

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷

فصلنامه مدیریت نظامی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

سال بیست و چهارم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۳

ص ص ۲۲۵ - ۲۴۹

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان باتوجه به نقش

میانجی مدیریت دانش

ابوطالب مطلبی^۱

چکیده

سرمایه اجتماعی شامل ویژگی‌های حیات اجتماعی، هنجارها و اعتماد است که مشارکت‌کنندگان را قادر می‌سازد تا با یکدیگر همکاری نمایند و به صورت موثرتر و کارا تر اهداف مشترکشان را محقق سازند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان باتوجه به نقش میانجی مدیریت دانش بود. پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۳۳ نفر از کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر بود که ۱۴۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی چنگ و چانگ (۲۰۱۱)، مدیریت دانش داروچ (۲۰۰۳) و خلاقیت تورنس (۱۹۵۹) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار AMOS-V20 انجام پذیرفت. یافته‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و مدیریت دانش کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر تأثیر مثبت دارد، و مدیریت دانش نیز بر خلاقیت تأثیر مثبت دارد؛ همچنین در تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر مدیریت دانش نقش میانجی را دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت با افزایش اعتماد و روابط بین فردی و همچنین تسهیم دانش در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر می‌توان بر خلاقیت کارکنان افزود. در پایان مدل ساختاری حاصل از تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی مدیریت دانش ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، خلاقیت، مدیریت دانش

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای موفقیت و پیشرو بودن باید به طور مستمر عملکرد خود را بازبینی کنند و به دنبال بهبود مداوم عملکرد خود باشند. این سازمانها برای تحقق اهداف متعالی خود باید منابع و سرمایه‌های پیشبرنده را شناسایی و برای بهبود عملکرد خود از آنها استیاده کنند. عالوه بر منابع مهم شناخته شده و ملموس، سرمایه اجتماعی نیز یکی از منابعی است که برای هر سازمانی بسیار حائز اهمیت است و مزیت رقابتی آن به شمار می‌رود. سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی در نظر گرفته می‌شود که از روابط ایجادشده در یک جامعه ناشی می‌شود و برخلاف انواع دیگر سرمایه اجتماعی برای اندازه‌گیری و درک نسبتاً پیچیده است. زیرا حاصل فرایندهای نامشهود و اعتماد متقابل بین افراد است (Bulbul & Karahan, ۲۰۲۲).

امروزه، در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه‌ی دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره می‌کند که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (امینی و همکاران، ۱۳۹۶). به طور سنتی وجود سه نوع سرمایه طبیعی، فیزیکی و انسانی در کنار یکدیگر، مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض می‌شده است؛ ولی امروزه به این مهم پی برده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (Zhang & Hung, 2006). ارزش سرمایه اجتماعی برای کارکنان به ویژه کارکنان دانشی، بر گرفته از این حقیقت است که سرمایه اجتماعی منبع اصلی قدرت برای فرد و دانشگاه‌ها می‌باشد و از ویژگی عدم انتقال پذیری برخوردار است. یعنی نمی‌توان سرمایه اجتماعی فرد را به طور مستقیم به دیگری انتقال داد. یک فرد نمی‌تواند شبکه روابط توسعه یافته خود را به دیگری بفروشد یا انتقال دهد چرا که امکان دارد طرف‌های مقابل در ارتباطات، این انتقال را رد نمایند. فرد می‌تواند به ایجاد شبکه ارتباطات فردی کمک نماید ولی انتقال مستقیم ارتباطات فردی غیر ممکن است. کارکنان دانشی در یافته‌اند که ایجاد شبکه‌های ارتباطات متنوع و وسیع، نقش مهمی در توانایی و قابلیت آنها در زایش دانش در جهت کمک به موفقیت سازمانی می‌باشد (عالی پور و مطلبی، ۱۳۹۵، ص ۲۸۰).

به دلیل تغییرات روز افزون و پر شتاب جوامع بشری و نقش کلیدی آموزش در تربیت نسل خلاق به منظور توان روبه‌رو شدن با این تغییرات، اهمیت و ضرورت خلاقیت و عوامل موثر بر آن در محیط‌های آموزشی بیش از هر زمان دیگری در جهان امروزی آشکار شده است. خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف نظام آموزشی و جزء مهم‌ترین رسالت سازمان‌های آموزشی است، در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور یا کادر مدیریتی خلاق و نوآور، موثر و اثرگذار است؛ زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد، بنابراین اگر کادر مدیریتی دانشگاه‌ها در کنار مهارت‌های مدیریتی از خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند زمینه‌های ایجاد و رشد در دانشگاه فراهم می‌آید (سام‌خانی^۱، ۲۰۱۷).

افزایش رقابت جهانی، که با تغییرات سریع فناوری و کوتاه شدن چرخه‌ی عمر محصول پیوند خورده است، سازمان‌ها را نسبت به زمان گذشته آسیب پذیرتر ساخته است. بنابراین، این تغییرات باعث شده است که سازمان‌ها توجهی بیشتری به مسأله-ی خلاقیت داشته باشند (مبینی و همکاران، ۱۳۹۰). چالش‌های جهانی رو به افزایش بوده لذا اهمیت تفکر باز، تفکر "خارج از جعبه" و توانایی را برجسته می‌کند؛ برای مشاهده یک وضعیت از دیدگاه‌های مختلف. ادغام انواع مختلف دانش و کاربرد خلاق روش‌ها در یک دامنه حرفه‌ای در حال تبدیل شدن به یک مهارت‌های مهم در سال-های اخیر شده است (Leisian & Tatiana, 2015). کارکنان آموزش دیده و تحصیل کرده نیازمند محیطی که به آنها انگیزه رشد و توسعه و انگیزه‌ای که به آنها فرصت دهد تا به دنبال ایده‌های جدید و خلاقانه بروند، هستند. چنین محیطی تنها از راه سرمایه‌گذاری روی سرمایه اجتماعی محقق خواهد شد (Brooks & Nafukho, 2006). فلوریدا و همکاران^۲ (۲۰۰۲) بیان می‌کنند: "زمانی که افراد به جامعه‌ای تعلق داشته باشند که از سطح بالای سرمایه اجتماعی برخوردار باشند، افراد

1. Sam khani
2. Florida et al

تمایل زیادی به کار با یکدیگر دارند و ریسک‌پذیرتر می‌شوند و این سرمایه اجتماعی غنی باعث می‌شود تا فعالیت‌های نوآورانه در بین افراد گسترش یابد". با متلاطم‌تر شدن شرایط رقابت، اهمیت ایجاد و حفظ مزیت‌های رقابتی پایدار به‌طور بالقوه افزایش می‌یابد. در این راستا، سرمایه‌های ذهنی شرکت‌ها یکی از منابع حقیقی رقابت‌پذیری آینده هستند. از طرفی جنبه‌های رشد اقتصادی در یک منطقه نیازمند کلاس‌های خلاق می‌باشد؛ به عبارتی اعضای خلاق دارای سرمایه خلاقانه هستند و کلاس‌های خلاق بخش بزرگی از فعالیت‌های اقتصادی را انجام می‌دهند).

(Amitrajeet & Hamid, 2018)

پژوهش‌های پیشین عموماً تأکید داشتند خلاقیت به افراد خاصی تعلق داشته و نمی‌توان بر خصوصیتی که افراد خلاق را از بقیه متمایز می‌کند، تأثیری گذاشت. اما با گذشت زمان پژوهشگران پی بردند ویژگی‌هایی که باعث بروز خلاقیت می‌شود در همه‌ی افراد به چشم می‌خورد (Grabner, 2024). پژوهش‌ها ذاتی بودن این ویژگی‌ها را تأیید نکرده است پس می‌توان با شناخت، پرورش و تقویت آن‌ها زمینه‌ی بروز خلاقیت را فراهم کرد. رانکو^۱ (۲۰۱۷)، عنوان می‌کند خلاقیت ایجاد ارتباط بین ایده‌های نو و دانش جدید است آنچه امروزه به عنوان دانش نامیده می‌شود تجارب، مهارت‌ها و اطلاعات است؛ اما در آینده فرایندهای خلاق دانش نامیده می‌شوند و خلاقیت افراد به وسیله‌ی چگونگی استفاده از دانش اندازه‌گیری می‌شود.

خلاقیت در جهت تولید یک اندیشه و فکر جدید است یا به عبارت دیگر خلاقیت اشاره به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو دارد (آقائی فیشانی، ۱۳۹۴). چون که خلاقیت هر فرد را مهم‌ترین سلاح او در برابر فشارهای روحی ناشی از زندگی و کار روزانه و امور فوق‌العاده دانسته و حس وفاداری و وظیفه‌شناسی و تعهد نسبت به سازمان را در مسیر شغلی ایجاد و تقویت می‌کند و کارکنان را به کار و کوشش بیشتر بر می‌انگیزد و اشتیاق بیشتر فرد را به عنوان یک همکار برای پاسخگویی به خواسته‌ها که از شغل او دارند. به گونه‌ی کلی، برنامه‌ریزی در تمام سطوح مدیریت دانشگاه، مستلزم داشتن اندیشه‌ی خلاق، ارائه‌ی ابتکارات جدید، ورزیدگی و مهارت در به کار گرفتن منابع و عوامل متعدد است (قائدی و قورچیان، ۱۳۹۲). بنابراین مدیریت دانش به عنوان یک

واسطه یا میانجی می تواند نقش موثری در تبدیل سرمایه اجتماعی به خلاقیت داشته باشد.

جستجوی سازمان ها در مناطق اقتصادی برای دانش جدید، می تواند به عنوان بخشی از فرآیند تطابق سازمان با محیط خارجی در نظر گرفته شود که این تطابق به منظور بقا و رقابتی تر شدن سازمان صورت می گیرد و مدیریت صحیح سرمایه اجتماعی کسب شده در قالب مدیریت دانش می تواند منجر به خلاقیت بیشتر در بین کارکنان شود (Fugate et al., 2009). بسیاری از خبرگان معتقدند که سرمایه اجتماعی برای همکاری خلاقانه بین کارکنان ارتباط ایجاد می کند. خلاقیت و قابلیت اطمینان به عنوان دو مفهوم است که مخالف یکدیگر هستند؛ با این حال هر دو آنها برای حفظ رقابت یک سازمان ضروری هستند. فیکرت^۱ (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای به بررسی تعامل سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی و قابلیت اطمینان می پردازد. در این مطالعه تجربی، یافته ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت سازمانی و قابلیت های سازمانی تأثیر می گذارد (Fikret Sozbilir, 2018). در جامعه آماری پژوهش حاضر که شامل کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر می باشد بررسی روابط و تاثیر بین متغیرها حائز اهمیت می باشد، چرا که دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر بنا به نوع پذیرش دانشجو و اینکه تنها دانشجویان دختر را پذیرش می نماید تفاوت های عمده ای با سایر دانشگاه های کشور دارد که منجر می شود ساز و کار ارتباطی بین متغیرها بنا به نوع جامعه آماری که همگی زن می باشند متفاوت باشد. اگر چه تاکنون تحقیقات زیادی در رابطه با سرمایه اجتماعی و خلاقیت انجام شده است لیکن تحقیقی که به ارایه مدل ساختاری برای تبیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان باتوجه به نقش میانجی مدیریت دانش در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر پردازد صورت نگرفته است و این پرسش در ذهن محققین این مقاله ایجاد شد که تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان باتوجه به نقش میانجی مدیریت دانش به چه میزان است؟ و مدل ساختاری برای تبیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان باتوجه به نقش میانجی مدیریت دانش چیست؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

با توجه به اهمیت مدیریت در سیستم آموزشی و تعامل جامعه با نظام آموزشی، به ویژه در تأمین منابع انسانی، سرمایه اجتماعی موضوع پراهمیتی از نظر اجتماعی و سیاسی در نظام آموزشی جهان است. زیرا تعاملت و روابط انسانی در ساختن و حفظ جوامع انسانی و جامع گسترده تر نقش اساسی دارد (موسوی و پور علی، ۱۴۰۲). سرمایه اجتماعی یک اصطلاح روبه رشد در مباحث آموزش مجازی است که مبنایی برای بحث در مورد چندی ارتباط در شبکه های اجتماعی را ارائه میدهد سرمایه اجتماعی عبارت است از ویژگی های حیات اجتماعی، هنجارها و اعتماد؛ که مشارکت-کنندگان را قادر می سازد تا با یکدیگر همکاری نمایند و به صورت موثرتر و کارا تر اهداف مشترکشان را محقق سازند (Chou, 2024). درباره ابعاد سرمایه اجتماعی پژوهش های بیشماری صورت پذیرفته که جنبه های سرمایه اجتماعی را شامل ساختاری، شناختی و ارتباطی معرفی نموده و هریک از این ابعاد را در زیرگروه هایی جای داده اند:

۱- بعد ساختاری: الف- پیوند های موجود در شبکه : شامل وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه، ب- شکل و ترکیب شبکه: شامل سلسله مراتب شبکه، میزان ارتباط پذیری و تراکم شبکه، ج- تناسب سازمانی: تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص ممکن است برای اهداف دیگر استفاده شود (Carey et al, 2011)

۲- بعد شناختی: الف- زبان و علائم مشترک؛ ب- روایت های مشترک

۳- بعد ارتباطی: الف- اعتماد، ب- هنجارها، ج- تعهدات و روابط متقابل، د- تعیین هویت مشترک (جوان پور و همکاران، ۱۳۹۶).

برخی از صاحب نظران معتقدند که سرمایه اجتماعی در ارتباط با اشتراک گذاری دانش و مدیریت دانش می باشد. نتایج نظرسنجی ها نشان می دهد که میزان اشتراک دانش و سرمایه اجتماعی در حال افزایش است و ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی باعث تقویت اشتراک گذاری دانش شده و از مدیریت دانش حمایت

می کند (Angelika et al, 2018). از طرف دیگر استرنبرگ و لوبارت^۱ (۱۹۹۹) خلاقیت را به عنوان توانایی در ایجاد کارهایی که هم جدید (مثل ابتکاری، غیرمنتظره) و هم مناسب (مثل سودمندی، وفق پذیری در مورد محدودیت های وظیفه ای) باشد تعریف می کنند. کلماتی که با این تعریف مرتبط هستند شامل: ایده، اختراع و پیشرفت می باشد. در تعریفی دیگر، خلاقیت، تعامل میان استعداد، فرایند و محیط است که به وسیله آن فرد یا گروه، محصولی که هم جدید و هم مفید باشد را تولید می کنند (Makel & Plucker, 2008). عوامل گوناگونی در ایجاد محصولات خلاق، در هر دو سطح فردی و سازمانی نقش دارند. در سطح فردی معمولاً سه مولفه کلیدی از تولید خلاق حمایت می کند: مهارت ها، فرایندهای مرتبط با خلاقیت و انگیزش کار. مهارت ها به دانش و مهارت اشاره می کند. فرایندهای مرتبط با خلاقیت شامل سبک های شناختی، راهبردهای شناختی، همچنین متغیرهای شخصیتی و انگیزه کار شامل نگرش ها و انگیزش می باشد. در سطح سازمانی نیز ویژگی های محیط کار مدنظر قرار می گیرد (Reiter et al, 2004). سبک رهبری، سیستم پاداش، منابع سازمانی (پورطهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹)، سرمایه اجتماعی سازمانی (Chen et al., 2008)، جو سازمانی (Shin, 2009)، ساختار سازمانی (Pandey, 2009)؛ از عوامل تاثیر گذار سازمانی موثر بر خلاقیت هستند. رفتار خلاقانه، تولید ایده های جدید و مفید است برای هر سازمانی است و می تواند رفتارهای نوآورانه ای را به وجود آورد. از طرفی سرمایه اجتماعی شامل شبکه اعتماد و همکاری است؛ این همکاری و اشتراک اطلاعات برای خلاقیت و نوآوری یک ضروری است (Maria, 2018).

از طرفی امروزه سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که باید به آنچه می دانند (سرمایه فکری) بیش از آنچه دارند (سرمایه مادی) اهمیت دهند (Walczak, 2005). دانش سرمایه های انسانی از مهمترین قابلیت ها و شایستگی های سازمانی می باشد و شاید بتوان گفت پایه و ریشه تمام مزیت های رقابتی بشمار می رود (Hitt et al., 2005; Daud & Yusoff, 2010). دانش یکی از دارایی های کلیدی است که باید به

درستی مدیریت شود. بسیاری از محققان و تئوری پردازان بر ارزش مدیریت دانش تأکید دارند (Joanna, 2017) مدیریت دانش به فرآیند شناسایی، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و دسته بندی اطلاعات ضروری برای کسب و کار شرکت اشاره دارد؛ به گونه ای که عملکرد کارکنان و مزیت رقابتی شرکت را بهبود بخشد (Dilek & Ars, 2008). شاید مناسب ترین تعریف که مشترکات سایر تعاریف نیز باشد تعریف سازمان ناسا^۱ باشد که مدیریت دانش را در دسترس قرار دادن دانش مرتبط در زمان مقتضی برای نیازمندان به آن دانش تعریف نموده‌اند (Jafari, et al., 2007). سرمایه اجتماعی مفهومی اساسی و بنیادی در درک خلاقیت، نوآوری و ایجاد رفتارهای کارآفرینانه و همچنین پویایی‌های سازمانی به شمار می‌آید، چرا که فرآیند خلاقیت، نوآوری، یادگیری تیمی را تحت تاثیر قرار داده و آن‌ها را تسهیل می‌کند (Goyal & Akhilesh, 2007). سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده اجتماعی، باعث بروز خلاقیت، ایده‌پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیری می‌شود (Coleman, 1998).

پیشینه پژوهش

نوروزی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین رهبری تحول آفرین، خلاقیت سازمانی، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی» دریافتند که رهبران تحول آفرین می‌توانند تاثیر بسزایی در نوآوری سازمانی داشته باشند. همچنین این رهبران می‌توانند از طریق دانش و افزایش سطح آن در سطح سازمان بر عملکرد سازمانی نیز تاثیر گذارده و آن را افزایش دهند.

ایمان و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «بررسی و تبیین رابطه بین خلاقیت و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز» دریافتند هر اندازه افراد دارای خلاقیت بالاتری باشند، سرمایه اجتماعی اجتماعی در بین آنان بیشتر خواهد بود. البته لازم به ذکر است که نمره سرمایه اجتماعی در این پژوهش، بیشتر مربوط به ارتباطات و روابط خویشاوندی است که این مسأله خود موید ریشه‌های سنتی سرمایه اجتماعی در بین جوانان است.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان "کشف رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی" دریافتند که همبستگی بالای بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد. همچنین، در میان عناصر مدیریت دانش، گزارش دانش بالاترین اهمیت و در میان عناصر خلاقیت سازمانی حمایت مدیران بالاترین اهمیت را در این رابطه دارد.

پژوهش عباسزاده و مقتدایی در سال (۱۴۰۲)، با موضوع بررسی جامعه‌شناسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش‌آفرینی با روش پژوهش پیمایشی بوده و جامعه آماری کل اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین دانش‌آفرینی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود داشته است.

امانی (۱۳۹۰)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران» دریافت که مدیریت دانش و ابعاد آن و یادگیری سازمانی و ابعاد آن، دارای رابطه‌ی مثبت و معنادار در سطح ۰,۰۱ با متغیرهای خلاقیت و نوآوری سازمانی هستند. سوز بیلیر^۱ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان "رابطه بین سرمایه اجتماعی، خلاقیت و اثربخشی سازمانی" انجام داد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و نتایج حاصل از آن نشان داده است که سرمایه اجتماعی با خلاقیت کارکنان رابطه دارد. همچنین، یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی نیز رابطه معناداری دارد.

لیو^۲ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان "توسعه خلاقیت در بین دانشجویان رشته گردشگری از طریق سرمایه اجتماعی" انجام داد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و نتایج حاصل از آن نشان داد که سرمایه اجتماعی بر توسعه خلاقیت دانشجویان رشته گردشگری تاثیر معناداری دارد.

لیانگ و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان "ویژگیهای شخصیتی، سرمایه اجتماعی و خلاقیت" انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و نتایج

1 Sözbilir

2 Liu

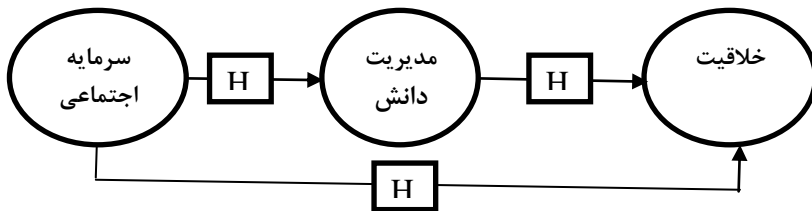
3. Liang, et al

حاصل از آن نشان داد که توجه به ویژگیهای شخصیتی می تواند بر خلاقیت کارکنان تاثیر گذارد. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان تاثیر معناداری دارد.

مرلو و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان سرمایه اجتماعی، گرایش به خدمات مشتری و خلاقیت در آن ها، بیان کرده اند که ابعاد شناختی، ارتباطی، ساختاری سرمایه اجتماعی؛ بینشی در خلاقیت مشتریان آن ها ایجاد می کند که این ابعاد باعث افزایش تسهیم دانش، ایجاد کانال های ارتباطی، و تسهیل رفتار مشارکتی در بین آن ها شده و در نتیجه باعث می شود که خلاقیت های آن ها افزایش پیدا کند. عوامل متعدد و بی شماری در موفقیت استقرار مدیریت دانش در سازمان نقش دارند، یکی از این عوامل سرمایه اجتماعی است.

تحقیقات کوهن و پروساک^۲ (۲۰۰۱) نشان می دهد که سرمایه اجتماعی باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون (درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکاء)، کمک به آموزش افزایش فعالیت های مرتبط با ثبات سازمان و درک مشترک می شود. با توجه به موارد ذکر شده در مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

- فرضیه ۱: سرمایه اجتماعی بر خلاقیت افراد درون سازمان تاثیر مثبت دارد.
فرضیه ۲: سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش درون سازمان تاثیر مثبت دارد.
فرضیه ۳: مدیریت دانش بر خلاقیت افراد درون سازمان تاثیر مثبت دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش تحقیق

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل ساختاری برای تبیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان باتوجه به نقش میانجی مدیریت دانش بوده است، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل ۲۳۳ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر بود. از این میان با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (طبقات شامل واحدهای مختلف دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر شامل اعضای هیئت علمی، کارکنان بخش اداری، آموزشی و خدماتی)، تعداد ۱۴۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد.

برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. پرسشنامه های پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی چنگ و چانگ^۱ (۲۰۱۱) با ۱۹ گویه، مدیریت دانش داروچ^۲ (۲۰۰۳) با ۵۹ گویه و در نهایت خلاقیت تورنس^۳ (۱۹۵۹) با ۶۰ گویه با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) بود. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۴، محتوایی^۵ و سازه^۶ استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع، توسط برخی از خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر) به دور از اشکالات ویرایشی، شکلی، املائی و مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه

1. Chang & Chuang
2. Newman & Conrad
3. Torrance
4. Faced Validity
5. Content Validity
6. Construct Validity

شونده، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای رهبری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و خلاقیت از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰,۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Amos استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲,۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰/۵ بود. میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر و آزمون بار عرضی^۲ استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر

-
1. Average Variance Extracted
 2. Cross Loadings

سه ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسشنامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

مدیریت دانش	خلاقیت	سرمایه اجتماعی	ASV	MSV	AVE	CR	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	منبع	بعد
---	---	۰,۷۱۴	۰,۳۲۰	۰,۴۵۶	۰,۵۱	۰,۸۳۵	۰,۸۱۲	۲۰	باس و اولیو (۲۰۰۰)	سرمایه اجتماعی
	۰,۷۸۳	۰,۴۲۱	۰,۰۱۲	۰,۱۶۹	۰,۵۲	۰,۸۸۳	۰,۸۶۲	۶۳	دنیسون (۲۰۰۰)	خلاقیت
۰,۷۴۹	۰,۳۸۱	۰,۶۸۲	۰,۲۴۸	۰,۴۵۶	۰,۵۲	۰,۸۸۲	۰,۸۵۸	۶۶	براون و گرین (۲۰۰۶)	مدیریت دانش

با توجه به جدول بالا پایایی سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

یافته‌های پژوهش

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

پایه تحصیلی	طبقه	فراوانی	درصد	پایه تحصیلی	طبقه	فراوانی	درصد	
لیسانس	دیپلم و فوق دیپلم	۱۷	۱۱,۶	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۳۲	۲۱,۹	
	لیسانس	۸۰	۵۴,۸		۵ تا ۱۰ سال	۲۷	۱۸,۵	
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۹	۳۲,۶		۱۱ تا ۱۵ سال	۳۵	۲۴	
متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره چولگی	آماره کشیدگی	بیش از ۱۵ سال	۵۲	۳۵,۶	
	سرمایه اجتماعی	۳,۶۶	۰,۷۸۱	-۰,۷۸	۰,۴۶۱	کمتر از ۳۵	۴۰	۲۷,۴
	مدیریت دانش	۳,۷۷	۰,۷۲۰	-۱,۷۳	۲,۵۱	۳۵ تا ۴۵	۴۵	۳۰,۸
خلاقیت	۳,۵۱	۰,۶۹۸	-۰,۸۷۲	۰,۶۸۱	مرد	۱۱۴	۷۸	
					زن	۳۲	۲۲	

1. Maximum Shared Squared Variance (MSV)
2. Average Shared Squared Variance (ASV)

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد، بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد (۷۸ درصد)؛ تحصیلات بیشتر افراد شرکت‌کننده لیسانس (۵۴٫۸ درصد)؛ بیشترین رده سنی بیشتر از ۴۵ سال (۴۱٫۸ درصد)؛ بیشترین فراوانی سابقه کاری مربوط به بیشتر از ۱۵ سال (۳۵٫۶ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۵-، می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۳-، ۳- و حتی بین ۲-، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال می‌باشد و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد.

استنباط آماری داده‌ها

بررسی وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و همچنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

جدول ۳. وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳
۱. سرمایه اجتماعی	۰٫۰۰۱	۰٫۱۲۹۳	۰٫۴۸۶۵	مناسب	----	۰٫۵۴	۰٫۴۸
۲. مدیریت دانش	۰٫۰۰۱	۰٫۴۷۷۵	۰٫۸۲۲۲	مناسب	۰٫۵۴	-----	۰٫۵۰
۳. خلاقیت	۰٫۰۰۱	۰٫۱۲۲۹	۰٫۲۳۷۴	مناسب	۰٫۴۸	۰٫۵۰	----

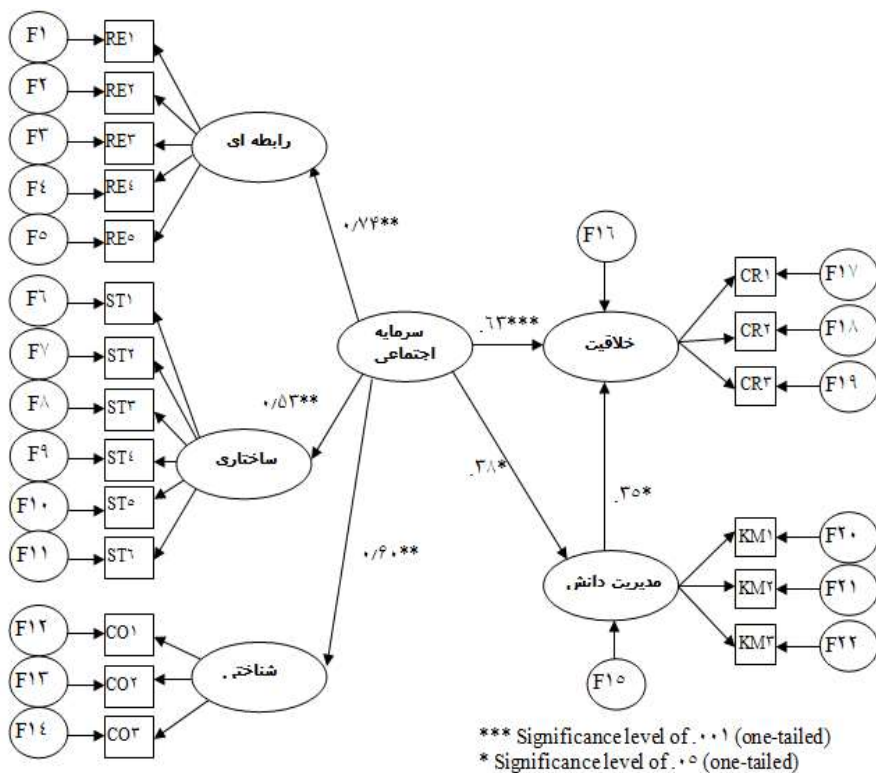
همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0,01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

بررسی مدل‌های اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی)، متغیر میانجی (مدیریت دانش) و متغیر وابسته (خلاقیت) اطمینان حاصل شود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و خلاقیت نشان داد، کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است (بارهای عاملی همه شاخص‌ها بالاتر از ۰,۵ و ضرایب معناداری تی برای همه شاخص‌ها بالاتر از ۲,۵۸ بود). هم‌چنین شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری نشانگر مناسب بودن کلیه مدل‌های اندازه‌گیری است.

بررسی مدل‌های ساختاری پژوهش

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به منظور تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت با نقش میانجی مدیریت دانش آورده شده است:



Chi-Square = ۱۱۳.۶۴, df=۴۲, P-value=۰.۰۱۱۰۰, RMSEA=۰.۰۵۱

شکل ۲. مدل ساختاری سرمایه اجتماعی و و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی مدیریت دانش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

طبق شکل نشان داده شده در خروجی نرم‌افزار AMOS (شکل ۲)، رابطه بین سرمایه اجتماعی همراه با ابعاد آن و خلاقیت کارکنان معنی‌دار (ضرایب معناداری بزرگتر از ۲،۵۸) و مستقیم است؛ بدین معنی که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش و مدیریت دانش بر خلاقیت نیز مثبت و معنی‌دار است. تأیید این مطالب، نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان را تأیید می‌سازد. با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش و ضریب تعیین می‌پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۴. نتایج آزمون مدل پژوهش

ردیف	بررسی فرضیه‌ها	ضرایب استاندارد شده	t-value	R ²	پذیرش / رد فرضیه‌ها
۱	تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت	۰,۶۳	۳,۴۹	۰,۲۳	پذیرش
۲	تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش	۰,۳۸	۸,۵۰	۰,۲۹	پذیرش
۳	تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت	۰,۳۵	۳,۶۶	۰,۲۵	پذیرش

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. همچنین ضرایب تعیین برای هر یک از متغیرهای وابسته در جدول فوق قابل مشاهده است و علاوه بر این نیز ۴۱ درصد از تغییرات متغیر خلاقیت بر اساس واریانس مشترک با مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۵. تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر	
		مستقیم	غیرمستقیم
مدیریت دانش	سرمایه اجتماعی	۰,۳۸	----
خلاقیت	مدیریت دانش	۰,۳۵	-----
خلاقیت	سرمایه اجتماعی	۰,۶۳	=۰,۳۸*۰,۳۵ ۰,۱۳
			=۰,۱۳+۰,۶۳ ۰,۷۶

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت از طریق متغیر میانجی مدیریت دانش به میزان ۰,۷۶ است.

بررسی برازش مدل پژوهش

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ($P=۰/۰۰۰$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل

قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند، که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	X^2	۲۲۰٫۶۴	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰٫۹۶	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۰٫۹۴	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰٫۹۶	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰٫۰۶۸	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۲٫۱۸	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰٫۸۱	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	۰٫۹۲	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

بحث و نتیجه‌گیری

بیشتر کنش‌های اجتماعی نیازمند مبادله‌ی دانش و اطلاعات جدیدی هستند که کنش‌گران بتوانند آن‌ها را با اطلاعات و دانش خود ترکیب کنند. بر این پایه، می‌توان بیان کرد که سرمایه‌ی اجتماعی نقشی انکارناپذیر در توسعه خلاقیت کارکنان از راه مدیریت دانش ایفا می‌کند. ایده‌ی بنیادین در این بین آن است که سرمایه اجتماعی به عنوان چکیده فرهنگ اجتماعی یا سازمانی، منجر به تفاوت‌های عمیقی در تجارب، بنیان‌های دانش، آموزش و خلاقیت در بین افراد می‌شود. در همین راستا، یافته‌های تحلیل همبستگی و مدل معادله ساختاری این پژوهش نشان دادند که مولفه‌های تبیین‌کننده سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و ارتباطی) رابطه مثبت و تأثیر معنی‌داری بر خلاقیت کارکنان به طور مستقیم و از طریق مدیریت دانش به

طور غیرمستقیم دارند. این بدان معنی است که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی کارکنان، میزان خلاقیت آنان متناسب با مدیریت دانش، افزایش خواهد یافت. کسب سرمایه اجتماعی به منزله ایجاد ارتباطات باز و موثر با افراد دیگری است که در سازمان مشغول به کار هستند. این توانایی ارتباط، می تواند موجب شد تا کارکنان از تجارب دیگران یاد بگیرند. معمولاً کارکنانی که ارتباطات بازی را در سازمان خود تجربه می کنند، توانایی ربط دادن موضوعات به یکدیگر و کشف روابط علی و معلولی هستند که یکی از مولفه های آغازین خلاقیت است. همچنین این کارکنان به دلیل داشتن سرمایه اجتماعی و بازگو کردن اندیشه های خود برای دیگران، براحتی می-توانند بین آنچه در ذهنشان اتفاق می افتد و بیان موضوع ارتباط برقرار کنند. از طرف دیگر، کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردارند، معمولاً هنجارها را خوب می شناسند و توانایی تفکر به شیوه های متداول را دارا می باشند و همچنین با توجه به جزئیات پیرامون خود، مسایل را به خوبی تحلیل و تبیین می کنند. یافته های حاصل از آزمون این فرضیه با یافته های به دست آمده توسط برخی از پژوهشگران همسو است. برای مثال، سوز بیلیر (۲۰۱۸)، در پژوهشی نشان داده است که سرمایه اجتماعی با خلاقیت کارکنان رابطه دارد. همچنین، یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی نیز رابطه معناداری دارد. لیو (۲۰۱۸)، نیز در پژوهشی نشان داد که سرمایه اجتماعی بر توسعه خلاقیت دانشجویان رشته گردشگری تاثیر معناداری دارد. لیانگ و همکاران (۲۰۱۷)، نیز، در پژوهشی نشان داد که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان تاثیر معناداری دارد.

در ارتباط با فرضیه دوم پژوهش که حاکی از تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش بود، باید اذعان کرد که سرمایه اجتماعی موجب شناخت بهتر محیط پیرامون می شود. همین امر زمینه لازم برای کارکنان یک سازمان در جهت استفاده از دانش ضمنی به منظور پیشبرد اهداف سازمانی را فراهم می آورد. کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردارند، باهم و با دیگر سازمانها (در مورد کارکنان دانشگاه، با دیگر سازمانهای آموزشی) در ارتباطند و دانش تولید شده توسط آنها را مورد ارزیابی قرار می دهند و دانش سازمانی خود را می سنجند تا بتوانند برای کسب مزیت رقابتی

از آن استفاده کنند. همچنین ارتباطات باز در بین این قبیل کارکنان موجب می شود تا در تسهیم دانش در درون سازمان خود به صورت فعالانه عمل کنند و از هیچ کوششی دریغ ننمایند.

دانشی که در اختیار افراد قرار می گیرد این زمینه را مهیا می کند تا مهارت های افراد افزایش یافته و این مهارت ها بین اعضا تسری یابد که در این میان با توجه به همکاری افراد با هم، ممکن است ایده های خلاقانه و نوآورانه در بین آن ها شکل گرفته و فرصت های کارآفرینانه ای را برای کشف و در نهایت بهره برداری از آن ایجاد کرده که در نهایت منجر به رشد و سودآوری در سازمان می شود. یافته های حاصل از این فرضیه با یافته های پژوهش کوهن و پروساک (۲۰۰۱) که نشان می دهد که سرمایه اجتماعی باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون (درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکاء)، کمک به آموزش افزایش فعالیت های مرتبط با ثبات سازمان و درک مشترک می شود همسو می باشد. همچنین، عباسزاده و مقتدایی در سال (۱۳۹۲)، نشان دادند که بین دانش آفرینی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود داشته است.

در مورد فرضیه سوم، می توان به این نکته اشاره نمود که مدیریت دانش مرکب از خلق، کسب و نگهداری دانش است. به طور اساسی، خلق دانش به تعامل بین دانش ضمنی و آشکار به جای فعالیت جداگانه دانش ضمنی و آشکار اشاره دارد. به واسطه این تعامل، نوآوری ها و دانش سازمانی ایجاد می گردد. به وسیله کشف ایده ها و راه حل های مفید و جدید، سازمان مضامین جدیدی را توسعه داده یا مضامین قدیمی درون پایگاه دانش ضمنی و آشکار سازمان را جایگزین می نماید. سازمان ها همچنین دانش را از طریق یادگیری فردی، کاوش محیط داخلی و بیرونی و به کارگیری کارکنان جدید یا خرید سازمان هایی با دانش مورد نیاز از منابع بیرونی بدست می آورند یا اینکه دل به خلاقیت کارکنان خود می بندند، پس بنابراین می توان بیان نمود که مدیریت دانش می تواند منجر به ایجاد خلاقیت در بین کارکنان گردد. مدیریت دانش در سازمان با ایجاد سازو کارهایی به منظور رفتار آزادانه کارکنان برای ارائه دانش ضمنی و ایده، می تواند موجب شود تا آنها به روشهای غیرمتداول برای حل مسایل سازمانی روی بیاورند و همین امر موجبات نوآوری را فراهم کند. از طرف

دیگر، مدیریت دانش در سازمان میتواند موجب شود تا افراد سازمان بیشتر به جزئیات توجه کنند و هر چیزی را براحتی و بدون پژوهش قبول نکنند که این امر پیش زمینه ای است برای بالندگی سازمانی دانشگاه. یافته حاصل از آزمون فرضیه نهایی با یافته به دست آمده توسط، امانی (۱۳۹۰) همسویی دارد.

منابع

- امانی، مرتضی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی.
- امینی، علیرضا؛ دولت‌شاه، پیمان؛ فتاحی، حمیدرضا (۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی، بازاریابی کارآفرینانه و نقش میانجی تسهیم دانش، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۵، صفحات ۵۶۹-۵۴۷.
- ایمان، محمدتقی، جلائیان بخشنده، وجیهه. (۱۴۰۳). بررسی و تبیین رابطه بین خلاقیت و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۱، ۳۷، ۱، ۱۹-۴۲.
- پورقاز، عبدالوهاب؛ کاظمی، یحیی؛ محمدی، امین (۱۳۹۰). بررسی رابطه شیوه های تفکر و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس. فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۳، شماره ۱۱، صفحات ۸۴-۶۸.
- جوان پور، محمدعلی؛ گرجی دوز، سمیه؛ سبحانی، عبدالرضا (۱۳۹۶). تحلیلی بر سرمایه اجتماعی در سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۱۱، صفحات ۱۲۵-۱۰۸.
- عالی پور، علیرضا؛ مطلبی، ابوطالب (۱۳۹۵). تجاری سازی پژوهش‌های بین رشته‌ای، با تأکید بر بسترسازی توسعه سرمایه اجتماعی دانشگاه‌ها، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۲، صفحات ۲۹۶-۲۷۵.
- عباس زاده شهری، عباس؛ و رجبلو، روشنگر (۱۴۰۲). مدیریت دانش محور و کاربرد آن در شرکت‌های اکتشاف و تولید، ماهنامه فنی تخصصی شرکت ملی نفت ایران، شماره ۶۱.
- عباس‌زاده، محمد، مقتدایی، لیلان. (۱۳۹۲). « بررسی جامعه‌شناسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش‌آفرینی » و مجله جامعه‌شناسی ایران، ۱۰(۱)، ۲۸-۳.

- قائدی، وهاب و قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۲). رابطه‌ی تعهد شغلی با مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر بوشهر، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱، پیاپی ۱۳، صص ۹۹-۱۰۸.
 - مبینی دهکردی، علی؛ دهقان نجم‌آبادی، منصور؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر؛ رودری، کاوه؛ هدایتی، اکبر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک های تفکر و خلاقیت در بین کارشناسان شرکت خودروسازی زامیاد، پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی نفت و گاز و انرژی. تهران.
 - موسوی، سید صائب و پورعلی، محمدرضا (۱۴۰۲)، سرمایه اجتماعی و اهرم مالی. دانش سرمایه گذاری، ۱۲ شماره ۱۲، پیاپی ۴۶، صص ۱-۲۳.
-
- Aghayee Fishani .T .(2015). Innovation and creativity in humans and organizations. Tehran: Termeh. (In Persian).
 - Amitrajeet, B & Hamid,B.(2018). *Artists, engineers, and aspects of economic growth in a creative region, Economic Modelling*, 71: 214-219.
 - Ambrose, M. L. (2002). Contemporary Justice Research: A new look at a familiar questions, *organizational Behavior & human decision processes*, 89(1).
 - Angelika, Z; Ilan, O; Eleni, L.(2018). Alexandra Gerbasi bSourcing in or out: Implications for social capital and knowledge sharing, *The Journal of Strategic Information Systems*.
 - Brooks, Kit & Nafukho, Fredrick Muyia.(2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link to productivity? *Journal of European Industrial Training*, 30(2), 117-128.
 - Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
 - Carey, S; Lawson, B; Krause, R. (2011). Social capital configuration, legal bonds and performance in buyer–supplier relationships, *Journal of Operations Management*, 29(4), 277–288.
 - Chang, S. C; Tein, S. W; Lee, H. M. (2010). socail capital, Creativity, and new product advantage: an empirical study, international, *Journal of Electronic Business Management*, 8(1), 43-55.
 - Chang, H. H; Chuang, S. S. (2011). Socialcapital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator, *Information and management*, 48(1), 9-18.

- Chen, C. J; Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance: The mediating role of knowledge management capacity, *Journal of Business Research*, 62, pp: 104–114.
- Cheng, H. H. (2012). The Effect of Social Capital on Creativity in Information Systems Development Projects: The Mediating Effect of Knowledge Integration, World Academy of Science, *Engineering and Technology*, 64, 788-793.
- Chou, Y. K. (2024) . Three simple models of social capital and economic growth, *The Journal of Socio-Economics*, 35, 889–912.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Coleman, J.S. (1998), *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Harvard University Press.
- Daud, S; Yusoff, W. F. (2010). Knowledge Management and Firm Performance in SMEs: The Role of Social Capital as a Mediating Variable, *Asian Academy of Management Journal*, 15(2), 135–155.
- Dilek, Z. N; Ulku, U. (2008). A cultural perspective on knowledge management: the success story of Sarkuysan company, 12(2), 141-155.
- Fikret, S.(2018). The Interaction between Social Capital, Creativity and Efficiency in organization, *Journal of Thinking Skills and Creativity*, 27: 1–92
- Florida, R., Cushing, R., & Gates, G. (2002), When social capital stifles innovation, *Harvard Business Review*, 80(8), 20-20.
- Fugate, B, S, Stank, T, P & Mentzer, J, T. (2009), Linking improved knowledge management to operational and organizational performance, *Journal of Operations Management*, 27, 247–264.
- Goyal, Ajay & Ahkilesh, K.B.(2007). Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams. *Team Performance Management*, 13(7), 206-226.
- Grabner, I.(2024). Managing Organizational Creativity Motivational aspects of management control systems for creative employees. Wirtschafts universität Wien, Nordbergstrasse 15, A-1090 Wien, Austria 16th EDAMBA Summer Academy ,Soreze, France, July 2017.
- Hitt, M. A; Ireland, R. D; Hoskisson, R. E. (2005). *strategic management : competitiveness and globalization concept* . (16-th Edition). Thomas south western publishers
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (pls) in strategic management research: A review of four recent studies', *journal of Strategic Management*, 20(2), 195–204.

- Jafari, M; Fesharaki, M. N; Akhavan, A. (2007). establishing an integrated knowledge ,management system in iran aerospace industries organization , *journal of knowledge management* ,11(1), 127-142.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1996). *Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International, Inc.
- Joanna, P.(2017). *The future of knowledge management, Satellite Meeting - Knowledge Management Section*, : <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>
- Leisian, S & Tatiana, P(2015). Training Programs on Creativity and Creative Program Solving at Russian Universities, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191 : 2710 – 2715.
- Liang, C., Ip, C. Y., Wu, S. C., Law, K. M. Y., Wang, J. H., Peng, L. P., & Liu, H. C. (2023). Personality traits, social capital, and entrepreneurial creativity: comparing green socioentrepreneurial intentions across Taiwan and Hong Kong. *Studies in Higher Education*, 1-17.
- Liu, C. H. S. (2017). Remodelling progress in tourism and hospitality students' creativity through social capital and transformational leadership. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 21, 69-82.
- Lopez, N, C; Merono, C. A. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance, *International Journal of Information Management*, 31, 502–509
- Maria Thompson.(2018). Social capital, innovation and economic growth, *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 73: 46-52.
- Makel, M; Plucker, J. (2008). *Handbook of Giftedness in Children* ; 2008, 247-270.
- Merlo, O; Bell, S. J; Mengüç, B; Whitwell, G. J. (2006). *Social capital, customer service orientation and creativity in retail stores*, *Journal of Business Research*, 59, 1214–1221.
- Moran, P. (2005). *Structural versus relational embeddedness: social capital and managerial performance*, *Strategic Management Journal*, Vol. 26,1129–1151.
- Noruzy, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2018). Relations between transformational leadership, organizational innovation, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 64(5-8), 1073-1085.

- Pandey, S; Sharma, R.R.K .(2009). Organizational Factors for Exploration and Exploitation, *J. Technol. Manag. Innov*, 4(1), 48-58.
- Reiter-Palmon, R; Illies, J. (2004), Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective, *Journal of the Leadership Quarterly*, 15 , 55-77.
- Runco, M. A. (2017), Creativity, Research, Development, and practice. Chapter 1, Cognitive and creativity, pages: 1-38.
- Sam Khani, M. R. (2017); creativity and innovation in organization and management education, nashre art Spand Tehran.
- Sepahvand, Reza ,Mahmoud Reza Esmaili, Saba Kkalani, Masoud Ghodsi (2014). Exploring the Relationship between Knowledge Management and Organizational Intelligence, *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 2 (2) 2014:402-407. www.amiemt-journal.com
- Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.
- Shin, Angela -yih Chen(2009). The effect of organizational change on Team creativity, job satisfaction, organizational commitment, and work performance, *ASBBS Annual Conference: Las Vegas*, 16 (1).
- Sturbuck , J . C .(1995). Learning by knowledge intensive firms, *Journal of management studies*, 29, 713 -740.
- Walczak, S. (2005), organizational knowledge management structure. *journal of the learning organization* , 12(4), 330-337.
- Zhang, Q; Hung, G. F. (2006). China's social capital and financial performance of private enterprises, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(2), 198-207.