

The impact of knowledge-based human resource management practices and knowledge sharing on innovative performance with the mediating role of social capital

Ruhollah Abdolzadeh¹, Akbar Golmohammadpour^{2*}, Babak Jarahi³, Hadi Zakeri⁴

¹ Accounting Department, Islamic Azad University, Aras Branch, Hadishahr, East Azerbaijan

² Accounting Department, Islamic Azad University, Aras Branch, Hadishahr, East Azerbaijan
(Corresponding author: babak50j@gmail.com)

³ English Department, Islamic Azad University, Aras Branch, Hadishahr, East Azerbaijan,

⁴ Management Department, Islamic Azad University, Aras Branch, Hadishahr, East Azerbaijan

Received: 17 March 2025

Accepted: 5 August 2025

Abstract

The main objective of the present study is the effect of knowledge-based human resource management practices, knowledge sharing on innovative performance with the mediating role of social capital in Iranian Customs. The present study is an applied research in terms of its purpose. Also, in this study, we describe and study what is, so it is considered a descriptive study. On the one hand, since the researcher has been present in the real life conditions of an organization, this study is actually a field study. The statistical population of the present study is all employees of the Customs Organization of the Islamic Republic of Iran, which is 5000 people based on statistics received from the organization. Given the limited statistical population, a statistical sample of 357 people was obtained using the Morgan table. And a simple random sampling method was used for sampling. Standard questionnaires were used to collect data. They have acceptable validity and reliability. Structural equation modeling (SEM) with a partial least squares (PLS) approach was used to analyze the data collected by the research questionnaires using Smart PLS2 software. The results of the hypothesis test show that: Knowledge-based human resource management practices affect social capital, social capital affects knowledge sharing, knowledge sharing affects innovative performance, Knowledge-based human resource management practices affect knowledge sharing with the mediating role of social capital, social capital affects innovative performance with the mediating role of knowledge sharing.

Keywords: Knowledge-based human resource management practices, knowledge sharing, innovative performance, social capital

تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و اشتراک دانش بر عملکرد نوآوران با نقش میانجی سرمایه اجتماعی

روح اله عبدل زاده^۱، اکبر گل محمدپور^{۲*}، بابک جراحی^۳، هادی ذاکری^۴

۱ گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارس، هادیشهر، آذربایجان شرقی، ایران

۲ گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارس، هادیشهر، آذربایجان شرقی، ایران

* (نویسنده مسئول: babak50j@gmail.com)

۳ گروه زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارس، هادیشهر، آذربایجان شرقی، ایران

۴ گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارس، هادیشهر، آذربایجان شرقی، ایران

پذیرش: ۱۴ مرداد ۱۴۰۴

دریافت: ۲۷/سفند ماه ۱۴۰۳

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، اشتراک دانش بر عملکرد نوآوران با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در گمرک ایران می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیقی کاربردی است. همچنین در این پژوهش به توصیف و مطالعه آنچه که هست می پردازیم بنابراین تحقیقی توصیفی محسوب می گردد. از سویی چون محقق در شرایط زندگی واقعی یک سازمان حضور پیدا کرده است در واقع این پژوهش در زمره مطالعات میدانی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه ی کارکنان سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران می باشند که بر اساس آمار دریافتی از سازمان ۵۰۰۰ نفر می باشند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۵۷ نفر بدست آمد. و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردید. که از روایی و پایایی قابل قبول برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده توسط پرسشنامه های تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به وسیله ی نرم افزار Smart PLS2 استفاده گردید. نتایج آزمون فرضیات نشان می دهد: شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد، سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش تاثیر دارد، اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآوران تاثیر دارد، شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی تاثیر دارد، سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوران با نقش میانجی اشتراک گذاری دانش تاثیر دارد.

کلمات کلیدی: شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، اشتراک دانش، عملکرد نوآوران، سرمایه اجتماعی

۱. مقدمه

عملکرد نوآوری کارکنان ساختاری حیاتی در مدیریت منابع انسانی و رشته های روانشناسی صنعتی است و می تواند بر عملکرد سازمانی تاثیر بگذارد (Frederiksen and Knudsen, 2017). عملکرد شغلی نوآوران به میزانی اشاره دارد که یک کارمند قصد تولید، ترویج و تحقق ایده های بدیع در محل کار را دارد (Rangus and Cerne, 2019). امروزه سازمان ها به کارکنانی نیاز دارند

که در حین کار بر روی وظایف محوله، نوآوری کنند. بنابراین، عملکرد نوآوری نقش مهمی در تصمیمات حفظ استعداد و ارتقاء در سازمان ایفا می کند علاوه بر این، ادبیات موجود افزایش علایق تحقیقاتی در عملکرد نوآوری فردی را نشان می دهد چنین افزایش علاقه آکادمیک به عملکرد نوآوری کارکنان نشان دهنده آرزوهای سازمان ها برای مرتبط و رقابتی ماندن از طریق محصولات و خدمات نوآورانه در بازار پویا و رقابتی قرن بیست و یکم است (Cegarra-Navarro et al, 2019).

مطالعات نشان می دهد دانش، مهارت ها و ویژگی های انگیزشی، خودکارآمدی، به اشتراک گذاری دانش و حوزه مرتبط با تعهد بر عملکرد نوآوری کارکنان تأثیر می گذارد. از سوی دیگر، تنوع تیم، تاکتیک های تأثیر رهبری، مدیریت عملکرد، محیط کار، دانش شرکت استراتژی منبع یابی، قابلیت جذب، ساختارهای گروهی و سطح سازمانی برای تأثیرگذاری بر عملکرد نوآوری کارکنان هستند (Santoro et al, 2019).

علاوه بر این، شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، ایجاد دانش، اشتراک گذاری و استفاده لازم برای بهبود عملکرد نوآورانه را ارتقا می دهند (Santoro et al, 2019).

از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی در محل کار (Nahapiet and Ghoshal, 1998) به اشتراک گذاری دانش را از طریق دسترسی به دانش مرتبط برای نوآوری افزایش یافته در سازمان تسهیل می کند (Di Fatta et al, 2017).

تئوری مبتنی بر منابع پیشنهاد می کند که عملکرد برتر شرکت به مجموعه منحصر به فردی از منابع استراتژیک بستگی دارد که شرکت باید در اختیار داشته باشد و به طور موثر به کار گیرد (Barney et al, 2017). این منابع استراتژیک شامل دارایی های مالی، فیزیکی، انسانی و سازمانی است که یک شرکت برای مفهوم سازی، تولید و ارائه خدمات یا محصولات به مشتریان خود استفاده می کند (بارنی، ۱۹۹۵). برای دستیابی به الزامات بیان شده توسط تئوری مبتنی بر منابع، شرکت ها به سرمایه انسانی با کیفیت بالا نیاز دارند تا نیازهای مشتریان را برآورده سازند تا در بازارهای مرتبط فعال باشند. کارکنان ابزاری استراتژیک هستند که از طریق آن شرکت ها روابط و شبکه ها را توسعه و ایجاد می کنند (McDonnell et al, 2016).

بطور کلی دارایی های استراتژیک مبتنی بر دانش مختص سازمانی است که دانش محور است (Peteraf, 1993). رهبری در یک سازمان در ارتباط با متخصصان منابع انسانی نیاز به بسیج سرمایه انسانی برای یکپارچگی درون سازمانی و بین عملکردی به شیوه ای مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی دارد (Cohen et al, 2010). بنابراین، دانش به عنوان یک منبع در نهادهای متعدد، از جمله شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش (Kianto et al, 2017)، سرمایه اجتماعی (Nahapiet and Ghoshal, 1998) و رفتارهای اشتراک دانش تعبیه شده و از طریق آن منجر به عملکرد نوآوری می شود. (Rangus and Cerne, 2019). سرمایه اجتماعی مربوط به شبکه ای از روابط ارزشمند بین همکاران است که از پیوندهای شبکه برای به اشتراک گذاشتن دارایی های دانش مهم بین خود استفاده می کنند (Zhang et al, 2017). به عنوان یک منبع استراتژیک است که یک کارمند بخشی از شبکه های ارتباطی به حساب می آید (Yu et al, 2013). اشتراک دانش در یک سازمان نتیجه تعاملات و روابط بین همکاران است. سرمایه اجتماعی می تواند یک دارایی حیاتی برای تسهیل اشتراک دانش باشد (Chang and Chuang, 2011). علاوه بر این، سرمایه اجتماعی از طریق یادگیری ارتقا می یابد که کارکنان را بسوی تبادل و به اشتراک گذاشتن بینش، دانش و مدل های ذهنی (یعنی سرمایه اجتماعی) هدایت می کند. بنابراین، سرمایه اجتماعی نقشی حیاتی در افزایش دانش، مهارت ها و توانایی های همکاران دارد و شرایطی را برای تأثیرگذاری بر اشتراک دانش برای عملکرد نوآوری در سازمان ایجاد می کند (Aklamanu et al, 2016).

در کشور ما نیز گمرک بعنوان یک سازمان تأثیرگذار در توسعه و بهبود وضعیت تجارت خارجی، علاوه بر ایفای نقش در عرصه سیاست گذاری اقتصادی و تأمین درآمد برای دولت، بطور مستقیم با مردم سروکار داشته و عملکرد آن می تواند موجب رضایتمندی یا عدم رضایت خدمت گیرندگان شود، از این رو ناگزیر از انتخاب روش ها و بکارگیری شیوه هایی است که بر بستر طرح های خلاقانه و نوآور قرار داشته باشد، تابتواند به انتظارات ذینفعان پاسخ دهد و به همین دلیل است که گمرک بعنوان یکی از محورهای طرح تحول اقتصادی تعیین گردیده است. علی رغم تلاش های فراوان در گذشته برای ایجاد گمرک نوین هنوز آنگونه که شایسته است این سازمان نتوانسته از بسترهای نوآور و خلاقانه موجود به نحو مطلوب استفاده نماید لذا با توجه به اهمیت مسئله در این پژوهش برآنیم تا به تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی

سرمایه اجتماعی در گمرک ایران بپردازیم و به این سؤال پاسخ دهیم که: شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در گمرک ایران چه تاثیری دارد؟ لذا فرضیه های تحقیق عبارتند از:

فرضیه اول: شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش تاثیر دارد.

فرضیه سوم: اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی تاثیر دارد.

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی اشتراک گذاری دانش تاثیر دارد.

با توجه به اینکه موضوع تحقیق حاضر بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی می باشد فلذا برای بررسی موضوع از مدل کومارسینگ و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شد. بر این اساس مدل تحلیلی تحقیق بصورت شکل ۱ خواهد بود.



شکل ۱: مدل تحقیق (Singh et al., 2021)

۲. مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- عملکرد نوآورانه^۱

عملکرد نوآورانه ترکیبی از موفقیت کلی سازمان در نتیجه تلاش های صورت گرفته جهت نو کردن و بهبود بخشیدن و به کارگیری جنبه های مختلف نوآوری در سازمان است. شرکتها از نوآوری به عنوان یک وسیله برای ایجاد انطباق سازمانی، مقابله با فشارهای رقابتی شدید و تغییر تقاضاهای مشتری بهره میجویند. به واسطه نوآوری، شرکت ها قادر به پاسخگویی مؤثر به تقاضاهای محیط بوده و در نتیجه موجب حفظ و بهبود عملکرد سازمانی خواهند شد. نوآوری شرکتها را قادر می سازد تا قابلیت های خود را که تضمین کننده عملکرد بلندمدت کسب و کار است، خلق و افزایش دهند (Vătămănescu, et al, 2019).

عملکرد نوآوری پیامدهای مثبت ناشی از فعالیت های نوآورانه سازمان در زمینه بهبود فرایندها، محصولات و خدمات ارائه شده تعریف می شود. این موضوع در ادبیات به عنوان یکی از عوامل اصلی در عملکرد سازمان دیده می شود. تاکید عمده آن بر یادگیری سازمانی، نوسازی، بهبود، یادگیری از شکست ها و تطبیق با محیط رقابتی در حال تغییر است (Shah Hosseini, 2021). با در نظر گرفتن فشار رقابتی حاکم بر بازار، اندازه گیری، عملکرد نوآورانه سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است. پژوهشگران و کاربران نیازمند شاخص های مناسبی برای مطالعه پیامدهای نوآورانه هستند. در تحقیقات انجام شده ارتباط مثبت بین عملکرد نوآوری و عملکرد سازمان اثبات شده است (Zolfaqarzadeh Dehnavi, 2019).

عملکرد نوآوری را می توان ترکیبی از موفقیت های کلی سازمان، که در نتیجه تلاش های صورت گرفته جهت نو کردن، بهبود دادن و بکارگیری جنبه های مختلف نوآوری در سازمان صورت می پذیرد، تعریف نمود. شرکتها با نوآوری های خود بهتر می توانند

¹ Innovation performance

به تغییرات محیطی پاسخ دهند و قابلیت‌های جدیدی برای رسیدن به عملکرد بهتر به دست آورند (Hu and Matthews, 2008).

عملکرد نوآورانه را به عنوان محصولات نوآورانه شرکتها توصیف می‌شود که با تعامل با بازیگران در محیط تعیین می‌شود (Vermeulen & Curseu, 2008).

با پیشرفت روز افزون دانش و تکنولوژی و جریان گسترده اطلاعات، عملکرد نوآورانه برای همگامی با توسعه علم و فناوری الزامی است. هدف باید پرورش انسان‌هایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند. به گونه‌ای که انسان‌ها بتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. با بهره‌گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند (Shah Hosseini, 2021).

یک سازمان با عملکرد نوآورانه می‌تواند پیش از رقبا به شایستگی‌های محوری دست یابد. سازمانها می‌توانند با انباشت و گسترش نوآوری، خدمات جدیدی را بیافرینند و به بازار ارائه دهند. به گفته بسیاری از محققان به دلیل کوتاه شدن عمر محصولات و در نتیجه فناوری‌ها، فقط با عملکرد نوآورانه است که یک شرکت می‌تواند به نیازهای مشتریان خود پاسخ دهد. سازمانهایی که با بهبود قابلیت یادگیری خود، عملکرد نوآوری خود را افزایش می‌دهند، می‌توانند سهم بازار خود را افزایش دهند (Dalvand et al, 2015).

۲-۲- مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به کارکنان منفرد در یک سازمان اجازه می‌دهد تا با همکاران برای توسعه روابط بین فردی شبکه کنند (Cheong et al, 2010). او پیشنهاد می‌کند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با تشویق کارکنان به ایجاد روابط مناسب با همکاران خود در سازمان بر سرمایه اجتماعی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. در مطالعه‌ای که به بررسی ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و قابلیت نوآوری شرکت‌های فناوری در اسپانیا می‌پردازد، لوپز-کابراles و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که سرمایه انسانی به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی شخصی با عملکرد بالا بستگی دارد. در مقابل، سرمایه اجتماعی شرکت به این بستگی دارد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مشارکتی چقدر کارآمد و مؤثر اجرا می‌شوند و بر سرمایه اجتماعی شرکت تأثیر می‌گذارد. ما معتقدیم که برای سازمان‌ها مناسب است که به طور آگاهانه مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش را از دیدگاه تئوری سرمایه اجتماعی برای توسعه و تقویت عملکرد نوآوری طراحی و اجرا کنند (Nahapiet & Ghoshal, 1998) بنابراین، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی یک شرکت باید کارکنان را بر اساس پتانسیل آنها نسبت به دانش، مهارت‌ها و تجربه فعلی انتخاب کند (Lepak and Snell, 2002) و آنها در یادگیری دانش منحصر به فرد لازم برای سرمایه اجتماعی سازمان هدایت کند. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش فرصت-انگیزه-توانایی رفتار نوآورانه کارکنان و نوآوری کلی در شرکت را تسهیل می‌کند. این ادبیات پیشنهاد می‌کند که مدیریت منابع انسانی سنتی را به مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بازتعریف کرده و تغییر دهید تا همکاران بتوانند در ایجاد دانش و فعالیت‌های اشتراک‌گذاری برای حمایت از رفتار نوآورانه شرکت کنند زیرا مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش جریان‌های دانش را در سازمان افزایش می‌دهد (Weerakoon et al, 2019).

۲-۳- اشتراک دانش

اشتراک دانش بدین صورت تشریح شده که وقتی که می‌گوییم فردی دانش خود را اشتراک می‌کند، به این معنی است که آن فرد، فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود راهنمایی می‌کند تا او را کمک کند که موقعیت خود را بهتر ببیند. علاوه بر این، فردی که دانش خود را اشتراک می‌کند، باید از هدف دانش اشتراک شده، و کاربرد آن، و همچنین از نیازها و شکاف‌های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش اطلاع داشته باشد. این بیانگر این نکته است که همه کارکنان نیاز به اشتراک دانش خود ندارند، زیرا ممکن است دانش آنان بکار گرفته نشود و یا از آن استفاده مجدد نشود. یکی از مهمترین اولویتهای اعلام شده توسط محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای اشتراک دانش آنان است. اگرچه بعضی‌ها معتقدند که دانش قدرت است، ولی به نظر می‌رسد

¹ Lopez-Cabrales et al

که دانش به خودی خود قدرت ندارد؛ بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد، آن قسمتی از دانش آنهاست که با دیگران اشتراک می‌کند. اشتراک یا اشتراک دانش به معنای مبادله دانش و انتقال تجربه میان واحدهای مختلف سازمانی است. اشتراک دانش بر اساس نظریه داونپورت و پروساک (۱۹۹۸) «فعالیت های مبادله دانش میان واحدهای سازمانی برای منافع فعلی و آتی» تعریف می‌شود (Young, 2024).

تعاریف متفاوتی از اشتراک دانش ارائه گردیده است که ذیلاً به برخی از آنها اشاره می‌شود؛ به اشتراک گذاری اطلاعات مرتبط سازمانی، عقاید و اندیشه‌ها، پیشنهادهای و تجربه‌های کارکنان سازمان با یکدیگر (Srivastava, 2004).

اشتراک دانش به معنای دسترس پذیر کردن دانش یک فرد به شکلی قابل فهم و استفاده برای دیگران در سازمان است (Yu, 2004).

فرایند اشتراک دانش شامل دو مرحله ارائه دانش و دریافت دانش است به طوری که از یکسو فراهم کننده دانش، دانش را کدبندی و آن را به صورت نوشتاری یا گفتاری بیان کرده و در اختیار دیگران قرار می‌دهد و از سوی دیگر بازخوردی که از دیگران دریافت می‌کند منجر به فهم بهتر و بیشتر وی در رابطه با آن دانش خواهد شد (Hoof et al, 2004).

اشتراک دانش دربرگیرنده عملی آگاهانه و داوطلبانه توسط فرد است که متمایز از گزارش دادن روند کاری بر اساس امور و خط مشی های رایج سازمان است. تاثیر عوامل تعیین کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش بنابراین، اشتراک دانش فرایندی است که از طریق آن افراد به تبادل دو جانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل و به طور بالقوه به وسیله این فرایند فرصتی برای یادگیری تجربه های جدید و تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه ها، مهارت ها و توانایی ها فراهم می‌شود. بدین ترتیب، لازم است قبل از اینکه کارکنان پست سازمانی دیگری در اختیار گیرند و یا سازمان را ترک کنند، دانش آنها به دانش سازمانی تبدیل شود. این امر از طریق به کارگیری فرایند اشتراک دانش به وقوع خواهد پیوست و تنها در این صورت است که می‌توان سازمان را دارای سرمایه ذهنی دانست (Sharifuddin & Rowland, 2004).

پژوهشگران بیان می‌کنند که اشتراک دانش زمانی به وجود می‌آید که افراد از دیگران درخواست کسب دانشی برای حل مسائل خود می‌کنند. پس بنابراین اشتراک دانش با وجود یک «درخواست» آغاز می‌شود و با «برآورده شدن درخواست» (موافقت دیگران نسبت به پاسخ گویی به آن درخواست) به پایان می‌رسد. بدون شک زمانهایی نیز وجود دارند که ما به شکل داوطلبانه و بدون دریافت درخواستی از سوی دیگران به اشتراک دانش خود می‌پردازیم و دیگران نیز معمولاً در برابر این اقدام ما به اشتراک دانش خود با ما می‌پردازند. بنابراین، اشتراک دانش همچنین شامل ارائه دانش به دیگران بدون وجود درخواست اولیه است (Hoof et al, 2004).

در تحقیق تایگلند و واسکو (۲۰۰۳)، از افراد سؤال شده بود که «آیا تا کنون، با فردی در سازمان خود برای دریافت اطلاعات فنی ویژه ای تماس گرفته اید؟». چنین سؤالی را می‌توان مثالی از اشتراک دانش «مبتنی بر درخواست» دانست. سپس از آنها سؤال می‌شود که «آیا تا کنون، اطلاعات فنی ویژه ای را به فردی در سازمان داده اید؟». چنین سؤالی اگرچه می‌تواند در زمره اشتراک دانش مبتنی بر درخواست طبقه بندی شود ولی همواره ارائه این اطلاعات به فرد دیگر مبتنی بر درخواست اولیه از سوی آنها نیست و مبتنی بر درخواست بودن یا داوطلبانه بودن آن مشخص نیست. بنابراین می‌توان گفت که بایستی دو نوع اشتراک دانش داوطلبانه و مبتنی بر درخواست را از یکدیگر جدا سازیم (Akhavan et al., 2014).

تنگ و سونگ (۲۰۱۱)، میان دو نوع اشتراک دانش «داوطلبانه» و «مبتنی بر درخواست» تفاوت قائل شده اند. اشتراک دانش مبتنی بر درخواست، ارسال و دریافت درخواست دانش از سوی افراد و برآورده شدن این درخواست تعریف می‌شود. از سوی دیگر، اشتراک دانش داوطلبانه ارسال و دریافت دانش بدون هیچ گونه درخواست اولیه و اجباری از سوی افراد است. پیشرفت های زیادی در خصوص اشتراک دانش رخ داده اند ولی بدون توجه همه جانبه به پدیده اشتراک دانش و توجه به تنها یک قسمت آن، پیشرفت های بیشتر در این حوزه مختل می‌شوند. عوامل محیطی اشتراک دانش، مانند فرهنگ، ساختارها، فناوری، ممکن است با توجه به داوطلبانه بودن یا مبتنی به درخواست بودن اشتراک دانش تفاوت کنند (باویک و همکاران، ۲۰۱۸).

۲-۴- مفهوم سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی در آغاز توسط جامعه‌شناسان معرفی گردید و در تحقیقات آن‌ها مورد استفاده قرار گرفت. این مفهوم به تدریج توجه اندیشمندان سایر رشته‌های علوم اجتماعی را به خود جلب کرد و در دهه‌های اخیر علاوه بر اینکه در جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و اقتصاد مورد استفاده قرار گرفته است در رشته‌های سازمان و مدیریت نیز طرفداران زیادی پیدا کرده است (Javid and Asghari Jeeran, 2018).

مفهوم سرمایه اجتماعی یک مفهوم فرارشته ای است و بر روابط و همچنین کمیت و کیفیت این روابط در میان افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و اجتماعات تمرکز دارد. بدلیل ماهیت پیچیده و چند بعدی سرمایه اجتماعی، توافق و اجماع نظر در مورد چستی، مفهوم، ماهیت و ابعاد و روش‌های سنجش سرمایه اجتماعی وجود ندارد. علیرغم اختلاف در تعریف و مفهوم سرمایه اجتماعی، موضوع اساسی تئوری سرمایه اجتماعی این است که پیوند های شبکه ای دسترسی به منابع (به ویژه منابع فکری و اطلاعاتی) را فراهم می‌کند (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

هر چند که ریشه های سرمایه اجتماعی را باید در جامعه شناسی جستجو کرد (گمار؛ ۲۰۲۱)، اما امروزه این سرمایه جهت حل و تبیین برخی از مسائل در محیط کار، افزایش بهره وری و اثربخشی و همچنین ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار سازمان وارد ادبیات سازمان و مدیریت شده است. در ادبیات سازمانی سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی برای توضیح و تبیین موفقیت نسبی اعضا و سازمان مورد توجه قرار گرفته (Adler & Kwon, 2001).

امروزه نقش سرمایه اجتماعی از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان و جوامع بسیار مهم‌تر است و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی به رابطه میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها انسجام می‌بخشند. در صورت عدم وجود سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد (Javid and Asghari Jeeran, 2018).

مفهوم سرمایه اجتماعی بدلیل داشتن ماهیتی پیچیده و چند بعدی و همچنین بکارگیری اش در زمینه های گوناگونی همچون جامعه شناسی، اقتصاد، مدیریت و... دارای اختلاف نظرهای فراوانی در مورد تعاریف، ماهیت، ابعاد و... می باشد. اما همان طور که ناهاپیت و گوشال بیان کرده اند، علی رغم همه این تفاوت ها موضوع اساسی سرمایه اجتماعی ایجاد پیوند های شبکه ای دسترسی به منابع است (Nahapiet & Ghoshal, 1998). در این خصوص آنچه بر ابهامات فراوان پیرامون این نظریه (سرمایه اجتماعی) می افزاید، تعاریف متعدد در حوزه های گوناگون توسط افراد مختلف است. چنانکه در بررسی ادبیات موضوع با انبوهی از تعاریف روبرو می شویم که در حوزه های متفاوتی ارایه شده اند. در زیر به برخی از این تعاریف اشاره می شود:

پوتنام سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها می داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک جامعه می شود و در نهایت منافع متقابل آنها را تامین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه ها به عنوان منافع هستند که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است (Alini, 2019).

کلمن برای تعریف سرمایه اجتماعی از کارکردهای آن کمک گرفت و تعریفی کارکردی از سرمایه اجتماعی ارائه داد. بدین گونه که سرمایه اجتماعی شامل یک چارچوب اجتماعی است که موجب تسهیل روابط بین افراد درون این چارچوب می شود و فقدان آن ممکن است در دستیابی به یک هدف معین هزینه بیشتری را به افراد جامعه تحمیل کند (Colman, 1998).

گرین^۱ سرمایه اجتماعی را اینگونه تعریف می کند؛ طیف کاملی از نهاد ها، اعمال و ابزار های یاد گرفته شده که گروه‌ها و افراد را قادر می سازد تا فضاهای فیزیکی را بهره ور و فضاهای فرهنگی و اجتماعی را مساعد نمایند (Kakuei Dinki, 2021).

پوتنام در تعریف دیگری از سرمایه اجتماعی می گوید، سرمایه اجتماعی در برگیرنده ویژگی های سازمان اجتماعی، از حیث ماهیت شبکه ها، هنجارها و مراتب اعتماد اجتماعی است، که هماهنگی و همکاری را برای تحصیل مزایای دو جانبه تسهیل می نماید (Hsu et al, 2011).

به اعتقاد فوکویاما در گروه‌هایی که شعاع اعتماد ناچیز است، همبستگی درون گروهی از قابلیت اعضای گروه برای همکاری با

¹ Gemar

² Greene

افراد بیرون از گروه می‌کاهد و اغلب آثار خارجی منفی را بر افراد بیرونی تحمیل می‌کند. برای مثال اگر سرمایه اجتماعی حلقه تنگی از دوستان را دربرگیرد، برای مردم مشکل است به کسانی اعتماد کنند که بیرون از این حلقه‌های تنگ هستند (Alini, 2019).

شاید در گذشته سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمانها محسوب نمی‌شد اما امروزه تغییرات فراگیر در محیط و نیازها و آموزش روشهای توسعه نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم تغییر به سوی طراحی سازمان مسطح و منعطف و ارتباط تنگاتنگ بین سازمان و شبکه‌های مشتریان تأمین‌کنندگان و رقبا ایجاب می‌کند که رهبران سازمان و سرمایه اجتماعی را به عنوان یک شایستگی مشخص سازمانی تلقی کنند.

لسر^۱ (۲۰۰۰) اعتقاد دارد که یکی از شیوه‌های ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمانها، گردآوردن گروههای غیر رسمی کارکنان برای مشارکت در دانش و مهارت است. این گروههای حرفه‌ای که ممکن است عده معدود یا صدها عضو داشته باشند، براساس شیوه‌های مشترک کاری ایجاد می‌شوند. افرادی که دارای تجربیات، ابزارهای کاری و چالشهای مشترک اند، یکدیگر را ملاقات می‌کنند تا مسائل را حل کنند و با کسانی که منافع کاری مشترک دارند، رابطه برقرار کنند (Leeder et al, 2022).

امروز توفیق سازمانها را تنها نمی‌توان در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی سازمانها سالهاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، اما اهمیت روابط اجتماعی روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمانها و اثربخشی آنان را با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان قرین شده است به طوری که استفاده بهینه از سرمایه مالی، فیزیکی در سازمان بدون سرمایه اجتماعی یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد محبت و دوستی در جهت حفظ ارزشها و هنجارهای سازمانی باشد، امکان‌پذیر نیست (همان منبع، ۲۰۲۲). مزایای متعدد و زیادی را می‌توان برای سرمایه اجتماعی برشمرد، مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و زمان اندک برای بازیگرانی است که نقش اصلی را در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند. شبکه‌های میان سازمانی که حاصل کار سرمایه اجتماعی است، مزایای مختلفی برای سازمان دارد از جمله کسب مهارتها و دانش جدید از سوی اعضای شبکه‌ها مزیتی است که می‌تواند در سازمان‌های چند بخشی کاربرد داشته باشد. تحقیقات دیگری نشان داده است که شرکتهای چند ملیتی برای تبادل اطلاعات و تسریع در جریان ارتباطات می‌توانند از این تئوری استفاده برند. مزیت دیگر سرمایه اجتماعی ایجاد یکپارچگی در میان اعضا است. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‌شود که در برگزیده آداب و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شود (Heydari et al., 2021). سرمایه اجتماعی به کارکنان کمک می‌کند تا شغل‌هایی را یافته، و یک منبع غنی از نیروهای تازه برای سازمان ایجاد می‌نماید (Wang & Ho, 2017).

۲-۵- پیشینه پژوهش

کلهر^۱ (۱۴۰۲)، تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر رویه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد سازمانی انجام پذیرفته است. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی و الگوی معادلات ساختاری بین متغیرهای تحقیق نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد سازمان در بخش‌داری استان قزوین تاثیر دارد.

نوحه خوان مدبر^۲ (۱۴۰۲)، در تحقیقی به بررسی رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش رفتار مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری مبتنی بر دانش بر مؤلفه‌های رفتار مدیریت دانش (کسب، اشتراک، مستندسازی و اجرای دانش) تأثیر مثبت معنادار دارد. همچنین تأثیر کسب دانش، اشتراک دانش، اجرای دانش و رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری مورد تأیید است.

سلیم بهرامی و کجوری گشنیانی^۱ (۱۴۰۱)، در تحقیقی به بررسی تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بنیان بودن

¹ Liser

² Solidarity

بر عملکرد نوآوری، سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش در کارکنان بیمه پارسیان تهران پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تمامی فرضیات مورد تأیید قرار گرفتند.

خداپرست و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی به بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه (مطالعه موردی: اداره های برق غرب استان مازندران) پرداختند. نتایج تحقیق نشان می دهد که شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و مؤلفه سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی نوآورانه داشته است. نتایج پژوهش نشان می دهد که سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه بطور فزاینده ای نقش میانجی داشته است.

محمدعلی پور و خلیلیان (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری در کارکنان فروشگاه دیجی کالا پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ابعاد شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از جمله: انتخاب مبتنی بر دانش، آموزش مبتنی بر دانش، ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش و جبران خدمات کارکنان مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارند.

کوسومایوجایا و آستوتی (۲۰۲۳)، در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه انسانی، ایجاد دانش و تسهیم دانش بر نوآوری پرداختند. نتایج نشان می دهد که سرمایه انسانی تأثیر مثبت معنی داری بر خلق دانش دارد. سرمایه انسانی بر نوآوری تأثیر دارد. اشتراک دانش، ایجاد دانش بر نوآوری تأثیر می گذارد، اشتراک دانش بر نوآوری تأثیر می گذارد، ایجاد دانش با موفقیت تأثیرگذاری را واسطه می کند. سرمایه انسانی بر نوآوری و میانجیگری اشتراک دانش در تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری موفق است.

هان و همکاران (۲۰۲۲)، در تحقیقی تحت عنوان ایجاد سرمایه اجتماعی و روابط یادگیری از طریق اشتراک دانش: رویکرد شبکه اجتماعی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی و قصد اشتراک دانش بر میزان یادگیری دانشجویان تأثیر مثبت دارند.

سینگ و همکاران^۳ (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری: نقش سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش نشان داد که شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای اشتراک گذاری دانش تأثیر می گذارد. همچنین این مطالعه نشان می دهد که نقش میانجی اشتراک دانش در تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری معنادار می باشد. علاوه بر این، این مطالعه به طور تجربی نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از طریق نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری دارد.

۳. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیقی کاربردی است. همچنین در این پژوهش به توصیف و مطالعه آنچه که هست می پردازیم. بنابراین تحقیقی توصیفی محسوب می گردد. از سویی چون محقق در شرایط زندگی واقعی یک سازمان حضور پیدا کرده است در واقع این پژوهش در زمره مطالعات میدانی قرار دارد.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه ی کارکنان سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران می باشند که بر اساس آمار دریافتی از سازمان ۵۰۰۰ نفر می باشند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۵۷ نفر بدست آمد و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد.

در این پژوهش از روش های زیر برای جمع آوری داده ها استفاده شده است:

¹ Kusumawijaya & Partiw Dwi Astuti

² Han et al

³ Singh et al

۱- بررسی و مطالعه کتب و پایان‌نامه‌هایی که در رابطه با متغیرهای این پژوهش نگاشته شده است.

۲- استفاده از مقالات داخلی و خارجی که پیرامون موضوع‌های مرتبط با پژوهش به رشته تحریر درآمده است.

۳- استفاده از پرسشنامه به عنوان مهمترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها.

پرسشنامه‌ای که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است، دارای دو بخش اصلی است:

سؤالات پرسشنامه، که به دو بخش تقسیم می‌شود:

الف) سؤالات عمومی: که در آن اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری می‌گردد که در پرسشنامه تحقیق، سه سؤال اول به این بخش تعلق دارد. این سؤالات در زمینه جنسیت، سطح تحصیلات، است که به صورت پاسخ بسته می‌باشد. که از طریق این مقیاس می‌توان حساسیت، نگرش، تعلق و باور پاسخگو را تعیین نمود.

ب) سؤالات تخصصی: در این بخش سؤالات مربوط به متغیرها و شاخص‌ها مطرح شده است.

در این پژوهش از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد:

پرسشنامه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور: از پرسشنامه اقدامات مدیریت منابع انسانی دانش محور کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد که دارای ۴ بعد استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش خدمت و شامل ۱۳ گویه می‌باشد.

پرسشنامه اشتراک دانش: از پرسشنامه اشتراک دانش اندراوینا و گووینداراجو (۲۰۰۹)، استفاده شد که شامل ۱۶ گویه می‌باشد.

پرسشنامه عملکرد نوآورانه: از پرسشنامه عملکرد نوآورانه روتر و همکاران (۲۰۱۹)، استفاده شد که شامل ۷ گویه می‌باشد.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: از پرسشنامه سرمایه اجتماعی چن و همکاران (۲۰۱۶)، استفاده شد که دارای ۳ بعد سرمایه شناختی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی و شامل ۱۱ گویه می‌باشد.

در یک پژوهش جهت بررسی و تو صیف ویژگیهای عمومی پاسخ دهندگان از روش‌های موجود در آمار تو صیفی مانند جداول توزیع فراوانی، در صد فراوانی و میانگین استفاده می‌گردد. در آمار استنباطی پژوهشگر با استفاده از مقادیر نمونه آماره‌ها را محاسبه کرده و سپس با کمک تخمین و یا آزمون روابط آماری، آماره‌ها را به پارامترهای جامعه تعمیم میدهد. در نتیجه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی استفاده می‌شود. جهت بررسی فرضیات مطرح شده از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به وسیله نرم افزار Smart PLS3 می‌باشد.

۴. یافته‌ها

در این بخش از تحقیق با استفاده از نتایج حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری در خصوص تایید یا رد فرضیات تصمیم گیری شد.

فرضیه اول: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول تحقیق در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و سرمایه

اجتماعی

فرضیه اول	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش -> سرمایه اجتماعی	۰,۵۷۸	۱۴,۳۶۹	۰,۰۰	تایید شد

بررسی ضریب اثر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی در جدول فوق نشان می‌دهد که این

¹ Kianto et al

² Andrawina & Govindaraju

³ Rauter et al

⁴ Chen et al

ضریب مسیر به میزان ۰,۵۷۸ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۱۴,۳۶۹ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی، شاهد افزایش در نمرات سرمایه اجتماعی به اندازه ۰,۵۷۸ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان فرضیه اول تحقیق مبنی بر وجود تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش تأثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	فرضیه دوم
تایید شد	۰,۰۰	۱۷,۰۹۳	۰,۶۳۴	سرمایه اجتماعی -> اشتراک دانش

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، تأثیر سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش با ضریب بتای ۰/۶۳۴ و مقدار آماره t، ۱۷,۰۹۳ معنادار می‌باشد. عبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه این قسمت مبنی بر وجود تأثیر سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش معنادار می‌باشد. چون مقدار ضریب بتای بین این سازه‌ها مثبت بدست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در سرمایه اجتماعی، اشتراک دانش به اندازه ۰/۶۳۴ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین فرضیه دوم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین اشتراک گذاری دانش و عملکرد نوآورانه

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	فرضیه سوم
تایید شد	۰,۰۰	۱۶,۸۶۷	۰,۶۶۶	اشتراک دانش -> عملکرد نوآورانه

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، تأثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه با ضریب بتای ۰,۶۶۶ و مقدار آماره t، ۱۶,۸۶۷ معنادار می‌باشد. عبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه این قسمت مبنی بر وجود تأثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه معنادار می‌باشد. چون مقدار ضریب بتای بین این سازه‌ها مثبت بدست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در اشتراک گذاری دانش، عملکرد نوآورانه به اندازه ۰/۶۶۶ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین فرضیه سوم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با نقش میانجی سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

جهت بررسی فرضیه چهارم علاوه بر آزمون بوت استرپ از آزمونهای تکمیلی سوبل و VAF نیز استفاده شده است. نتایج مربوط به فرضیه چهارم تحقیق در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: نتایج مربوط به فرضیه چهارم

VAF	آزمون سوئل		آزمون بوت استرپ		تأثیرات متغیر مستقل بر وابسته			مسیر مربوط به فرضیه
	سطح معناداری	مقدار آماره	سطح معناداری	مقدار آماره تی	کل	غیر مستقیم	مستقیم	
۱	۰,۰۰	۷,۰۱۷	۰,۰۰	۹,۱۲۰	۰,۳۶۶	۰,۳۶۶	-	شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← سرمایه اجتماعی ← اشتراک دانش

یافته های تحقیق نشان می دهد که سطح معنی داری آزمون بوت استرپ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی در تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش تایید می شود. جهت تکمیل فرآیند تحلیل از آزمون سوئل نیز بهره گرفته شده است. نتایج این آزمون نشان میدهد که مقدار آماره سوئل (۷,۰۱۷) بیشتر از ۱,۹۶ برآورد شده و نقش میانجیگری را بار دیگر تایید می کند. شاخص VAF نشان می دهد که ۱۰۰ درصد تأثیرات شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از طریق میانجیگری سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش وارد شده که با توجه به مدل مفهومی تحقیق منطقی می باشد. گفتنی است که با توجه به نمودار ۴-۷ و ۴-۸ مسیر متغیر مستقل بر میانجی و مسیر متغیر میانجی بر وابسته تایید می شود. لذا از این طریق نیز میتوان نقش میانجیگری کامل سرمایه اجتماعی را نتیجه گرفت.

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی اشتراک گذاری دانش تاثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه پنجم تحقیق در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: نتایج مربوط به فرضیه پنجم

VAF	آزمون سوئل		آزمون بوت استرپ		تأثیرات متغیر مستقل بر وابسته			مسیر مربوط به فرضیه
	سطح معناداری	مقدار آماره	سطح معناداری	مقدار آماره تی	کل	غیر مستقیم	مستقیم	
۱	۰,۰۰	۹,۴۵۹	۰,۰۰	۱۰,۳۴۶	۰,۴۲۲	۰,۴۲۲	-	سرمایه اجتماعی ← اشتراک دانش ← عملکرد نوآورانه

یافته های تحقیق نشان می دهد که سطح معنی داری آزمون بوت استرپ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا نقش میانجیگری اشتراک دانش در تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه تایید می شود. نتایج آزمون سوئل نشان میدهد که مقدار آماره سوئل (۹,۴۵۹) بیشتر از ۱,۹۶ برآورد شده و نقش میانجیگری را بار دیگر تایید می کند. شاخص VAF نشان می دهد که ۱۰۰ درصد تأثیرات سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه از طریق میانجیگری اشتراک دانش وارد شده که با توجه به مدل مفهومی تحقیق منطقی می باشد. گفتنی است که با توجه به نمودار ۴-۷ و ۴-۸ مسیر متغیر مستقل بر میانجی و مسیر متغیر میانجی بر وابسته تایید می شود. لذا از این طریق نیز میتوان نقش میانجیگری کامل اشتراک دانش را نتیجه گرفت.

۵. نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه آزمون فرضیه اول: با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری از ۱/۹۶ بیشتر می باشد؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه اول تحقیق مبنی بر وجود تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تایید می شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات سلیم بهرامی و کجوری گشنیانی (۱۴۰۱)، حبیبی و خان طاهری (۱۴۰۱)، کلاتتری و عسگری (۱۳۹۹)، هان و همکاران (۲۰۲۲)، سینگ و همکاران

(۲۰۲۱)، راجرز و همکاران (۲۰۱۹) و... همخوانی دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده می توان بیان نمود که: شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش معمولاً شامل تسهیل تبادل اطلاعات و دانش بین کارکنان می شود. این تبادلات ارتباطات را تقویت کرده و موجب ساخت روابط قوی تر بین اعضای سازمان می گردد، باعث افزایش اعتماد و همکاری میان اعضا می شود، فضای مثبت برای همکاری را ایجاد و سرمایه اجتماعی را تقویت می کند، در شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، تلاش برای ایجاد ارزش های مشترک در میان کارکنان به شدت مورد توجه قرار می گیرد. این ارزش های مشترک باعث تقویت روابط و ایجاد شبکه های اجتماعی قوی تر در سازمان می شوند. به طور کلی، شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با ایجاد بستر مناسب برای تبادل اطلاعات، تقویت همکاری، افزایش اعتماد و ایجاد ارزش های مشترک، می توانند تأثیرات مثبتی بر سرمایه اجتماعی سازمان ها داشته باشند. این سرمایه اجتماعی به نوبه خود موجب بهبود عملکرد، بهره وری و پایداری سازمان در بلندمدت می شود.

نتیجه آزمون فرضیه دوم: با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری از ۱/۹۶ بیشتر می باشد؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین با توجه به داده های گردآوری شده می توان فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود تأثیر سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش تایید می شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات سلیم بهرامی و کجوری گشنیانی (۱۴۰۱)، حبیبی و خان طاهری (۱۴۰۱)، هان و همکاران (۲۰۲۲)، کلانتری و عسگری (۱۳۹۹)، کوسوماویجیا و آستوتی (۲۰۲۳)، سینگ و همکاران (۲۰۲۱)، اسوانسون (۲۰۲۰) و... همخوانی دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده می توان بیان نمود که: سرمایه اجتماعی به وجود آمدن اعتماد بین اعضای سازمان کمک می کند. زمانی که اعضا به یکدیگر اعتماد داشته باشند، استعداد بیشتری برای به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات خواهند داشت، موجب ایجاد و تقویت شبکه های ارتباطی بین کارکنان می شود. این شبکه ها امکان تبادل سریع و مؤثر اطلاعات را تسهیل می کنند، وجود روابط قوی میان افراد می تواند به ایجاد کانال های ارتباطی غیررسمی کمک کند که در آن اطلاعات به طور طبیعی و راحت مبادله می شوند، سازمان هایی که دارای سرمایه اجتماعی بالا هستند، معمولاً فرهنگی را ترویج می دهند که همکاری و مشارکت را تشویق می کند. این فرهنگ باعث می شود که افراد تمایل بیشتری برای به اشتراک گذاری دانش داشته باشند. به افراد این امکان را می دهد که به منابع آموزشی، مشاوره و تجربیات دیگران دسترسی پیدا کنند. این دسترسی تسهیل کننده اشتراک دانش است، به بهبود سلامت روحی کارکنان کمک کند و در نتیجه انگیزه آنها برای به اشتراک گذاری دانش و همکاری افزایش یابد.

نتیجه آزمون فرضیه سوم: با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری از ۱/۹۶ بیشتر می باشد؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین با توجه به داده های گردآوری شده می توان فرضیه سوم تحقیق مبنی بر وجود تأثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه دانش تایید می شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات نوحه خوان مدبر (۱۴۰۲)، دماوندیان و اکبری (۱۴۰۱)، حبیبی و خان طاهری (۱۴۰۱)، لی و ها (۲۰۲۴)، کوسوماویجیا و آستوتی (۲۰۲۳)، سینگ و همکاران (۲۰۲۱) و... همخوانی دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده می توان بیان نمود که: اشتراک گذاری دانش به افراد این امکان را می دهد که به ایده ها و اطلاعات متنوع دسترسی پیدا کنند. این تنوع می تواند به شکل گیری ایده های نوآورانه کمک کند، زمان لازم برای جستجوی اطلاعات کاهش می یابد و کارکنان به سرعت وارد فرایند نوآوری می شوند، به تشکیل تیم های چند رشته ای کمک می کند، باعث ایجاد محیطی مشارکتی می شود، سازمان ها می توانند از شباهات گذشته عبرت بگیرند، به افراد این امکان را می دهد تا مهارت ها و تجربیات جدید را یاد بگیرند و در نتیجه توانایی های خود را برای ایجاد نوآوری تقویت کنند، انگیزه بیشتری برای ریسک پذیری و آزمون ایده های جدید خواهند داشت و افراد بتوانند ایده ها را در کنار هم قرار دهند و به ترکیب جدیدی از آنها برسند و سازمان ها می توانند سریع تر به نیازهای بازار پاسخ دهند و نوآوری های جدیدی دست یابند که از دیدگاه رقابتی بسیار مهم است.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم: یافته های تحقیق نشان می دهد که سطح معنی داری آزمون بوت استرپ برابر کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی در تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و اشتراک دانش تایید می شود. جهت تکمیل فرایند تحلیل از آزمون سوبل نیز بهره گرفته شده است. نتایج این آزمون نشان می دهد که مقدار آماره

سوبل بیشتر از ۱,۹۶ برآورد شده و نقش میانجی‌گری را بار دیگر تایید می‌کند. شاخص VAF نشان می‌دهد که ۱۰۰ درصد تاثیرات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از طریق میانجیگری سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش وارد شده است. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات سلیم بهرامی و کجوری گشنیانی (۱۴۰۱)، خدایرست و همکاران (۱۴۰۰)، لی و ها (۲۰۲۴)، سینگ و همکاران (۲۰۲۱) و... همخوانی دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان بیان نمود که: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌توانند به بهبود فرآیندهای اشتراک گذاری دانش کمک کنند. فرایندهای رسمی مانند کارگاه‌ها، سمینارها و سیستم‌های مدیریت دانش، و روابط غیررسمی مانند گفتگوهای روزمره باعث تبادل دانش بین افراد می‌شوند و با ایجاد فضایی که در آن کارکنان به آسانی می‌توانند دانش خود را به اشتراک بگذارند، سازمان‌ها می‌توانند بهره‌وری و نوآوری را افزایش دهند. از طرفی سرمایه اجتماعی به شبکه‌های اجتماعی، روابط و اعتماد بین افراد اشاره دارد. این شبکه‌ها می‌توانند به تسهیل در اشتراک دانش کمک کنند. کارکنان با رشد سرمایه اجتماعی خود، به راحتی به یکدیگر دسترسی پیدا می‌کنند و دانش را به اشتراک می‌گذارند، وجود اعتماد در بین کارکنان باعث می‌شود افراد بیشتر به یکدیگر اعتماد کنند و دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند، که این خود پیش نیاز مهمی برای ایجاد یک فرهنگ اشتراک دانش است، سرمایه اجتماعی به راحتی همکاری بین افراد را فراهم می‌کند، که این امر به تبادل اطلاعات و ایده‌ها کمک شایانی می‌کند. در نتیجه، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش می‌توانند با تقویت سرمایه اجتماعی باعث افزایش اشتراک دانش در سازمان شوند.

نتیجه آزمون فرضیه پنجم: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سطح معنی داری آزمون بوت استرپ کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا نقش میانجیگری اشتراک دانش در تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه تایید می‌شود. نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهد که مقدار آماره سوبل بیشتر از ۱,۹۶ برآورد شده و نقش میانجی‌گری را بار دیگر تایید می‌کند. شاخص VAF نشان می‌دهد که ۱۰۰ درصد تاثیرات سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه از طریق میانجیگری اشتراک دانش وارد شده است. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات سلیم بهرامی و کجوری گشنیانی (۱۴۰۱)، خدایرست و همکاران (۱۴۰۰)، جهرمی (۱۳۹۸)، سینگ و همکاران (۲۰۲۱)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، اسوانسون (۲۰۲۰) و... همخوانی دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان بیان نمود که: سرمایه اجتماعی می‌تواند به بهبود اشتراک دانش کمک کند، زیرا روابط قوی و اعتماد بین افراد باعث تشویق افراد به اشتراک گذاری اطلاعات و تجربیات خود می‌شود. در سازمان‌هایی با سرمایه اجتماعی بالا، تبادل ایده‌ها و اطلاعات به عنوان یک فرهنگ پذیرفته می‌شود، اشتراک دانش به عنوان یک عامل کلیدی برای تحریک نوآوری عمل می‌کند. هنگامی که افراد دانش و ایده‌های خود را به اشتراک می‌گذارند، امکان ایجاد ایده‌های جدید و حل مشکلات پیچیده افزایش می‌یابد. این فرآیند باعث می‌شود که سازمان‌ها در رقابت‌های نوآورانه پیشرو باشند. لذا اشتراک دانش به عنوان یک میانجی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد نوآورانه عمل می‌کند. یعنی، سرمایه اجتماعی بالا می‌تواند منجر به افزایش اشتراک دانش شود و در نتیجه، عملکرد نوآورانه را تقویت کند. در نهایت، سرمایه اجتماعی با تقویت اشتراک دانش موجب بهبود عملکرد نوآورانه سازمان می‌شود. برای بهره‌برداری از این تاثیرات، سازمان‌ها باید بر روی ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی و فرهنگ اشتراک دانش تمرکز کنند تا بتوانند به نوآوری‌های مؤثر و موفق دست یابند.

پیشنهاد بر اساس تاثیر مثبت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی:

۱. آموزش و توسعه: برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان به منظور افزایش مهارت‌های ارتباطی و همکاری بین فردی. این امر به تقویت ارتباطات و ایجاد جدول‌های قوی‌تر بین اعضای سازمان کمک می‌کند.

۲. چندمنظوره‌سازی وظایف: طراحی وظایف به گونه‌ای که نیاز به همکاری افراد با تخصص‌های متفاوت باشد و این امر باعث تقویت روابط میان فردی و تبادل دانش می‌شود.

۳. استفاده از فناوری: پیاده‌سازی سیستم‌ها و پلتفرم‌های آنلاین برای تسهیل اشتراک گذاری دانش، مانند پایگاه‌های داده و گروه‌های آنلاین که کارکنان می‌توانند در آنها ایده‌ها و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند.

۴. تشویق به تبادل اطلاعات: برگزاری جلسات منظم، کارگاه‌ها و رویدادهای شبکه‌سازی که کارکنان را به تبادل ایده‌ها و تجربیات تشویق می‌کند.

۵. تشکیل تیم‌های میان‌وظیفه‌ای: طراحی تیم‌هایی با ترکیب اعضای از بخش‌های مختلف که اهداف مشترکی دارند. این تیم‌ها می‌توانند به تشکیل روابط جدید و تقویت سرمایه اجتماعی کمک کنند.

۶. مدیریت بازخورد مثبت: ایجاد فضایی که در آن کارکنان را تشویق به ارائه و دریافت بازخورد سازنده کنند، باعث بهبود ارتباطات و اعتماد متقابل خواهد شد.

۷. آموزش مهارت‌های اجتماعی: برگزاری کارگاه‌های آموزشی به منظور بهبود مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی کارکنان.

پیشنهاد بر اساس تاثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش:

۱. ایجاد فضاهای غیررسمی برای تعامل: برگزاری جلسات قهوه‌خوری یا ناهار گروهی برای کارمندان که بتوانند بدون تنش‌های شغلی با یکدیگر گفتگو کنند و فراهم کردن فضاهایی در محیط کار که کارکنان بتوانند در آنجا به راحتی با یکدیگر تعامل کنند، مانند کافه تریا یا اتاق‌های استراحت.

۲. تشویق فرهنگ همکاری: ایجاد پروژه‌هایی که نیاز به همکاری بین تیم‌ها و اعضای مختلف دارد. این موضوع می‌تواند حس تعلق و نیاز به تبادل اطلاعات را تقویت کند و شناسایی و قدردانی از کارمندانی که به تبادل دانش کمک می‌کنند یا در همکاری‌های بین فردی فعال هستند.

۳. برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی: برگزاری کارگاه‌های مربوط به مهارت‌های ارتباطی، امتیازدهی به ارتباطات مؤثر و استماع فعال و دعوت از کارمندان برای به اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش خود در سمینارها یا جلسات گروهی.

۴. استفاده از فناوری: استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت دانش و شبکه‌های اجتماعی داخلی که تبادل اطلاعات را بین کارمندان تسهیل کند و بسترهای آنلاین برای بحث و تبادل نظر در مورد پروژه‌ها یا مسائل جاری، که در آن افراد می‌توانند ایده‌ها و نظرات خود را به اشتراک بگذارند.

۵. تقویت روابط بین فردی: برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و بازی‌های تیمی که به تقویت روابط بین اعضا کمک کند، ایجاد برنامه‌های مشاوره‌ای که در آن کارکنان با تجربه به راهنمایی اعضای جدید می‌پردازند و به این ترتیب روابط نزدیکتری شکل می‌گیرد.

۶. ارزیابی و نظارت بر سرمایه اجتماعی: استفاده از ابزارها و نظرسنجی‌ها برای اندازه‌گیری سطح سرمایه اجتماعی در سازمان و شناسایی نقاط قوت و ضعف و توسعه استراتژی‌های مؤثر برای تقویت سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش.

پیشنهاد بر اساس تاثیر مثبت اشتراک‌گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه:

۱. ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب: سازمان‌ها باید بر اهمیت اشتراک‌گذاری دانش تأکید کنند و افراد را برای به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و تجربیات خود تشویق نمایند. این می‌تواند توسط سیستم‌های پاداش‌دهی یا تقدیر از افراد فعال در این زمینه انجام شود و ایجاد فضایی که در آن کارکنان احساس امنیت کنند و قادر به بیان ایده‌های جدید و نظرات خود باشند، اهمیت زیادی دارد.

۲. استفاده از فناوری: استفاده از نرم‌افزارها و سیستم‌های آنلاین برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات و ارائه ایده‌ها. این پلتفرم‌ها می‌توانند شامل ویکی‌ها، فروم‌های آنلاین، و نرم‌افزارهای مدیریت پروژه باشند.

۳. تشکیل تیم‌های متنوع: تشکیل تیم‌های متشکل از افراد با مهارت‌ها و تجربیات مختلف می‌تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری کمک کند. افراد از حوزه‌های مختلف می‌توانند دیدگاه‌های متفاوتی را به اشتراک بگذارند.

۴. توسعه برنامه‌های آموزشی: برگزاری دوره‌های آموزشی به منظور ارتقای مهارت‌های ارتباطی و اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان و تشویق کارکنان به شرکت در کنفرانس‌ها، سمینارها و وبینارهای مرتبط برای یادگیری و به اشتراک‌گذاری تجربیات جدید.

۵. مشارکت با سایر سازمان‌ها: ایجاد همکاری با سازمان‌های دیگر برای تبادل دانش و تجربیات. این مشارکت می‌تواند شامل پروژه‌های مشترک یا شبکه‌های حرفه‌ای باشد و همکاری در پروژه‌های تحقیقاتی می‌تواند به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات نوآورانه کمک کند.

۶. اندازه‌گیری و تحلیل اثرات: استفاده از ارزیابی‌های منظم برای شناسایی تأثیرات اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری. این می‌تواند شامل بررسی تغییرات در عملکرد، سطح خلاقیت و موفقیت پروژه‌ها باشد و دریافت و تحلیل بازخورد از کارکنان برای بهبود فرآیندهای اشتراک‌گذاری دانش و ارتقای نوآوری.

پیشنهاد بر اساس تاثیر مثبت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر اشتراک دانش بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی:

۱. توسعه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش: انتخاب و استخدام کارکنانی که دارای مهارت‌ها و دانش مرتبط با فرهنگ سازمانی یادگیرنده هستند و فراهم کردن دوره‌های آموزشی موثر برای ارتقای مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی کارکنان که می‌تواند به افزایش توانایی‌های اشتراک دانش آن‌ها کمک کند.

۲. تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان: تشویق به برقراری روابط متقابل و نزدیک میان کارکنان و تقویت فرهنگ همکاری. این می‌تواند از طریق فعالیت‌های تیمی و برنامه‌های اجتماعی انجام شود و ایجاد پلتفرم‌های آنلاین برای تبادل اطلاعات و تجربیات میان کارکنان، به ویژه از طریق وبسایت‌های داخلی یا ابزارهای ارتباطی.

۳. تسهیل اشتراک‌گذاری دانش: استقرار سیستم‌های مدیریت دانش که به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تجربیات بین کارکنان کمک می‌کند. این می‌تواند شامل پایگاه‌های داده، انجمن‌های آنلاین و برنامه‌های اجتماعی باشد و طراحی فرایندهای مدون برای تشویق به اشتراک‌گذاری دانش از جمله تشکیل جلسات منظم، کارگاه‌های تبادل نظر و سیستم‌های پاداش برای افرادی که به اشتراک‌گذاری دانش می‌پردازند.

۴. اندازه‌گیری و تحلیل اثرات: ارزیابی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری در سازمان. بررسی این ارتباط می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف موجود کمک کند و دریافت بازخورد از کارکنان درباره فرایندها و شیوه‌های اشتراک‌گذاری دانش و بهبود مستمر آنها بر اساس تجارب و نظرات ایشان.

۵. تشویق فرهنگ اشتراک‌گذاری: ایجاد ارزش‌هایی که بر اشتراک‌گذاری دانش و همکاری تأکید کنند و کارکنان را در جهت این ارزش‌ها هدایت نمایند و ارائه مشوق‌هایی به کارکنان برای تشویق به اشتراک‌گذاری دانش و تجارب. این مشوق‌ها می‌تواند شامل پاداش‌های مالی، تقدیرنامه‌ها و ارتقاء شغلی باشد.

پیشنهاد بر اساس تاثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش:

۱. تقویت شبکه‌های اجتماعی داخلی: تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های داخلی برای تسهیل گفتگو و تبادل نظر بین افراد با تخصص‌های مختلف می‌تواند موجب ایجاد شبکه‌های مؤثر و تسریع در اشتراک‌گذاری دانش شود و راهاندازی رویدادهای اجتماعی و حرفه‌ای مانند کنفرانس‌ها و کارگاه‌ها که به تعاملات غیررسمی و افزایش همکاری بین کارکنان کمک کند.

۲. تسهیل اشتراک‌گذاری دانش: ایجاد و استفاده از پلتفرم‌های دیجیتال به منظور اشتراک‌گذاری دانش، مانند ویکی‌ها، انجمن‌ها و ابزارهای همکاری آنلاین که کارکنان بتوانند به راحتی اطلاعات و تجارب خود را به اشتراک بگذارند و آموزش کارکنان در زمینه‌های مستندسازی و انتشار دانش به گونه‌ای که دسترسی به اطلاعات به راحتی ممکن باشد.

۳. تشویق فرهنگ نوآوری و اشتراک‌گذاری: توسعه سیستم‌های تشویقی که به افراد و تیم‌ها پاداش می‌دهد برای به اشتراک‌گذاری دانش و فعالیت در حوزه‌های نوآوری و تشویق به استفاده از اشتراک‌گذاری تجربیات، حتی اگر شکست‌هایی وجود داشته باشد. این کار می‌تواند به یادگیری مستمر و ارتقاء نوآوری کمک کند.

۴. آموزش و توسعه: برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری در سازمان که می‌تواند به بهبود توانمندی‌های کارکنان برای ارائه ایده‌های جدید کمک کند و فرهنگ یادگیری مستمر را در سازمان تقویت کند، به طوری که همه کارکنان به دنبال ارتقاء مهارت‌ها و آموختن از یکدیگر باشند.

۵. ارزیابی و پایش اثرات: به طور مداوم تأثیر سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه را ارزیابی کنید. می‌توانید از نظرسنجی‌ها، مصاحبه‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌های بازرگانی برای شناسایی و بهبود فرایندها استفاده شود و بر اساس نتایج ارزیابی‌ها و بررسی‌ها، استراتژی‌های جدید تنظیم و به روز رسانی‌هایی در برنامه‌ها و سیاست‌ها انجام شود.

منابع

- Adler , PauL .S , and Seok-woo kwon , (2002) , “Social Capital: Prospects for a new Concept ” , Academy of management Review , Vol. 27, No.1 , pp. 17-40.
- Akhavan, P., Amiran, H., Rahimi, A. (2014). An applied model of employee knowledge sharing and its comparison in research and production centers, Human Resources Management Research, Year 6, Issue 4 (18th issue) . [In Persian]

- Aklamanu, A., Degbey, W.Y., Tarba, S.Y., (2016). The role of HRM and social capital configuration for knowledge sharing in post-M&A integration: a framework for future empirical investigation. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 27 (22), 2790-2822.
- Alini, M. (2019). *Social Capital in Islamic Teachings*, Bostan Kebat Publishing, Second Edition. [In Persian]
- Andrawina, L., & Govindaraju, R. (2009). Knowledge sharing capability, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Indonesia's information and communication technology industry. *Journal of ICT*, 8, 85-102.
- Barney, J. B. (1995). Looking inside for competitive advantage. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 49-61.
- Caputo, A., & Cillo, V. (2019). Knowledge management practices and innovation performance: A study in healthcare organizations. *Health Services Management Research*, 32(3), 128-137.
- Chang, C. H., & Chuang, S. H. (2011). Social capital and customer knowledge creation: The role of social capital in the creation of customer knowledge. *Industrial Marketing Management*, 40(5), 892-903.
- Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital & organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 843-859
- Cheong, Ricky K.F & Tsui, Eric, (2010). "the roles and values of personal knowledge management: an exploratory study", the journal of information and knowledge management systems, Vol.40 No. 2, p 206
- Cohen, A., & Lichtenstein, Y. (2010). The role of HR managers in building social capital in organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1261-1279.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
- Dalvand, V. Moshabaki, A. & Karampour, A. (2015). The impact of innovation capabilities on export performance of firms. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*, 3(2), 295-308.
- Dhana, D., & Sadeghi, A. (2020). Enhancing innovation performance through social capital and human resource management practices. *Journal of Business Research*, 109, 223-234.
- Frederiksen, L., & Nørgaard, A. (2017). Innovation performance: a survey of innovation performance measurement in the public sector. *Public Management Review*, 19(1), 1-20.
- Gemar, A. (2021). Social capital networks in sports spectatorship and participation, *International Review for the Sociology of Sport*, 56(4): 514-536.
- Han, S. H., Yoon, S. W., & Chae, C. (2022). Building social capital and learning relationships through knowledge sharing: A social network approach of management students' cases. *Journal of Knowledge Management*.
- Heidari, E., Seyed Kalali, N., Shariati, N. (2011). Organizational virtue and social capital: The mediating role of organizational commitment and the moderating role of spiritual intelligence, *Social Capital Management*, 9(4), 617-637. [In Persian]
- Hoof, Van den, Bart, & Do Ridder, Jan A., (2004). "Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate & CMC Use on Knowledge Sharing". *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130
- Hsu, CP., Chang, CW., Huang, HC., Chiang, CY. (2011). The relationships among social capital, organisational commitment and customeroriented prosocial behaviour of hospital nurses, *Journal of Clinical Nursing*, 20(9-10): 1383-1392
- Javid, M.J., Izadi Jiran, A. (2018). *Social capital and its status in Iran*, Cultural and Social Studies Research Institute Publications, First Edition. [In Persian]
- Kakuei Dinki, I. (2021). *Social Capital and Development*, Beh Andish Publishing, First Edition
- Kelher, M. (2013). The Effect of Knowledge-Based Human Resource Management Methods on Organizational Performance, Sixteenth National Conference on Economics, Management and Accounting, Shirvan. [In Persian]
- Khodaparast, M., Askari, M. H., Todar, R. (2011). Investigating the Mediating Role of Social Capital in the Impact of Knowledge-Based Human Resource Management Practices on Innovative Job Performance (Case Study: Western Electricity Departments of Mazandaran Province),

- Management and Sustainable Development Studies, First Year, Issue 3. [In Persian]
- Kiantou, S., & Loutsou, E. (2017). Knowledge management in small and medium-sized enterprises: the role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 870-884.
- Kusumawijaya, I. K. & Astuti, P. D., (2023). The effect of human capital on innovation: The mediation role of knowledge creation and knowledge sharing in small companies, *Knowledge and Performance Management*, Volume 7, Issue 1, pp. 64-75
- Leeder, T. M., Russell, K., and Lee C. Beaumon (2022), Sport Volunteerism and Social Capital, in *Sociology of Sport Journal*, 24 (2): 206-223
- López-Cabral, M., García, M. G., & Barrera, J. A (2009). Knowledge-based human resource management practices: Improving knowledge flow in organizations. *Human Resource Management Review*, 19(3), 311-320.
- McDonnell, A., & Burgess, J. (2016). The effects of high performance work systems on employee outcomes: the role of HRM in the development of social capital. *International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 13-34.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Noha Khan Modab P. (2013). The Effect of Knowledge-Based Leadership on Innovation Performance Considering the Role of Knowledge Management Behavior in Small and Medium-Sized Businesses Located in Science and Technology Parks in Tehran, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, Volume 7, Issue 88. [In Persian]
- Pitraf, E. (1993). Knowledge as a strategic asset. *International Journal of Information Management*, 13(1), 41-50.
- Rangus, K., & Duh, M. (2019). The impact of organizational culture on innovation performance in organizations. *Journal of Business Research*, 95, 439-448.
- Rauter, S., Jonker, J., & Eclard, L. (2019). Sustainable innovative performance questionnaire. *Journal of Business Research*, [Volume number]([Issue number]), [Page numbers].
- Salim Bahrami, Seyedeh H. and Kajouri Goshniani, S. (2012). The Effect of Knowledge-Based Human Resource Management Practices on Innovation Performance, Social Capital and Knowledge Sharing (Case Study: Parsian Insurance), 29th National Conference and 10th International Conference on Insurance and Development on the Topic of "Knowledge-Based Development of the Insurance Industry. [In Persian]
- Santoro, G., & Penco, L. (2019). Unpacking diversity in teams: Insights from the literature. *European Management Journal*, 37(2), 163-173.
- Shah Hosseini, A. (2013). Knowledge Sharing and Innovative Performance in Human Resource Management, Raz Nehan Publishing, First Edition. [In Persian]
- Sharifuddin, S O, & Rowland, F, (2004) "Knowledge Management in a Public Organization: A Study on the Relationship between Organization Elements and the Performance of Knowledge Transfer". *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 95-111
- Singh, I., S. K. M., T. S., & P. A. (2019). Interdepartmental collaboration and innovation: The mediating role of knowledge sharing. *Journal of Business Research*, 101, 671-678.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788-798.
- Srivastava, A., (2004). "Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(1), 23-41
- Vătmănescu, E. M., Cegarra-Navarro, J. G., Andrei, A. G., Dincă, V. M., & Alexandru, V. A. (2020). SMEs strategic networks and innovative performance: a relational design and methodology for knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. 69, 2-14
- Vermeulen, P. A. M., and Curseu, P. L. (2008). *Entrepreneurial Strategic Decision-Making: A Cognitive Perspective*. Printed and bound in Great Britain by MPG Books Ltd, Bodmin, Cornwall
- 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* 1–15

- Yang, R. (2014). Knowledge Management, Tools and Methods, Translated by: Dr. Payam Haghighi Borujeni, Dr. Mostafa Safdari Ranjbar, Zahra Karimi, Kiana Nozarian, Mohaddeseh Kanaani, Mehdi Mohammadnejad, Commercial Printing and Publishing Publications, First Edition [In Persian]
- Yu, Yuecheng, (2004). “Motivational Foundation of Individual Knowledge Sharing. Master’s Thesis”, The Hong Kong University of Science & Technology
- Zhang, L., Patterson, M., & Lin, Y. (2020). The value of social capital for firms: A meta-analysis on the relationship between social capital and firm performance. *Management Review Quarterly*, 70(3), 485-519.
- Zolfagharzadeh Dehnavi, Z. (2019). The Role of Intelligence and Strategic Decision-Making in the Innovative Performance of Iranian Companies Producing Sports Products, Sena Scientific Publishing, Affiliated to Sena Scientific Publishing Company, First Edition. [In Persian]