صنعتی.

کنجکاو منفرد، امیررضا و مهارت، منیره. (۱۴۰۱). واکاوی تاثیر سرمایه اجتماعی بر گرایش کارآفرینانه، خلاقیت و عملکرد دانشگاه با نقش میانجی مدیریت دانش. آموزش علوم دریایی، ۹(۱).

محبی نوذر، سمیه و عسگری، احمد. (۱۴۰۰). تاثیر عدالت سازمانی بر اشتراک گذاری دانش در سازمان و مدیریت و برنامه ریزی استان هرمزگان. چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت اقتصاد و حسابداری.

ورخور، صغری. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآوران با نقش میانجی قابلیت نوآوری (مورد مطالعه: سرپرستی شعب بانک صادرات استان گلستان). سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی.

معناداری دارد. دانش و اشتراک گذاری آن پیش نیازهای نوآوری در یادگیری سازمانی هستند (دل گیودیس و مگیونی، ۲۰۱۴؛ به نقل از سینگ و همکاران، ۲۰۲۱). اشتراک گذاری دانش و همکاری از طریق تعهد داخلی تسهیل می شود. این تعهد داخلی به متوازن سازی تعهد کارکنان با تعهد سازمان که برای انگیزش کارکنان و بهبود جریان دانش سازمان لازم است، مربوط می شود (پوپا و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین نتایج این تحقیق با نتایج وطن خواه (۱۳۹۸) و گورلک و کمبرسی (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه فرعی سوم نشان داد قدرت تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآوران برابر (۰/۴۵) محاسبه شده است که نشان دهنده تاثیر مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۷/۶۷) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می دهد تاثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می توان گفت سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآوران تاثیر مثبت و معناداری دارد. سرمایه اجتماعی به یک شرط پیش نیاز برای انتقال موفق دانش ضمنی و تولید نوآوری های بنیادی تبدیل شده است. سرمایه اجتماعی نشان دهنده نوعی از شبکه های اجتماعی، اعتماد و مجموعه هنجارهایی است که همکاران را برای تسهیل هماهنگی و همکاری برای منافع متقابل و لازم برای دستیابی به اهداف بزرگ تر سازمان پیوند می دهد. سرمایه اجتماعی یک منبع راهبردی متشکل از سه بعد ساختار، رابطه و شناخت است که همکاران از طریق شبکه های رابطه ای لازم برای ارتقاء عملکرد سازمان به دست می آورند (فراسیس و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین نتایج این تحقیق با پژوهش رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی (۱۳۹۶) و هان و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

با توجه به پژوهش حاضر پیشنهاد می شود که سازمان ها باید محیطی را توسعه دهند که در آن کشف و بکارگیری دانش در فرهنگ سازمان نهفته باشد. سرمایه گذاری در فعالیت های اشتراک گذاری دانش از جهات مختلف یک کار مفید برای مدیران است. به همین ترتیب سرمایه گذاری عملکرد نوآوری کارمند را ارتقا می دهد که سازمان می تواند از آن برای تامین نیازهای مشتری و بردن رقابت در بازار استفاده کند. از آنجا که دانش یک مزیت رقابتی مهم است، سازمان علاقمند به توسعه و حفظ عملکرد نوآوری باید دانش منحصر بفرد و خاص سازمان را شناسایی و کسب کند که کپی کردن را دشوار می کند و بنابراین مزیت رقابتی آن را تعیین می کند. کارکنانی که

- of Information Management, 36(4), 570-579.
- Lee, H., Park, J. G., & Lee, J. (2020). Knowledge sharing in ISD projects: role of task interdependence and social capital. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- Malik, A., Pereira, V., & Tarba, S. (2019). The role of HRM practices in product development: Contextual ambidexterity in a US MNC's subsidiary in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 536-564.
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2018). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*.
- Pitas, N., & Ehmer, C. (2020). Social Capital in the Response to COVID-19. *American Journal of Health Promotion*, 34(8), 942-944.
- Popa, S., Soto-Acosta, P., & Martinez-Conesa, I. (2017). Antecedents, moderators, and outcomes of innovation climate and open innovation: An empirical study in SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*, 118, 134-142.
- Rodgers, J., Valuev, A. V., Hswen, Y., & Subramanian, S. V. (2019). Social capital and physical health: An updated review of the literature for 2007–2018. *Social Science & Medicine*, 236, 112360.
- Santoro, G., Bresciani, S., & Papa, A. (2020). Collaborative modes with cultural and creative industries and innovation performance: the moderating role of heterogeneous sources of knowledge and absorptive capacity. *Technovation*, 92, 102040.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of*
- وطن خواه، فاطمه. (۱۳۹۸). تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد صادراتی با درنظر گرفتن نقش میانجی عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: مدیران، سرپرستان و کارشناسان شرکت لبنی کاله). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه شیخ بهایی.
- Ali, A., Bahadur, W., Wang, N., Luqman, A., & Khan, A. N. (2020). Improving team innovation performance: role of social media and team knowledge management capabilities. *Technology in Society*, 61, 101259.
- Chowdhury, M., Prayag, G., Patwardhan, V., & Kumar, N. (2020). The impact of social capital and knowledge sharing intention on restaurants' new product development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Del Giudice, M., & Maggioni, V. (2014). Managerial practices and operative directions of knowledge management within inter-firm networks: a global view. *Journal of Knowledge Management*.
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of business research*, 68(2), 360-370.
- Frederiksen, M. H., & Knudsen, M. P. (2017). From creative ideas to innovation performance: The role of assessment criteria. *Creativity and Innovation Management*, 26(1), 60-74.
- Han, S. H., Yoon, S. W., & Chae, C. (2020). Building social capital and learning relationships through knowledge sharing: A social network approach of management students' cases. *Journal of Knowledge Management*.
- Hosseini, A. H., Heidarzadeh, R. (2017). Identify and rank innovative human resource management measures. *International Conference on Industrial Management*. (in Persian).
- Lefebvre, V. M., Sorenson, D., Henschion, M., & Gellynck, X. (2016). Social capital and knowledge sharing performance of learning networks. *International Journal*

محمدهادی عسگری و همکاران: عملکرد شغلی نوآوران: نقش پیشایندهای اشتراک گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه ادارات برق غرب استان مازندران)

- Business Research, 128, 788-798
- Weerakoon, C., McMurray, A. J., Rametse, N. M., & Arenius, P. M. (2019). Social capital and innovativeness of social enterprises: opportunity-motivation-ability and knowledge creation as mediators. *Knowledge Management Research & Practice*.
- Yuliarmi, N., Martini Dewi, N., Rustariyuni, S., Marhaeni, A. A. I. N., & Andika, G. (2021). The effects of social capital and human resources on financing and SMEs performance. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 6(1), 29-44.