

ارتباط بین سرمایه های اجتماعی با خلاقیت کارکنان، نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه ای فارس)

هدیل سالمی^۱

مینا اخباری آزاد*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۵/۰۶

چکیده

زمینه: سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک پذیری در جوامع و سازمان ها می شود. هدف: پژوهش حاضر با هدف ارتباط بین سرمایه های اجتماعی با خلاقیت کارکنان، نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش در شرکت برق منطقه ای فارس صورت پذیرفت. روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان واحد ستادی شرکت برق منطقه ای فارس هستند که تعداد آنها بر اساس اطلاعات موجود ۷۰۰ نفر می باشد؛ که از این میان، بر اساس جدول مورگان و به روش تصادفی طبقه ای، ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از پنج پرسشنامه بسته و استاندارد می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از مدل یابی معادلات ساختاری و بابهیره گریز نرم افزار (پی ال اس، نسخه ۲) استفاده شده است. یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش بر خلاقیت اثر مستقیم و معنادار دارند. درگیری شغلی بر خلاقیت اثر غیرمستقیم دارد. نتیجه گیری: بنابر یافته های پژوهش، سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد نوآوری و تسهیم دانش در افزایش کیفیت تولیدات و خدمات و در نتیجه، رشد و بالندگی سازمان اثرگذار خواهد بود. با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، میزان خلاقیت کارکنان متناسب با آن، افزایش خواهد یافت. وجود سرمایه اجتماعی سبب می شود شرکت ها بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند و خود را در بازار جهانی ماندگار سازند.

واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، خلاقیت، درگیری شغلی، تسهیم دانش، شرکت برق منطقه ای فارس.

۱. گروه مدیریت اجرایی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. (hadil.salemi.97@gmail.com)

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (نویسنده مسئول): (minaakhbari@yahoo.com)

مقدمه

امروزه در کنار سرمایه های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه 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 می کند که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می شود (امینی و همکاران، ۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی که ناشی از مشارکت مدنی است، باعث ایجاد اعتماد و ترغیب دانش و هنجارهای مشترک می شود. اعضای یک سازمان از طریق ارتباط، همکاری، هماهنگی و به اشتراک گذاری اطلاعات با کارآیی بالایی مهارت های عملکردی خود را ارائه می کنند و شواهد تجربی نشان داده روند ارتباطات و تعامل بین افراد برای سازمان و به ظهور رسیدن خلاقیت افراد مهم است (لازیکاس و دالیداite^۱، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک پذیری در جوامع (به طور عام) و سازمان ها (به طور خاص) می شود. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان ها باعث می شود که فرهنگ کار گروهی در میان اعضای سازمان رواج پیدا کند و کارکنان به سمت نوآوری سوق داده شوند. چرا که نوآوری نیازمند تلاش دسته جمعی همه افراد و واحدهای درون سازمانی است و سرمایه اجتماعی از طریق کنش جمعی، به خلق نوآوری در سازمان کمک می کند؛ بنابراین، یکی از عوامل مهم ایجاد ارتباطات مؤثر بین افراد و در نتیجه تقویت و نوآوری در سازمان ها، سرمایه اجتماعی است (فارسی و همکاران^۲، ۲۰۱۳). سازمان ها به منظور حفظ مزیت رقابتی و افزایش کیفیت، کارایی، اثربخشی، بقا و موفقیت بلندمدت در محیط های دارای تغییرات پیچیده و فزاینده، به بهره گیری از استعداد خلاقیت کارکنان نیاز ضروری دارند. با این وجود، بهره گیری از خلاقیت، مستلزم سنجش، اندازه گیری، تحلیل و بررسی آن دارد تا از این طریق بتوان در بهره گیری هر چه بیشتر از دستاوردهای خلاقیت کارکنان به سازمان کمک نمود. خلاقیت به معنای به کار گیری توانایی های ذهنی برای ایجاد فکر یا مفهومی جدید، توانایی ترکیب نظرها در روش منحصر به فرد، یا ایجاد پیوستگی بین نظرهاست. خلاقیت به افراد خاصی تعلق دارد و نمی توان بر خصوصیتی که افراد خلاق را از بقیه متمایز می کند، تاثیر گذاشت؛ اما با گذشت زمان پژوهشگران پی بردند ویژگی هایی که باعث بروز خلاقیت می شود در همه افراد به چشم می خورد (گرابنر^۳، ۲۰۱۴). خلاقیت و یافتن راه حل های خلاقانه فعالیتی چالش برانگیز است. بدون انگیزش درونی، فرد قادر نخواهد بود یا تمایلی نخواهد داشت دانش و مهارت خود را در جهت یافتن راه های خلاقانه به کار گیرد؛ بنابراین، با توجه به چالش برانگیز بودن خلاقیت و داشتن انگیزه درونی قوی می توان انتظار داشت افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند، در مقایسه با کسانی که درگیری شغلی اندکی دارند، خلاقیت بیشتری داشته باشند. درگیری شغلی عاملی اصلی در بهبود نگرش، رفتار، عملکرد و بهره وری کارکنان است. مدیران می توانند از طریق ایجاد درگیری شغلی در کارکنان عملکرد سازمان را بهبود بخشند و حتی به مزیت رقابتی دست یابند.

1. Lauzikas & Dailydaite
2. Farsi & et al
3. Grabner

وقتی کارکنان در شغل خود درگیر باشند، رفتارهای مثبت بروز می دهند به طوری که هم منافع خودشان تامین می شود هم منافع سازمان. کارکنان درگیر به دلیل داشتن علاقه و اشتیاق زیاد به کار خود، تمایل دارند فراتر از حد انتظار برای سازمان کار کنند و عملکردشان بهتر از کارکنانی خواهد بود که درگیری شغلی ندارند. همچنین، کارکنانی که درگیری شغلی زیادی دارند، کار خود را معنادارتر و راضی کننده تر از دیگران درک می کنند و اینکه رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران خواهند داشت (رنگریز و رضایی، ۱۳۹۴). از الزامات حیاتی برای سازمان های امروزی مدیریت دانش و درگیری شغلی است. صاحب نظران، مدیریت دانش را به عنوان ابزاری کلیدی برای مدیریت اطلاعات و ابزاری راهبردی برای مدیریت و راهی مؤثر برای کسب برتری رقابتی پایدار می دانند. درگیری شغلی نیز به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند، هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. از این رو باید تمام سازمان ها، به دنبال یافتن راه هایی برای افزایش مدیریت دانش و درگیری شغلی کارکنان خود برآیند.

مدیریت دانش مفهومی جدید نیست ولی در عین حال، به تازگی اهمیت خود را در سازمان ها پیدا کرده و توجه بسیاری از صاحب نظران را به خود جلب کرده است. با توجه به تعاریف مختلف از مدیریت دانش می توان عنوان کرد که مدیریت دانش فرآیند خلق، تسهیم، انتقال و به کارگیری دانش در سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی است؛ بنابراین، دانش به عنوان اساس و مهمترین عامل رقابت و در کنار دانش، نوآوری نیز به عنوان مهمترین عامل بقای شرکت ها، شناخته شده است (هو و همکاران^۱، ۲۰۱۳؛ وو و وانگ^۲، ۲۰۱۶). در خصوص خلق دانش، سرمایه های اجتماعی با اثر گذاری بر شرایط مورد نیاز مبادله، به تسهیل توسعه سرمایه دانشی مشترک کمک شایانی می کند، چرا که در فرآیندهای مدیریت دانش، تسهیم دانش که نیازمند مؤلفه هایی نظیر، اعتماد متقابل و مشارکت دوستانه کارکنان سازمان با یکدیگر می باشد، به سرمایه اجتماعی وابسته است؛ بنابراین، ایجاد سرمایه های اجتماعی می تواند خود سبب افزایش توانایی های مرتبط با مدیریت دانش شود. به طور کلی، سرمایه اجتماعی دستیابی افراد به سایر منابع دانش در ناخلف و خارج سازمان را تسهیل می کند و تمایل افراد برای درگیر شدن در تعامل دو طرفه را افزایش می دهد و اثربخشی ایجاد و تسهیم دانش را بهبود می بخشد، هر چه در یک سازمان سرمایه اجتماعی به طور گسترده وجود داشته باشد، تسهیم دانش بیشتر خواهد بود. در همین راستا، پژوهش حاضر باهدف تعیین ارتباط بین سرمایه های اجتماعی با خلاقیت کارکنان، نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش در شرکت برق منطقه ای فارس انجام شد. اگر چه تحقیقات زیادی در زمینه سرمایه اجتماعی و خلاقیت به طور جداگانه انجام گرفته است، اما تحقیقی که به تبیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت کارکنان، نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش در شرکت برق منطقه ای فارس بپردازد، انجام نگرفته است؛ و این پرسش در مقاله حاضر مطرح است که تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش چگونه است؟ و چه کاربردهای مفیدی برای سازمان ها و نهادهای بزرگ دولتی خواهد داشت؟ یکی از مفاهیم بسیار مهم که جامعه شناسان معاصر در بررسی کمیت و کیفیت روابط

1. Hau & et al
2. Wu & Wang

اجتماعی در جامعه از آن استفاده کرده اند مفهوم سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به مؤسسات، روابط و هنجارهایی که کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی را شکل می دهد، اشاره می کند. شواهد روبه افزایش نشان می دهد سرمایه اجتماعی برای رشد و توسعه پایدار جوامع ضروری و حیاتی است (آریکول و همکاران^۱، ۲۰۱۵). از دیدگاه ناهاپیت و گوشال^۲ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی سه بعد دارد: بعد ساختاری، دربرگیرنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است. بعد رابطه ای، به روابط بین شخصی افراد که در گذر زمان ایجاد می شود، می پردازد. بعد شناختی، به منابعی اشاره می کند که بازنمایی و ارائه تفسیر مشترک را برعهده دارد و نظامی از معانی را بین گروه ها ایجاد می کند (مقیم و رمضان، ۱۳۹۰). برخی صاحب نظران معتقدند سرمایه اجتماعی ارتباط با اشتراک گذاری دانش و مدیریت دانش است. نتایج نظرسنجی ها نشان داده است میزان اشتراک دانش و سرمایه اجتماعی در حال افزایش است و ابعاد سرمایه اجتماعی باعث تقویت اشتراک گذاری دانش می شود و از مدیریت دانش حمایت می کند (آنگلیکا و همکاران^۳، ۲۰۱۸). در جوامع پیشرفته امروزی، سازمان ها برای دستیابی به مزیت رقابتی و رشد و پویایی بیشتر، به خلاقیت نیاز دارن (رمضان پور و همکاران^۴، ۲۰۱۴؛ دیپیتور^۵، ۲۰۱۲). در سطح سازمانی می توان مفهوم خلاقیت را به عنوان تولید ایده های نوین، ارزشمند و مفید برای محصولات، فرآیندها، از سوی افراد یا گروه ها در یک محیط سازمانی خاص تعریف کرد. در وضعیت پیچیده امروز، سازمان هایی موفق خواهند بود که بتوانند در جهت نیل به اهداف سازمان، فرصت هایی مناسب برای بروز افکار نو و ابتکاری و کاربرد آن گها در محیط پدید بیاورند، زیرا تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، نیروی انسانی آن و نقش تمامی آن ها در موفقیت سازمان است که این امر از طریق توانمندسازی، رفتارهای نوآورانه و خلاقیت کارکنان میسر است. مدیران سازمان برای همگام بودن با سیر تغییرات و تحولات محیط امروزی، باید به فکر ارائه محصولات متفاوت باشند، چرا که مشتری به دلیل روبه رو شدن با عرضه کنندگان متعدد، انتخاب های فراوانی در دسترس دارد، در نتیجه، خواست و سلیقه متفاوت از خود نشان می دهد (حمیدی زاده و دیگران، ۱۳۹۳). از جمله مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده، مفهوم درگیری شغلی است. در تلاش برای شناسایی و بهبود نگرش های شغلی، پژوهش در حوزه روانشناسی سازمانی بیانگر علاقه روبه افزایش در مورد شناخت مفهوم درگیری شغلی است. بخشی از این علاقه مندی ممکن است ناشی از اهمیت یافتن جنبه های کار و زندگی سازمانی باشد و بخش دیگر از این واقعیت ناشی می شود که سازمان ها نیاز به کارکنانی که از لحاظ روانی به کارشان وابسته باشند را بیش از پیش احساس می کنند (اسکاویک و اسکاویک^۶، ۲۰۱۳). کاهن^۷ (۱۹۹۰) اولین کسی بود که مفهوم درگیری شغلی را به متون مدیریت منابع انسانی وارد کرد. به نظر ویدرگیر شدن در کار نوعی وضعیت روانشناختی است که خود وجودی افراد را تحت سلطه نقش کاری شان در

1. Areekul & et al
2. Nahapiet & Ghoshal
3. Angelika & et al
4. Ramezanpour & et al
5. Dipietor
6. Skaalvik & Skaalvik
7. Kahn

می آورد. به هر حال تعاریف مختلفی از درگیری شغلی وجود دارد. در یک تعریف، همانندسازی روان شناختی فرد با شغلش، درگیری شغلی نامیده می شود (یاسمی نژاد، گل محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۲؛ ۱۳۹۰). درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می کند. در عصر دانایی، دانش و مدیریت آن، یکی از ضروریات اصلی سازمان ها و مدیران نقش اساسی را در این فرآیند به عهده دارند. مدیریت دانش مجموعه فعالیت ها و استراتژی هایی است که شرکت ها برای تولید، ذخیره، انتقال و به کارگیری دانش به منظور بهبود عملکرد سازمانی به کار می برند (دونات و دیابلو^۱، ۲۰۱۵). دانش یکی از دارایی های کلیدی است که باید به درستی مدیریت شود. بسیاری از محققان و نظریه پردازان بر ارزش مدیریت دانش تاکید دارند (جوآنا^۲، ۲۰۱۷). مدیریت دانش مجموعه فرایندهایی برای فهم و به کارگیری منبع راهبردی دانش در سازمان است. دانش در صورتی نقش راهبردی دارد که سازمان بتواند آن را در فعالیت های ارزش آفرینی استفاده نموده و از دانش، ابزاری برای عملی ساختن فرصت های موجود در بازار رقابتی بهره برداری کند. در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، هم توجه به دانش موجود و استفاده مؤثر از آن و هم ایجاد ساختاری برای استفاده از دانش نوین اهمیت بسیار دارد. سازمان ها باید به همه امور توجه داشته باشند، زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری، همزمان، در کل سازمان عمل می کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می شود.

در زمینه ارتباط سرمایه اجتماعی و خلاقیت، درگیری شغلی و تسهیم دانش، تحقیقات چندی صورت گرفته است که در ادامه، به برخی از آنها اشاره می شود. عسکری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "نقش سرمایه های اجتماعی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش" پرداخت. عصر دانایی محوری، مدیریت دانش به مهم ترین وظیفه سازمان هایی تبدیل شده که به دنبال استفاده بهینه از این سرمایه ارزشمند و ناملموس اند. اجرای موفقیت آمیز پروژه های مدیریت دانش در سازمان به ایجاد زمینه ها و شرایط مناسب و تقویت کننده ای نیاز دارد. یکی از عواملی که می تواند نقش بسیار مؤثری در تسهیل انجام مؤثر اقدامات مدیریت دانش داشته باشد، زیرساخت انسانی - اجتماعی است. از این رو در این مقاله نقش سرمایه اجتماعی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش در سازمان تشریح و بررسی می شود که این سرمایه سازمانی چگونه می تواند رفتارهای توانمندساز مدیریت دانش را در سازمان تقویت کنند. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن نیز شامل ۹۵۰ نفر مدیران و کارشناسان سازمان شرکت پخش فراورده های نفتی ایران است که با نمونه گیری تصادفی انجام شده، ۲۷۴ نفر آن ها به عنوان نمونه انتخاب شده اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که ابعاد مورد بررسی سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی بر تسهیل اقدامات مدیریت دانش در سازمان دارد. بر این مبنای پیشنهادهایی به مدیران و پژوهشگران ارائه می شود. حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی متغیرهای مؤثر بر ایجاد خلاقیت" پرداختند. این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از منظر شیوه گردآوری داده ها توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری کارکنان فولاد سپاهان اصفهان می باشد. یافته ها نشان داد که سه عامل سازمانی، حمایت مدیران، استقلال شغلی و رضایت شغلی اثر مستقیم و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارند. نصرافهانی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "تأثیر خودکارآمدی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی" انجام داد. جامعه آماری کارکنان دانشگاه اصفهان بود. داده ها از

طریق پرسشنامه جمع آوری گردید نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که خودکارآمدی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی تاثیر معنادار دارد. الوانی (۱۳۹۵) شرایط خاص اقتصادی حاکم بر سازمان‌ها باعث شده است تا مزیت رقابتی آنها دیگر بر پایه دارایی‌های مشهودشان نباشد. آنچه امروزه سازمان‌ها را در صحنه اقتصاد، رقابت پذیر می‌نماید. اداره اثربخش دانش و نیز تأکید مستمر بر عوامل مؤثر بر دارایی‌های دانشی نظیر سرمایه اجتماعی است. بر این اساس، پژوهش حاضر به نقش سرمایه اجتماعی در اثربخشی مدیریت دانش را مورد مطالعه قرار داده است. سؤال اساسی تحقیق این است آیا میزان بالای سرمایه‌های اجتماعی به اثربخشی مدیریت دانش منتهی می‌شود؟ جامعه آماری پژوهش، دانشگاه هوایی شهید ستاری است و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعیین نمونه پرداخته شد. روش گردآوری داده‌ها، پرسشنامه حضوری بوده و از روش تحقیق توصیفی - میدانی استفاده شده است. نتایج حاصله، با استفاده از آزمون ضریب همبستگی و آزمون معادلات ساختاری، حاکی از وجود رابطه معنی‌داری بین همه مؤلفه‌های سرمایه‌های اجتماعی و اثربخشی مدیریت دانش است. تقوی مقدم (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان " بررسی ارتباط ابعاد مختلف سرمایه‌های اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان " پرداخت. جامعه آماری این تحقیق کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی در استان مازندران می‌باشد و نمونه آماری از ۲۱۸ کارمند ارشد و جزء این سازمان تشکیل می‌شود. جهت بررسی سرمایه‌های اجتماعی از مدل الونز و همکاران و برای بررسی رضایت شغلی از مدل اسمیت و همکاران استفاده شده است. برای تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون رتبه‌بندی فریدمن و همبستگی اسپیرمن بهره گرفته شده است. پژوهش حاضر از یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی تشکیل شده است. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق مشخص شده در این سازمان میان سرمایه‌های اجتماعی رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. فعال و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل " پرداختند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود که به شکل میدانی اجرا گردید. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، تمامی کارمندان اداره و ادارات کل ورزش و جوانان استان اردبیل بودند که تعداد آنها ۱۰۰ نفر بود و نمونه نیز برابر با تعداد جامعه به صورت تمام شمار در نظر گرفته شد. با توجه به اهداف پژوهش، از دو پرسشنامه اعتماد سازمانی و خلاقیت کارکنان جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در نهایت بر اساس یافته‌های تحقیق، مشخص گردید که شاخص‌های شایستگی، قابلیت اتکا، صداقت و تعهد سازمانی از اعتماد سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند. تفرشی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان " بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی اصفهان از دید آنان " انجام دادند. نتایج نشان داد که بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در نوآوری تفاوت معناداری وجود دارد. از بین عوامل فردی، خلق و خو، توانایی‌های ذهنی، عقلی و فکری کتابدار و عوامل انگیزشی و از بین عوامل سازمانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، استقلال شغلی، سبک رهبری، امکانات و تسهیلات و سیستم پاداش مهم‌ترین عوامل در تأثیرگذاری بر نوآوری بودند. میرزایی و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان " راهکارهای افزایش خلاقیت در شرکت‌های گاز " انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان (۲۷۰ نفر) بودند که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، به تعداد ۱۱۸ نفر از آن‌ها، به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که روایی ظاهری پرسش‌نامه‌ها با استناد به نظر متخصصان و پایایی آن‌ها با استناد به ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج نشان داد که نقش متغیرهای سازمانی بر خلاقیت بیشتر

از متغیرهای فردی و گروهی بوده است و متغیرهای گروهی بیشتر از متغیرهای فردی بر خلاقیت مؤثر بودند. سوزبیلر^۱ (۲۰۱۸) مقاله‌ای با عنوان "ارتباط سرمایه‌های اجتماعی با خلاقیت و کارایی سازمان" انجام داد. پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی و بر مبنای گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی می‌باشد. این پژوهش میان ۶۳۴ کارکنان استرالیایی سازمان‌های دولتی انجام گرفت. نتایج نشان داد که سرمایه‌های اجتماعی با خلاقیت و کارایی سازمان ارتباط معنادار دارد. سرات^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و عملکرد سازمانی" که در آن از آزمون میانگین استفاده شد، نتایج حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی، شناختی روی تسهیم دانش اثر مثبت می‌گذارد. سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی، شناختی روی انتقال دانش اثر مثبت می‌گذارد. تسهیم و انتقال دانش روی عملکرد سازمانی اثر مثبت می‌گذارد. پندی^۳ (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان "عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان" انجام داد و نتیجه گرفت خلاقیت به شدت از ساختار سازمان، سبک رهبری و نظام پاداش در سازمان تاثیر می‌گیرد. ساختار غیر متمرکز، سبک رهبری تحول آفرین، مشارکت اعضاء در فعالیت‌ها، اعطای پاداش‌های که به ارضای نیازهای درونی افراد بیانجامد، از عواملی است که بر خلاقیت و نوآوری زیردستان مؤثر است. فریدمن^۴ (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر حمایت مدیران و رضایت شغلی بر خلاقیت و نوآوری" انجام داد. جامعه آماری این تحقیق را ۸۸۵ نفر از مدیران و کارکنان سازمان دولتی کشور انگلستان تشکیل می‌دهند. داده‌های این تحقیق از طریق پرسشنامه و نمونه‌ای متشکل از ۲۱۰ نفر به روش تصادفی ساده جمع‌آوری و با روش مدل معادلات ساختاری تحلیل گردید. روایی سوالات تحقیق با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن نیز به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تایید گردید. نتایج نشان داد که بین حمایت مدیران و رضایت شغلی و خلاقیت افراد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ و همچنین استقلال، اعتماد به نفس و ابهام‌پذیری از جمله عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری شناخته شد. اردوگان^۵ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "اثرات سرمایه اجتماعی، استقلال شغلی روی خلاقیت کارکنان" انجام داد. با استفاده از مصاحبه، ۵۵۴ پرسشنامه جمع‌آوری شده از بین کارکنان تمام وقت شاغل در هتل‌های ۵ ستاره در قسمت‌های جنوبی غربی ترکیه. مدل معادله ساختاری نشان دهنده‌ی تأثیر مثبت و معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی، استقلال شغلی و خلاقیت می‌باشد. پاکتیو^۶ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش بر خلاقیت کارکنان" انجام داد. در یک سازمان دولتی با یک نمونه ۷۰ نفری از کارکنان آن اداره، متغیر مدیریت دانش جهت تعیین میزان همبستگی با خلاقیت کارکنان را مورد سنجش قرار داد. روش تحقیق کمی و ابزار اندازه‌گیری عبارت پرسشنامه بودند نتایج نشان داد که تمامی ابعاد مدیریت دانش ارتباط معناداری با خلاقیت دارد. چانگ و چوانگ^۷ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه سرمایه اجتماعی برای تسهیم دانش را بررسی کردند. نتایج نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد. دایفاندرو و همکاران^۸ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی و ارزیابی نقش‌های درگیری شغلی و تمرکز کاری در پیش‌بینی اعتماد سازمانی" به این نتیجه دست یافتند که درگیری شغلی با محوریت و تمرکز بر کار، در

1. Sozbilir
2. Serrat
3. Pandey
4. Friedman
5. Erdogan
6. Pucetaite
7. Chang & Chuang
8. Diffandrov & et al

بروز رفتار شهروندی سازمانی و بالا بردن اعتماد سازمانی تأثیر گذار است. ویگ و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان "رضایت شغلی و درگیری شغلی به عنوان پیش بینی کننده های اعتماد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که با بالا رفتن رضایت شغلی در سازمان رابطه میان درگیری شغلی و اعتماد سازمانی از بین می رود و بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین فعل و انفعالات میان درگیری شغلی و رضایت شغلی خود بر نگرش نسبت به عملکرد و اعتماد سازمانی تأثیر گذار است.

در پژوهش حاضر، یک هدف اصلی (الف) و پنج هدف فرعی (ب، ج، د و، ه) به ترتیب زیر لحاظ شده است:
الف) شناسایی عوامل تاثیرگذار بین سرمایه های اجتماعی و خلاقیت کارکنان بر اساس نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش.

ب) شناسایی عوامل تاثیرگذار بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس.

ج) شناسایی عوامل تاثیرگذار بین تسهیم دانش و خلاقیت کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس.

د) شناسایی عوامل تاثیرگذار بین درگیری شغلی و خلاقیت کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس.

و) شناسایی عوامل تاثیرگذار سرمایه اجتماعی از طریق نقش میانجی تسهیم دانش بر خلاقیت کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس.

ه) شناسایی عوامل تاثیرگذار سرمایه اجتماعی از طریق نقش میانجی درگیری شغلی بر خلاقیت کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس.

در پژوهش حاضر، با توجه به در نظر گرفتن مدل مفهومی و اهداف پژوهش، یک فرضیه اصلی (الف) و پنج فرضیه فرعی (ب، ج، د و، ه) به ترتیب زیر گزارش شده است:

الف) بین سرمایه های اجتماعی و خلاقیت کارکنان بر اساس نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد.

ب) بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

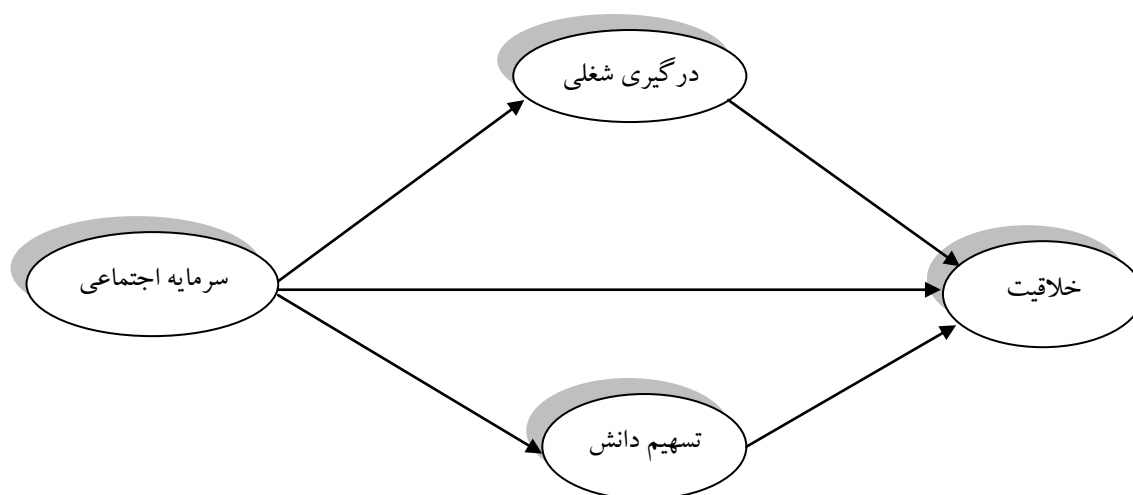
ج) بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد.

د) بین سرمایه اجتماعی و درگیری شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

و) بین تسهیم دانش و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی درگیری شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

ه) بین درگیری شغلی و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد.

در این مقاله مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مقاله ای تحت عنوان «ارتباط بین سرمایه های اجتماعی با خلاقیت و کارایی سازمان» است که توسط سوزیلر (۲۰۱۸) نوشته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش سوزیلر (۲۰۱۸)

روش پژوهش

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین سرمایه های اجتماعی با خلاقیت کارکنان، نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش بوده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۷۰۰ نفر از کارکنان شاغل در شرکت برق منطقه ای فارس بود. از این میان، از طریق جدول مورگان و با به کارگیری روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای گردآوری اطلاعات روش کتابخانه ای و میدانی به کار گرفته شد. پرسشنامه های پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی بونتیس^۱ (۱۹۹۸) با ۸ گویه، پرسشنامه خلاقیت ژانگ و بارتل^۲ (۲۰۱۰) با ۷ گویه، پرسشنامه درگیری شغلی نیهان و مارلو^۳ (۱۹۹۷) با ۵ گویه و پرسشنامه تسهیم دانش دیکسون^۴ (۲۰۰۰) با ۵ گویه، با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) بود.

اگرچه این پرسشنامه ها استاندارد بوده و در بسیاری از تحقیقات به کار گرفته شده است، روایی محتوایی پرسشنامه ها با نظرهای استادان و متخصصان تایید شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها نیز، از آلفای کرونباخ^۵ استفاده شد که با توجه به جدول ۱ ضریب پایایی برای هر کدام از مؤلفه های اصلی تحقیق محاسبه گردید و برای کلیه متغیرها بالاتر از ۰/۷ بود، بنابراین می توان گفت که پرسشنامه تحقیق از اعتبار کافی برخوردار است. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از نرم افزارهای «پی ال اس»^۶ نسخه دوم و «اس پی اس اس»^۷ نسخه ۲۲ استفاده گردید.

1. Bontis
2. Zhang & Bartel
3. Nyhan & Marlu
4. Dixon
5. Chronbakh
6. Partial Lest Squares (PLS)
7. Statistcal Package the Social Sciences

جدول ۱. مقدار آلفای کروناخ بدست آمده متغیرها

متغیرها آلفای کروناخ
خلاقیت ۰/۷۹
سرمایه اجتماعی ۰/۸۵
تسهیم دانش ۰/۷۲
درگیری شغلی ۰/۷۶

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش توصیفی، شامل اطلاعات جمعیت شناختی از جمله (جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار) است. نمونه مورد مطالعه در پژوهش حاضر از نظر جنسیتی ۷۵ درصد مرد و ۲۵ درصد زن بودند. از نظر سنی ۳۱-۳۵ سال بیشترین درصد و ۴۱ سال به بالا، کمترین بودند. از لحاظ تحصیلات افراد دارای مدرک کارشناسی بیشترین و افراد دارای مدرک دکتری کمترین بودند. از نظر سابقه کار، بیشتر افراد دارای ۸-۱۴ سال و کمترین ۱-۷ سال هستند. در بخش استنباطی، از مدل سازی معادلات ساختاری^۱ (SEM) با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی^۲ و با استفاده از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته های پژوهش

در اولین گام از تجزیه و تحلیل داده ها، قبل از انجام هر گونه آزمون داده ها، می بایست فرض نرمال بودن توزیع داده های پژوهش با استفاده از آزمون «کلموگروف - اسمیرنوف» مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیرها آزمون کلموگروف اسمیرنوف سطح معناداری		
خلاقیت	۱/۵۲	۰/۰۷۱
سرمایه اجتماعی	۱/۶۹	۰/۰۶۸
تسهیم دانش	۰/۴۸	۰/۲۳
درگیری شغلی	۰/۷۲	۰/۱۶

با توجه به نتایج جدول ۲، چون مقدار سطح معناداری به دست آمده برای کلیه متغیرها عددی بزرگتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه، این متغیرها توزیع نرمال دارند. برای بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی «پیرسون» استفاده شده است. مقدار ضریب همبستگی برای تمامی متغیرها مثبت و مقدار سطح معناداری ۰/۰۱ است. قابل ذکر است علامت ستاره بر روی اعداد ضریب همبستگی در جدول ضریب همبستگی، مبین میزان سطح اطمینان می باشد. دو ستاره بیانگر اطمینان ۹۹ درصد و علامت تک ستاره بیانگر اطمینان ۹۵ درصد می باشد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

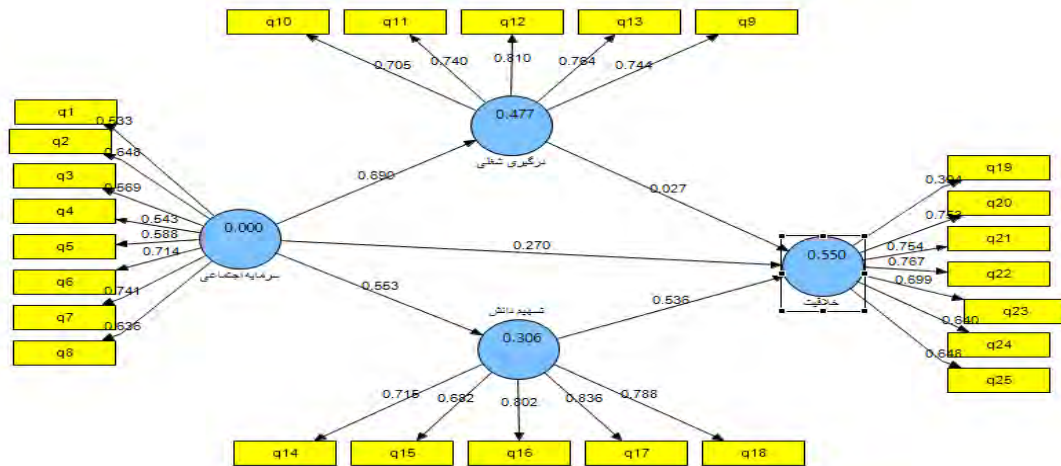
متغیرها ۴۳۲۱
سرمایه اجتماعی ۱
تسهیم دانش** ۰/۳۸
درگیری شغلی** ۰/۲۶** ۰/۱۹ ^۱
خلاقیت** ۰/۴۱** ۰/۵۲** ۰/۳۷ ^۱

تحلیل عاملی تأییدی^۱ (CFA) جهت سنجش اعتبار (روایی) شاخص های یک سازه در پرسشنامه به کار برده می شود. در تحلیل عاملی تأییدی رابطه عامل یا عامل ها (متغیرهای پنهان) با گویه ها (متغیرهای مشاهده پذیر) مورد سنجش قرار می گیرد. این نوع مدل اندازه گیری صرفاً برای اطمینان از آن است که متغیرهای پنهان درست اندازه گیری شده اند و می توان رابطه یک عامل با چند گویه، یا چند عامل با چند گویه را مورد بررسی قرار داد. بارعاملی^۲ مقدار عددی که قدرت رابطه بین متغیرهای پنهان و متغیرهای قابل مشاهده را نشان می دهد که مقدار آن بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. جدول ۴ و شکل ۲ نشان دهنده تحلیل عاملی تأییدی برای مدل پژوهش است.

جدول ۴. تحلیل عاملی تأییدی گویه های پرسشنامه

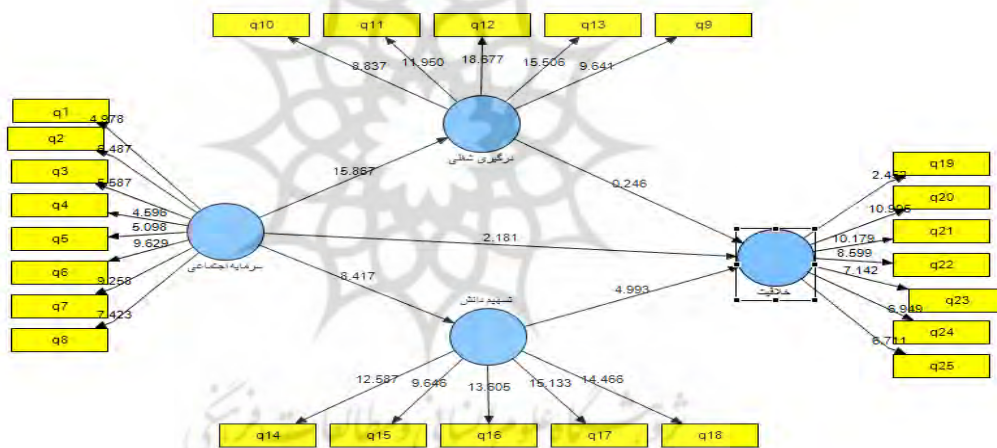
گویه ها	بار عاملی	گویه ها	بارعاملی	گویه ها	بارعاملی	گویه ها	بارعاملی
Q1	۰/۵۳۳	Q9	۰/۷۵۳	Q17	۰/۸۳۸	Q25	۰/۶۴۸
Q2	۰/۶۴۸	Q10	۰/۷۵۷	Q18	۰/۷۸۹	---	---
Q3	۰/۵۶۹	Q11	۰/۸۰۴	Q19	۰/۴۹۰	---	---
Q4	۰/۵۴۳	Q12	۰/۷۳۴	Q20	۰/۷۷۲	---	---
Q5	۰/۵۸۸	Q13	۰/۷۱۴	Q21	۰/۷۷۳	---	---
Q6	۰/۷۳۹	Q14	۰/۷۱۳	Q22	۰/۷۷۳	---	---
Q7	۰/۷۶۸	Q15	۰/۶۸۰	Q23	۰/۶۸۲	---	---
Q8	۰/۶۶۵	Q16	۰/۸۰۴	Q24	۰/۶۳۱	---	---

1. Confirmatory Factor Analysis
2. Factor Loading



شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی (بار عاملی) برای کل مدل

با توجه به شکل ۳ جهت بررسی معنادار بودن رابطه ها بین متغیرها از آماره t ، یا همان t -value استفاده می شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می شود، بنابراین، اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value، از ۱/۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.



شکل ۳. تحلیل ضرایب معناداری (مقادیر تی) برای کل مدل

جدول ۵. معیارهای برازش مدل پژوهش

متغیرها	میانگین واریانس تبیین شده (AVE ≥ 0/5)	پایایی ترکیبی (CR ≥ 0/7)	آلفای کرونباخ (Alpha ≥ 0/7)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب قدر تبیینی (Q ²)
خلاقیت	۰/۷۲۵	۰/۸۵	۰/۷۹	---	---
سرمایه اجتماعی	۰/۷۸۹	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۵۵۰	۰/۴۳۶
تسهیم دانش	۰/۵۸۶	۰/۷۴	۰/۷۲	۰/۳۰۶	۰/۴۸۱
درگیری شغلی	۰/۶۰۳	۰/۷۸۰	۰/۷۶	۰/۴۷۷	۰/۵۱۲

در این پژوهش، برازش مدل با معیارهای پایایی، روایی همگرا، ضریب تعیین^۱ (R^2) ضریب قدرت پیش بینی^۲ (Q^2) بررسی شد. برای بررسی پایایی، دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۳ (CR) محاسبه شد. مقدار این دو معیار باید بزرگتر یا مساوی با ۰/۷ باشد تا پایایی مدل اندازه گیری قابل قبول باشد. همچنین، روایی پرسشنامه نیز توسط دو معیار روایی همگرا و روایی محتوا بررسی شد. برای ارزیابی روایی همگرا معیار میانگین واریانس استخراج شده^۴ (AVE) محاسبه شد که مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد (هایر و همکاران^۵، ۲۰۱۱). نتایج این معیارها برای متغیرها و ابعاد آن ها مطابق با جدول ۵ است.

همه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه های پژوهش از ۰/۷ بیشتر است. همچنین، مقدار AVE نیز برای سازه ها بزرگتر از ۰/۵ به دست آمده است که نشان می دهد پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش قابل قبول است. (R^2) ضریب تبیین تاثیر متغیر مستقل بر وابسته است و معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود. برای بررسی مدل برازش مدل ساختاری روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به کار گرفته شد. شایان ذکر است، برای بررسی معنادار بودن روابط باید به مقادیر معناداری توجه کرد. مقدار استاندارد بالای قدر مطلق ۱/۹۶ معنادار بودن رابطه را تأیید می کند. ضریب مربوط به مسیر متغیرهای پژوهش همگی بیشتر از ۱/۹۶ بوده (حد استاندارد) و در نتیجه، مدل پژوهش دارای سطح مناسبی از معناداری است. ضریب تعیین، نشان می دهد سازه های درون زا در مدل تحقیق به چه میزان قدرت پیش بینی کنندگی را دارند. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ برای ضریب تعیین، به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده اند. علاوه بر معیارهای یاد شده، برای سنجش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری، معیار^۶ «GOF» توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) معرفی شده است. این معیار هر دو، مدل اندازه گیری و ساختاری را مد نظر قرار می دهد. در واقع، توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. فورنلارکر^۷ (۱۹۸۱) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی کرده اند.

$$Gof = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

پس از بررسی مدل های اندازه گیری، ساختاری و کلی به بررسی فرضیه های مطرح شده میپردازیم. نتایج حاصل از ضرایب معنی داری برای هر یک از فرضیه ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه ها و نتایج بررسی فرضیه در جدول ۶ ارائه شده است.

1. R Squares
2. Predictive Power Factor
3. Composite Reliability
4. Average Variance Extracted
5. Hair & et al
6. Goodness of Fit
7. Fornell & Larker

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر	روابط مدل مفهومی	سرمایه اجتماعی
تأیید	۰/۰۲	۲/۱۸۱	۰/۲۷	←	سرمایه اجتماعی
تأیید	۰/۰۰	۸/۴۱۷	۰/۵۵۳	←	سرمایه اجتماعی
تأیید	۰/۰۰	۱۵/۸۶۷	۰/۶۹	←	سرمایه اجتماعی
تأیید	۰/۰۱	۴/۹۹۳	۰/۵۳۶	←	تسهیم دانش
عدم تأیید	۰/۰۹	۰/۲۴۶	۰/۰۲۷	←	درگیری شغلی
تأیید		۵/۴۸۱	۰/۳۵۶	از طریق نقش	سرمایه اجتماعی

واسطه ای

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۶ نتایج آزمون فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد.

فرضیه ۱: بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد.

اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر خلاقیت برابر با ۰/۲۷ و با توجه به مقدار ($t = 2/181$) معنی دار است؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید می گردد.

فرضیه ۲: بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش ارتباط معنادار وجود دارد.

اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش برابر با ۰/۵۵۳ و با توجه به مقدار ($t = 8/417$) معنی دار است؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید می گردد.

فرضیه ۳: بین سرمایه اجتماعی و درگیری شغلی ارتباط معنادار وجود دارد.

اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر درگیری شغلی برابر با ۰/۶۹ و با توجه به مقدار ($t = 15/867$) معنی دار است؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید می گردد.

فرضیه ۴: بین تسهیم دانش و خلاقیت کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد.

اثر مستقیم تسهیم دانش بر خلاقیت برابر با ۰/۵۳۶ و با توجه به مقدار ($t = 4/993$) معنی دار است؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تایید می گردد.

فرضیه ۵: بین درگیری شغلی و خلاقیت کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد.

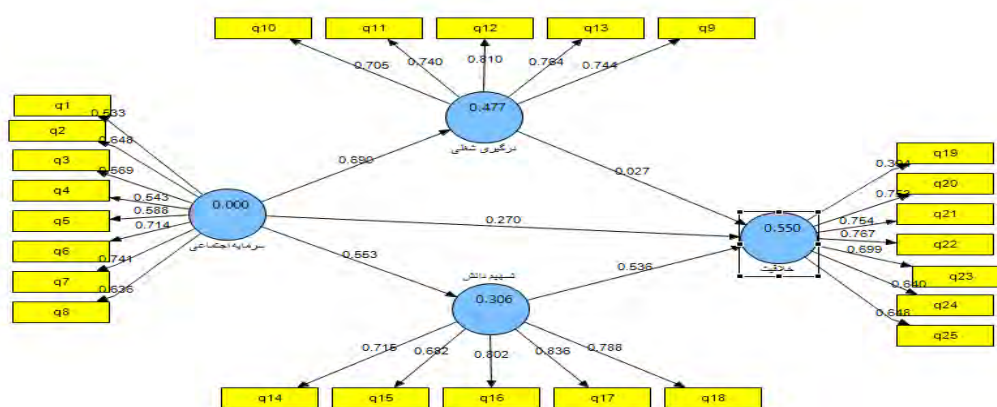
اثر مستقیم درگیری شغلی بر خلاقیت برابر با ۰/۰۲۷ و با توجه به مقدار ($t = 0/246$) از منظر آماری معنادار نمی باشد؛ بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تایید نمی گردد.

فرضیه ۶: سرمایه اجتماعی از طریق نقش واسطه ای تسهیم دانش و درگیری شغلی بر خلاقیت کارکنان اثر غیر مستقیم دارد.

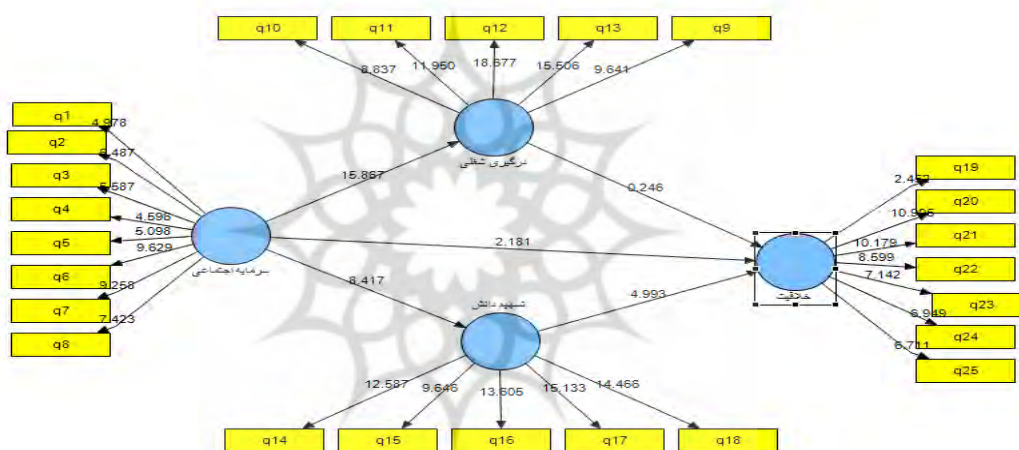
اثر غیر مستقیم سرمایه اجتماعی از طریق نقش واسطه ای تسهیم دانش و درگیری شغلی بر خلاقیت برابر با ۰/۳۵۶ و با توجه به مقدار ($t = 5/481$) معنی دار است؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش تایید می گردد.

نتایج بررسی فرضیه کلی پژوهش نشان می دهد که مقدار متغیرهای مستقل و میانجی و همچنین مقدار آماره تی بین متغیرهای میانجی و وابسته هر دو بیشتر از ۱/۹۶ محاسبه شده و این یعنی نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش بین ارتباط سرمایه اجتماعی با خلاقیت کارکنان تایید می شود.

شکل ۴ نشان دهنده مدل در حالت استاندارد و شکل ۵ نشان دهنده مدل در حالت معناداری است.



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



شکل ۵. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب (t-value)

بحث و نتیجه گیری

با توجه به داده های به دست آمده و تحلیل های صورت گرفته، به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق می پردازیم. فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت کارکنان، نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش ارتباط معنادار وجود دارد.

سرمایه اجتماعی نقشی انکار ناپذیر در توسعه خلاقیت کارکنان از طریق درگیری شغلی و مدیریت دانش دارد. سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد نوآوری و تسهیم دانش در افزایش کیفیت تولیدات و خدمات و در نتیجه، رشد و بالندگی سازمان اثر گذار خواهد بود. وجود سرمایه اجتماعی سبب می شود شرکت ها بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند و خود را در بازار جهانی ماندگار سازند. نتیجه این فرضیه با پژوهش سوزیلر (۲۰۱۸) همراستاست؛ بنابراین، پیشنهاد می شود مدیران موجب تقویت سرمایه اجتماعی در محیط کار از طریق ایجاد جو اطمینان و اعتماد، القای حس مسئولیت،

پایبندی به اصول اخلاقی در عملکردها و تصمیم های سازمانی از سوی مدیران و کارکنان شوند. همچنین، تقویت فعالیت های تیمی و گروهی و مشارکت افراد و توجه به توانایی های ارتباطی افراد در رویه های استخدامی گردد. بستری مناسب برای کارکنان جهت به کارگیری دانش ضمنی به منظور پیشبرد اهداف سازمانی فراهم نمایند. همچنین، برای توسعه و پرورش استعداد های خلاق و ایجاد زمینه مناسب برای توجه ویژه به مدیریت دانش جهت گسترش خلاقیت کارکنان فعالانه تلاش کنند. بهبود انگیزش از طریق استقبال و تشویق نظر های نو و فراهم کردن شرایط مناسبی که کارکنان بدون نگرانی و ترس نظر های جدید خود را مطرح کنند. تقویت انگیزش شغلی کارکنان از طریق توسعه مهارت های شغلی، تدوین و اجرای صحیح مسیر شغلی، توسعه توانمندی شغلی و روان شناختی کارکنان شرکت برق شود.

فرضیه فرعی ۱: بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی خلاقیت کارکنان ارتباط مستقیم و معنادار دارد. این بدان معنی است که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، میزان خلاقیت کارکنان متناسب با آن، افزایش خواهد یافت. وجود سرمایه های اجتماعی در گروه های اجتماعی، ایجاد روابط مثبت از طریق تسهیل کنش جمعی و تبادل اطلاعات، توفان فکری و هم افزایی گروهی را به دنبال دارد. این رویه به نوبه خود، سبب ارائه راه حل های جدید، خلاقانه و ارتقای عملکرد سازمان می گردد. پژوهش های پیشین نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی می تواند کمک شایانی در توسعه خلاقیت کارکنان داشته باشد. نتیجه این فرضیه با نتیجه اردوگان (۲۰۱۵) همسو است؛ بنابراین، با توجه به موارد ذکر شده، پیشنهاد می شود ایجاد شبکه های اجتماعی مناسب در سازمان منجر به افزایش خلاقیت بین کارکنان می شود. همچنین ترویج فرهنگ حمایت، احترام و تشویق نوآوری در میان کلیه کارکنان سازمان و بخش های مختلف فعال در سازمان منجر به تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده می شود.

فرضیه فرعی ۲: بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش ارتباط معنادار وجود دارد.

برای تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که افراد در جمع فرهنگ های سازمانی تمایل دارند رابطه مستقیم نسبتاً قوی ای با دیگر اعضا داشته باشند. در واقع، عملکرد فردی اغلب منوط بر عملکرد مشارکتی است. از این رو سازمان ها با شبکه های متراکم از روابط قوی بین افراد آسانتر می توانند به اقدامات جمعی بپردازند. در حقیقت سرمایه های اجتماعی با دسترسی به افراد بوسیله دانش و یا نیازهای مرتبط به تسهیم دانش اثر می گذارند. عسکری (۱۳۹۷) نیز تاثیر سرمایه اجتماعی را به عنوان یک توانمند ساز تسهیم دانش بررسی کرده اند و به این نتیجه دست یافته اند که سرمایه های اجتماعی و ابعاد آن تسهیم دانش را تقویت می کند. این نتیجه با نتایج محققان دیگری همچون سیرات (۲۰۱۷)، چانگ و چوآننگ (۲۰۱۱) و الوانی (۱۳۹۵) همراستاست؛ بنابراین، پیشنهاد می شود اهمیت شبکه های ارتباطی را برای کارکنان مشخص کنند. سیستم روابط متقابل فردی نزدیکی برای تشویق کارکنان به جمع آوری دانش و اطلاعات و تسهیم آن ایجاد کنند، بنابراین باید عواملی مانند ارتباطات، انگیزه ها، برنامه ها و مسیر ارتقای شغلی کارکنان به تولید و تسهیم دانش در نظر بگیرد.

فرضیه فرعی ۳: بین سرمایه اجتماعی و درگیری شغلی ارتباط معنادار وجود دارد.

سازمان ها برای مدیریت اثر بخش دانش سازمانی خویش می بایست برای تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل میان کارکنان خویش تلاش کنند. سرمایه گذاری سازمان ها در توسعه سرمایه اجتماعی، از طریق آموزش و درگیری شغلی افراد میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان موجب حس هویت مناسب در افراد و همچنین نشر اطلاعات و

تجربیات افراد به صورت خود جوش موجب ایجاد خلاقیت سازمانی می شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش تقوی مقدم (۱۳۹۴)، ویگ (۲۰۰۷) همراستاست؛ بنابراین، در این رابطه پیشنهاد می شود مدیران سازمان باید کوشش کنند که با داشتن روحیه مشارکت و همکاری و روابط نزدیک و تعاملات متقابل، سبب به وجود آمدن فضای خلاق در محیط کار باشند. همکاری و وحدت علاوه بر اینکه فضای صمیمی و آرامش روانی را برای کارکنان ایجاد می کند، باعث رشد و توسعه خلاقیت و نوآوری می شود.

فرضیه فرعی ۴: بین تسهیم دانش و خلاقیت کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد.

با توجه به اینکه افراد دارای رفتار تسهیم دانش بالا، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند. اشخاص با تسهیم دانش، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای قابل پیش بینی برای سازمان متبوع خود، کار کنند. تسهیم دانش می تواند فرد را وقف شغل خود کند و از موجب خلاقیت شود. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش پاکتیو (۲۰۱۴)، پندی (۲۰۱۶) و نصر اصفهانی (۱۳۹۶) همراستاست؛ بنابراین، در این رابطه پیشنهاد می شود به دلیل آنکه تسهیم دانش یک چالش جدیدی برای سازمان ها است برای تقویت اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش باید همکاری و همیاری بین کارکنان را در جریان آموزش ایجاد و یادگیری و مشارکت در گفت و گو و مذاکرات جمعی تسهیل کرد.

فرضیه فرعی ۵: بین درگیری شغلی و خلاقیت کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که درگیری شغلی با خلاقیت کارکنان ارتباط معناداری ندارد. این بدان معنی است که با افزایش میزان درگیری شغلی، میزان خلاقیت کارکنان متناسب با آن، کاهش خواهد یافت. در پژوهش های گذشته محققان ادعا کرده بودند درگیری شغلی می تواند به کسب مزیت رقابتی منجر شود و خلاقیت کارکنان را بالا برد. یافته های پژوهش حاضر تا حد زیادی با ادعای محققان متفاوت است. بسیاری از مدیران معتقدند که کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند نسبت به کارکنان دیگر از شغل خود رضایت بیشتری دارند و انرژی بیشتری برای انجام کارهایشان صرف می کنند. نتیجه این فرضیه با نتایج محققان دیگری همچون فریدمن (۲۰۱۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، فعال و همکاران (۱۳۹۴) همراستاست؛ بنابراین، پیشنهاد می شود از آنجایی که خلاقیت یکی از فاکتورهای درونی و ذهنی انسان است، می توان با انجام راهکارهایی برای بهبود بیشتر این خلاقیت تلاش کرد، مانند انتصاب افراد لایق و متخصص، تفویض اختیار و آزادی عمل به کارکنان، اختصاص زمان و منابع مناسب به کارکنان، ایجاد گروه های کاری و ترغیب اعضای گروه به حمایت از یکدیگر، پاداش ها و تشویق ها، ایجاد اطمینان از امنیت شغلی و در نهایت، ایجاد فضای کاری جذاب موجب افزایش خلاقیت شد.

فعالیت های پژوهشی در اجرا همواره با محدودیت هایی مواجه هستند که بر نتایج پژوهش می تواند تأثیر داشته باشد و از قابلیت تعمیم و اتکای آن بکاهد. این پژوهش نیز مستثنی از آن نبوده است. امید است پژوهشگران آتی با مورد نظر قرار دادن محدودیت های یاد شده بتوانند بر غنای علمی مطالعات و تحقیقات در حوزه استراتژی، جانشین پروری و عملکرد سازمان بیفزایند. برخی از مهم ترین این محدودیت ها را می توان به شرح زیر بیان کرد:

≠ هزینه بر و زمان بر بودن جمع آوری اطلاعات.

≠ عدم همکاری برخی مدیران و کارشناسان به دلایل وجود انبوه حجم کاری.

≠ ابزار جمع آوری داده ها در تحقیق حاضر به پرسشنامه محدود گردید. استفاده از سایر ابزارهای گردآوری داده، مانند

مصاحبه یا مشاهده می تواند نتایج عمیق تر و جامع تری را به دست دهد.

≠ عوامل غیرقابل کنترلی مانند حالات جسمانی و روحی، درجه درک و استنباط پاسخ دهندگان در زمان پاسخ طبعاً در نحوه پاسخ دهی آنان تأثیر داشته است.

همچنین، در انتها با توجه به نتایج تحقیق، موارد زیر جهت پژوهش های آتی پیشنهاد می شود:

۱- بررسی متغیر های میانجی دیگر مانند اعتماد سازمانی در رابطه با سرمایه اجتماعی و خلاقیت

۲- بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر خلاقیت کارکنان

۳- تدوین الگوی خلاقیت سازمانی

۴- بررسی موانع پیاده سازی نوآوری در سازمان های دولتی

۵- مقایسه خلاقیت در سازمان های خصوصی و دولتی در ایران

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند از همکاری و مساعدت مسئولان و کارمندان شرکت برق منطقه ای فارس و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در اثربخشی مدیریت دانش. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۴۶(۱۲)، ۵۰-۲۵.
- امینی، علیرضا، دولت شاه، پیمان و فتاحی، حمیدرضا (۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی، بازاریابی کارآفرینانه و نقش میانجی تسهیم دانش. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۵)، ۵۴۷-۵۶۹.
- تفرشی، سید کمال، تهرانی، علی، مدیح، احمدرضا (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی اصفهان. *مدیریت بازرگانی*، ۴(۳)، ۴۱-۲۵.
- تقوی مقدم، محسن (۱۳۹۴). ارتباط ابعاد مختلف سرمایه های اجتماعی با رضایت شغلی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳(۲)، ۵۱-۳۳.
- حسینی، امیر علی، رودساز، حبیب، تقوی، بهروز (۱۳۹۷). رابطه بین متغیر های ایجاد کننده خلاقیت در بین کارکنان فولد سپاهان، *نشریه مدیریت دولتی*، ۱۱(۸)، ۹۸-۱۲۰.
- حمیدی زاده، علی، شهیدزاده، فریبا، موحدی فر، عرفانه (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل مخابرات شهرستان قم). *نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱(۲)، ۲۲۳-۲۰۳.
- رنگریز، حسن، رضایی، سعید (۱۳۹۴). بررسی تاثیر صدای کارمند بر خلاقیت و عملکرد کارکنان با میانجی گری درگیری شغلی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۳۱(۱)، ۸۳۳-۸۵۶.
- عسکری، علی (۱۳۹۷). نقش سرمایه های اجتماعی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۱(۴۳)، ۱۶۸-۱۸۹.

- فعال، علی، رضایی، سعید، محسنی، حسن (۱۳۹۴). رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه های آن با خلاقیت کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل، *مجله مدیریت دولتی*، ۸(۴)، ۷۲-۵۹.
- مقیم، سید محمد، رمضان، مجید (۱۳۹۰). *پژوهش نامه مدیریت، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات*، تهران، راه دان. ۲(۴)، ۷۹-۷۶.
- میرزایی، علی، الوانی، سید مهدی، زارعی متین، حسن (۱۳۹۰). راهکارهای افزایش خلاقیت در شرکت های گاز. *مجله فرهنگ سازمانی*، ۳(۴)، ۸۸-۶۹.
- نصر اصفهانی، علی (۱۳۹۶). رابطه خودکارآمد پنداری، خلاقیت و رشته تحصیلی در دانشجویان دانشگاه اصفهان، *چشم انداز مدیریت*، ۹(۶)، ۶۶-۴۲.
- یاسمی نژاد، پرینا، گل محمدیان، محسن، بشلیده، کیومرث و مومنی، خدامراد (۱۳۹۲). رابطه تیپ های شخصیتی A و B با یادگیری شغلی در اعضای هیأت علمی، *فصلنامه مشاوره شغلی سازمانی*، ۵(۱۷)، ۱۳۷-۱۲۲.
- یاسمی نژاد، پرینا، گل محمدیان، محسن و یوسفی، ناصر (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیأت علمی، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۸)، ۱۲۵-۱۱۰.
- Angelika, Z., Ilan, O., & Eleni, L. (2018). Alexandra gerbasi sourcing in or out: Implications for social capital and knowledge sharing, *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 82-100.
- Areekul, Ch., Ratana-Ubol, A. & Kimpee, P. (2015). Model development for strengthening social capital for being a sustainable lifelong learning society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1613-1617.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management decision*, 36(2), 63-76.
- Chang, H. H.; &Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & Management*, 48(1), 9-18.
- Diffandrov O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2009). Investigating and evaluating job involvement roles and focusing on organizational trust prediction. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 309-321.
- Dipietro, W.R. (2012). Favorable and Unfavorable Conditions for Innovation: Some Cross Country Evidence, *Asian Economic and Financial Review*, 2(1), 9-14.
- Dixon, N.M. (2000). *Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know*. Harvard Business Press.
- Donate, M. J., & de Pablo, J.D.S. (2015). The role of knowledge- oriented Leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.
- Farsi, J.Y., Rezazadeh, A., & Najmabadi, A.D. (2013). Social capital and organizational innovation: The mediating effect of entrepreneurial orientation, *Journal of Community Positive Practices*, 13(2), 22-40.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

- Friedman, W. (2016). Investigating the Effectiveness of Managers' Support and Job Satisfaction of Awareness and Innovation. *Telematics and Informatics*, 35(1), 55-67.
- Grabner, I. (2014). Incentive system desing in creativity-dependent frims. *The Accounting Review*, 89(5), 1729-1750.
- Hair, J. F. Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Joanna, P. (2017). The future of knowledge management, Satellite Meeting – Knowledge Management Section, <http://creativecommons.org/licenses/licenses/by/4.0>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Lauzikas, M., & Dailydaite, S. (2015). Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. *Journal of Business Economics and Management*, 16(1), 37-51.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual capital & the organizational advantage; *Academy of management Review*, 23(2), 242-266.
- Pandey, T. K. (2016). Organizational factors affecting creativity and employee innovation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 44-59.
- Pucetaite, F. M. (2014). Investigating the relationship between knowledge management and employee creativity. *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 257-265.
- Ramezanpour, S., Amiriyan, S., & Shirazi, A.N.M. (2014). Investigation of the Relationship between Entrepreneurial Opportunity Recognition and Entrepreneurial Capitals, *International Journal of Asian Social Science*, 4(5), 598-613.
- Serrat, O. (2017). Harnessing creativity and innovation in the workplace. In *Knowledge Solutions* (pp. 903-910). Springer, Singapore.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers Perceptions of the School Goal Structure: Relations with Teachers Goal Orientations, Work Engagement, and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 62, 199-209.
- Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.
- Wu, C., & Wang. A. (2016). Geographical FDI knowledge spillover and Innovation of indigenous firms in China. *Journal of International Business Review*, 25(4), 895-906.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.

The relationship between social capital and creativity of employees with occupational involvement and knowledge sharing as mediators (Case Study: Fars Electrical Company)

Hadil Salemi¹

Mina Akhbari Azad^{*2}

Date of Receipt: 2021/06/24 Date of Issue: 2021/07/28

Abstract

Background; Social capital as a social phenomenon causes creativity, idea making, easiness of innovative behavior, and risk making in societies and organizations. Aim; This study aims to see the relationship between social capitals and creativity of employees while job involvement and knowledge sharing act as mediators in Fars electrical company. Method; this research has an applied aim and it is descriptive-correlational in nature. Participants were from employee in Fars electrical company. 248 employees were selected from the 700 employee of Fars electrical company based on Morgan Table. Instruments include 5 merged and closed questionnaires. For the analysis of data, structural equation modeling while using PLS (2nd issue) was used. Results; Results showed that social capital through innovation and knowledge sharing could increase the quality of production and services that leads to growth and thriving of organizations. As the social capital increases, the employees' creativity would also increase. Social capital creates a sense of competition between companies.

Keywords

Social Capital, Creativity, Job Involvement, Knowledge Sharing, Fars Electrical Company.

1. Executive Management Department, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran hadil.salemi.97@gmail.com
2. Educational Management Department, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran minaakhbari@yahoo.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی