

Research Paper

eISSN: 2783-4573

Prediction of Innovative Job Performance in Payame Noor University, Yazd Province

Ali Damavandian¹ , Peyman Akbari^{2*} 

1- Master of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2-Assistant Professor, Public Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran.
Peymanakbari3537@pnu.ac.ir

Receive:

12 March 2022

Revise:

06 April 2022

Accept:

04 June 2022

Published online:

04 June 2022

Keywords:

Knowledge-based human resource management practices, innovative job performance, social capital, knowledge sharing.

Abstract

The purpose of this study was to determine the prediction of innovative job performance with an emphasis on knowledge-based human resource management practices, social capital and knowledge sharing. The current research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of nature and method. The statistical population (187 people) was the employees of Payam Noor University of Yazd province in 1401, who were selected by simple random method and through Cochran (124 people). The tools of data collection were standard questionnaires that existed in this field, which had good validity and reliability. The results of hypothesis testing by Lisrel software show that knowledge-based human resource management methods have a positive and significant effect on social capital, innovative job performance, and knowledge sharing. Social capital has a positive and significant effect on knowledge sharing and innovative job performance. Knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative job performance, also the mediating role of social capital and knowledge sharing was confirmed.

Please cite this article as (APA): Damavandian, A., & Akbari, P. (2022). Prediction of Innovative Job Performance in Payame Noor University, Yazd Province. *Journal of Business Management And Entrepreneurship*, 2(2), 1-15.



<https://dx.doi.org/10.22034/JBME.2022.329599.1015>



20.1001.1.27834573.1401.2.2.1.3

Publisher: Iranian Business Management Association

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Peyman Akbari

Email: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Innovation in organizations is primarily a human issue, and since it is the employees who develop and implement business ideas, innovation depends on the effective management of human resources. It also partly depends on knowledge, because every innovation requires the development of new knowledge as input (eg ideas, concepts, prototypes, etc.) and output (ie, produced novelty). Therefore, both human resource management and knowledge are considered the main factors of innovation. From the point of view of human resource management, innovation is a collection of knowledge that is produced for the organization (Swart & Kinnie, 2013), on the other hand, social capital has become a prerequisite for the successful transfer of tacit knowledge and the production of innovation. Social capital represents a type of social network, trust and a set of norms that connect colleagues to facilitate coordination and cooperation for mutual benefits and necessary to achieve the larger goals of the organization. The integration of human resource management and the perspective of knowledge and social capital have been identified as an important topic with significant potential, which is still underdeveloped (Ferraris et al, 2018). In particular, there is little work on human resource and knowledge management as antecedents of organizational innovation. While many previous studies have investigated the impact of innovation on human resource management (Gil-Marqués & Moreno-Luzón, 2013; Saá-Pérez & DíazDíaz, 2010) and knowledge sharing (Pizarro-Moreno et al, 2011; Wu et al, 2007), and few studies have empirically analyzed the interaction between knowledge-based human resource management practices and knowledge sharing against innovation (Wang & Chen, 2013), but these studies are less relevant to the results, knowledge-based human resource management practices to They paid attention to the purpose of increasing innovative job performance by emphasizing social capital and knowledge sharing. Therefore, the purpose of this article is to fill this research gap, in other words, according to the purpose of this research, the main question that researchers face in this research is whether knowledge-based human resource management practices, social capital and knowledge sharing predict Is job performance innovative?.

Theoretical foundations

In general, knowledge-based human resource management is related to policies, practices and systems that affect the behavior, attitude and performance of employees (Pastor et al., 2010). Organizations can use some knowledge-based human resource management practices as a tool to stimulate employee commitment, engage them in creative thinking and innovation, and shape their skills, capabilities, attitudes, and behaviors to help achieve organizational goals (Jiang et al., 2012). On the other hand, social capital can be examined as a theoretical concept in economic and sociological traditions in order to present two important distinct and overlapping perspectives. Portes (1998) linked the first modern use of the term social capital to Bourdieu (1983), who proposed two distinct elements; First, the social relationships that allow individuals to access the resources of other group members, and second, their quantity and quality. On the other hand, according to Haas and Hansen (2007), knowledge sharing can be direct (addressed to a specific recipient, which requires contact between the provider and recipient of knowledge - in meetings, by telephone, by e-mail) or indirect (sent through) be Written documents or databases are not addressed to a specific person, meaning that the recipient of the document does not have to contact the provider directly, but can use the document as an independent resource. Finally, the important factors affecting the performance of job innovation in business can be divided into three general categories: contextual, organizational and personal; (Crossan and Apaydin, 2010).

Research Methodology

This research is "applicative" in terms of its purpose and "descriptive-correlation with a survey" in terms of data collection. The statistical population (187 people) were the employees of Payam Noor University of Yazd province, who (124 people) were selected with Morgan by simple random method for the year 2014 (Table 1). From the questionnaire of knowledge-based human resource management practices by Lepak & Asnel (2002), consisting of 12 questions, innovative job performance by Sccat & Bras (1994), consisting of 5 questions, social capital by Potnam (1999), consisting of 30 questions, and finally knowledge sharing Connelly et al (2012), which consisted of 5 questions, were used as a data collection tool, based on the five-point Likert scale. To confirm the validity, three types of validity, "content, convergent validity and divergent validity" were used, and three criteria (factor loadings, Cronbach's alpha coefficient and composite reliability coefficient) were used to confirm reliability.

Research findings

Since the aim of the research is to reach a model of causal relationships between variables, it is necessary to use the causal modeling method. By combining cause and effect information based on a specific theory, this method explains the relationships between variables and provides a basis for inference. Causal inferences obtained based on the types of data correlation and may explain the relationships between observable and latent variables. In other words, in causal modeling, the goal is to obtain quantitative estimates of causal relationships between a set of variables. In this research, in order to reach the research model, the structural equation modeling method is used which is based on the causal relationships between the variables. The most important feature of this technique is its flexibility in terms of its use as a broad theoretical framework, the possibility of participating variables, the use of multiple measures, the possibility of error, the adaptation of distributional assumptions and the ability to work with all types of data. In general, the research hypotheses have been tested with the structural equation modeling technique and with the help of Lisrel software. According to the results of Table 2 above, it can be said that the coefficient of t statistic for all paths is greater than the critical value (1.96) and also the level of significance is less than 0.05, so the significance of the model and path coefficients is accepted.

Conclusion and Discussion

The purpose of this research was knowledge-based human resource management practices on innovative job performance with an emphasis on the role of social capital and knowledge sharing. This research is consistent with the researches of Mzidi & Mosenpour (2022), Yazdanshenas & Saberi (2020) and Waziri & Farhadi Mohali, (2018), Manteghi et al, (2016), Kutieshat and Farmanesh, (2022); In the end, considering the results of the structural equation model, it can be said that few studies have been conducted in the field of investigating the relationship between variables; For this reason, investigation and research on such relationships between these variables are important. Because it is very important to have a clear understanding of what elements will help to increase innovative job performance. Having said that, this research created a basic prerequisite for effective and efficient organizational systems so that organizations can fulfill their knowledge-based human resource management practices in the direction of the demands and needs of their employees. Finally, the results of this research have been a good starting point for further research both theoretically and practically. Theoretically, creating more knowledge and better predicting the relationship between measured variables leads to a better understanding of innovative job performance. In practical applications, additional information about the formation of these variables and their relationship with each other has helped innovative job performance so that they can take steps towards innovative job performance by emphasizing the role of social capital and knowledge sharing.

پیش بینی عملکرد شغلی نوآوران در دانشگاه پیام نور استان یزد

علی دماوندیان^۱ ID، پیمان اکبری^{۲*} ID

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Peymanakbari3537@pnu.ac.ir

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین پیش بینی عملکرد شغلی نوآوران با تاکید بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان، سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری (۱۸۷ نفر) کارکنان دانشگاه پیام نور استان یزد در سال ۱۴۰۱ بوده که با روش تصادفی ساده و از طریق کوکران (۱۲۴ نفر) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد بودند که در این زمینه وجود داشتند که از روایی و پایایی خوبی نیز برخوردار بودند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها توسط نرم‌افزار Lisrel، نشان دهنده شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی نوآوران و اشتراک‌گذاری دانش تاثیر مثبت و معناداری دارند. سرمایه اجتماعی بر اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد شغلی نوآوران تاثیر مثبت و معناداری دارد. اشتراک‌گذاری دانش بر عملکرد شغلی نوآوران تاثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش به تایید رسید.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۳/۱۴

کلید واژه‌ها:

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی
دانش‌بنیان، عملکرد شغلی
نوآوران، سرمایه اجتماعی،
اشتراک‌گذاری دانش

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): دماوندیان، علی، اکبری، پیمان. (۱۴۰۱). پیش بینی عملکرد شغلی نوآوران در دانشگاه پیام نور استان یزد. فصلنامه مدیریت کسب و کار و کارآفرینی. ۲(۲). ۱-۱۵.

<https://dx.doi.org/10.22034/JBME.2022.329599.1015>

20.1001.1.27834573.1401.2.2.1.3

Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران

ایمیل: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

نویسنده مسئول: پیمان اکبری

مقدمه

نوآوری در سازمان‌ها در درجه اول یک مسئله انسانی است و از آنجایی که این کارکنان هستند که ایده‌ها شغلی را توسعه و اجرا می‌کنند، نوآوری به مدیریت موثر منابع انسانی بستگی دارد. همچنین از طرفی به دانش بستگی دارد، زیرا هر نوآوری مستلزم توسعه دانش جدید به عنوان ورودی (مثلاً ایده‌ها، مفاهیم، نمونه‌های اولیه و غیره) و نتیجه (یعنی تازگی تولید شده) است. بنابراین، مدیریت منابع انسانی و دانش هر دو عامل اصلی نوآوری به حساب می‌آیند. نوآوری از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، مجموعه‌ای از دانشی که برای سازمان تولید می‌شود، (Swart & Kinnie, 2013)، از طرفی دیگر سرمایه اجتماعی به یک شرط پیش نیاز برای انتقال موفق دانش ضمنی و تولید نوآوری تبدیل شده است. سرمایه اجتماعی نشان دهنده نوعی از شبکه‌های اجتماعی، اعتماد و مجموعه هنجارهایی است که همکاران را برای تسهیل هماهنگی و همکاری برای منافع متقابل و لازم برای دستیابی به اهداف بزرگ‌تر سازمان پیوند می‌دهد. ادغام مدیریت منابع انسانی و چشم انداز دانش و سرمایه اجتماعی را به عنوان یک موضوعی مهم با پتانسیل قابل توجه شناسایی کرده‌اند، که هنوز توسعه نیافته است (Ferraris et al, 2018). به طور خاص، تعداد کمی از کارهای مربوط به مدیریت منابع انسانی و دانش به عنوان مقدمات نوآوری سازمانی وجود دارد. در حالی که بسیاری از مطالعات قبلی تأثیر نوآوری بر مدیریت منابع انسانی (Gil-Marqués & Moreno-Luzón, 2013; Saá-Pérez & DíazDíaz, 2010) و اشتراک‌گذاری دانش را (Pizarro-Moreno et al, 2011; Wu et al, 2007)، را بررسی کردند و مطالعات کمی به طور تجربی تأثیر متقابل بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان و اشتراک‌گذاری دانش را در مقابل نوآوری تحلیل کرده‌اند (Wang & Chen, 2013) اما همین مطالعات کمتر به نتایج، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان به منظور افزایش عملکرد نوآورانه شغلی با تأکید بر سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش توجه داشتند. لذا هدف مقاله حاضر بر کردن این خلأ پژوهشی است، به عبارتی با توجه به هدف این پژوهش، سؤال اصلی که محققین در این پژوهش با آن روبرو هستند، آن است که آیا شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان، سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش پیش بینی کننده عملکرد شغلی نوآورانه است؟.

ادبیات نظری

مدیریت منابع انسانی دانش بنیان

به طور کلی، مدیریت منابع انسانی دانش بنیان به سیاست‌ها، شیوه‌ها و سیستم‌هایی مربوط می‌شود که بر رفتار، نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (Pastor et al., 2010). سازمان‌ها می‌توانند از برخی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان به عنوان ابزاری برای برانگیختن تعهد کارکنان، مشارکت دادن آن‌ها در تفکر خلاق و نوآوری، و شکل‌دهی مهارت‌ها، قابلیت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایشان برای کمک به دستیابی به اهداف سازمانی استفاده کنند (Jiang et al., 2012). علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی دانش بنیان با تمایل کارکنان به کسب، به اشتراک‌گذاری و به کارگیری دانش در سازمان‌ها ارتباط مثبتی دارد (Yong Woon, 2014). با توجه به مطالعات مدیریت منابع انسانی دانش بنیان، رویکردهای به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان را می‌توان به "کم هزینه" و "تعهد بالا" تقسیم کرد. Chiang et al (2011). توضیح می‌دهد که مدیریت منابع انسانی دانش بنیان کم هزینه بر کارایی عملیات و کاهش هزینه تمرکز دارد. بنابراین، مدیریت منابع انسانی دانش بنیان کم هزینه یک سیستم کنترل رسمی و نظارت بر رفتار کارکنان را اتخاذ می‌کند. کارکنان شرح وظایف واضحی از جمله وظایف و مسئولیت‌های خود دارند. سپس از کارفرمایان انتظار می‌رود که با دقت کارکنان را برای این ویژگی‌ها استخدام و انتخاب کنند، عملکرد آنها را زیر نظر داشته باشند و بر اساس

توانایی آنها برای انجام کارها به طور مؤثر به آنها پرداخت کنند (Hayton, 2003). علاوه بر این، کارکنان آموزش‌های محدودی دریافت می‌کنند. این رویکرد کاملاً برای ارتقای خلاقیت و استقلال مورد نیاز برای ایجاد دانش و نوآوری مناسب نیست، همانطور که Camelo-Ordaz et al (2011) اشاره می‌کند که در مقایسه با سیستم‌های کم هزینه، اصول اساسی مدیریت منابع انسانی با تعهد بالا به دست آوردن کارکنان مستعد و تشویق آنها برای رسیدن به اهداف نوآورانه از طریق سرمایه‌گذاری بلندمدت در کارکنان است. این شیوه‌ها به صراحت تشخیص می‌دهند که نمی‌توان تمام الزامات یک شغل را در یک شرح شغل رسمی مشخص کرد، و همچنین امکان نظارت مؤثر بر همه مشارکت‌هایی که کارکنان ممکن است به سازمان خود داشته باشند وجود ندارد (Hayton, 2003). علاوه بر این، آموزش و توسعه همه جانبه با هدف افزایش توانایی‌های فناورانه کارکنان و توانایی‌های حرفه‌ای آنها انجام می‌شود. این رویکرد منجر به احساس بیشتر دل‌بستگی و عضویت سازمانی، درک حمایت شرکت و اعتماد می‌شود (Chiang et al., 2011). علاوه بر این، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان با تعهد بالا، نوعی رفتار داوطلبانه، مفید و مشارکتی را تشویق می‌کند که به اشتراک گذاری دانش را تشویق می‌کند همچنین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان با تعهد بالا تمایل دارند گران‌تر و اغلب کارآمدتر باشند، اما آنها به ایجاد یک سازمان یادگیرنده انعطاف‌پذیر کمک می‌کنند. یک عامل تعیین کننده مهم در اثربخشی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان سازگاری درونی است (Hayton, 2003)، زیرا شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به طور جداگانه کار نمی‌کنند، بلکه در ارتباط با یکدیگر کار می‌کنند (Laurson and Mahnke, 2001).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی را می‌توان به عنوان یک مفهوم نظری در سنت‌های اقتصادی و جامعه‌شناختی بررسی کرد تا بتوان دو دیدگاه مهم متمایز و متداخل را ارائه داد. این رویکرد دوگانه ممکن است به «ابهام مفهومی» که Durlauf and Fafchamps (2004) توصیف داشته‌اند، کمک کننده باشد. محققین در این پژوهش این «ابهام» را به عنوان یک امر داده شده در نظر گرفتند و سعی کردند این دو رویکرد را در اینجا خلاصه کنند تا مؤلفه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را که در ادبیات مدیریتی شناسایی شده‌اند و کاربرد تحلیلی نیز در اقتصاد دارد را درک کرد. سرمایه اجتماعی یک ایده بسیار قدیمی در جامعه‌شناسی است و به طور طبیعی از رشته‌ای بیرون می‌آید که بر جمع‌گرایی و ساختار روش‌شناختی، در مقابل فردگرایی و عاملیت نظریه اقتصادی تأکید دارد. (Portes (1998 اولین استفاده مدرن از اصطلاح سرمایه اجتماعی را به Bourdieu (1983 مرتبط دانسته که دو عنصر متمایز را پیشنهاد داد؛ اول، روابط اجتماعی که به افراد امکان دسترسی به منابع سایر اعضای گروه را می‌دهد، و دوم، میزان و کیفیت آن‌ها. Paxton (1999 نیز بر دو مؤلفه مرتبط تأکید داشت، یک «کمی» که به ارتباطات عینی بین افراد اشاره دارد، و دیگری «کیفی» که به نوع انجمن‌ها اشاره دارد که باید متقابل و قابل اعتماد باشند. این تمایز در مطالعات تجربی به رسمیت شناخته شده است. به عنوان مثال، Conley and Udry (2010) نشان دادند که درک تعداد و نوع شبکه‌هایی که افراد در مطالعه یادگیری اجتماعی به آن تعلق دارند، ضروری است. به طور مشابه، Videras et al (2012) نشان دادند که نوع (نه فقط تعداد) روابط اجتماعی برای درک عوامل تعیین کننده رفتارهای طرفدار محیط زیست مهم است. همچنین، Kolenikov & Angeles (2009) اهمیت ویژگی‌های ساختاری شبکه‌های اجتماعی را برای مدیریت منابع طبیعی نشان دادند. (Putnam (2000 بر دو بعد متفاوت تأکید داشت که اشکال مختلف سرمایه اجتماعی را می‌توان با آنها مقایسه کرد: پیوند (یا انحصاری)، که به درون نگاه می‌کند و پیوندهای قوی بین گروه‌های نزدیک و همگن را تقویت می‌کند، مانند گروه‌های درون خانواده، و پل زدن (یا فراگیر) که بیشتر به بیرون نگاه می‌کند و مبتنی بر پیوندهای ضعیف‌تر بین افراد از گروه‌های اجتماعی متنوع‌تر است، مانند

گروه‌های همکاران یا برخی از جنبش‌های مذهبی. این دو بعد گفته شده شاید از لحاظ نظری متمایز باشند، اما ممکن است از نظر تجربی قابل تفکیک نباشند. با تمامی این اوصاف، جامعه‌شناسان اغلب به ماهیت ناملموس سرمایه اجتماعی اشاره می‌کنند (Coleman, 1990).

اشتراک‌گذاری دانش

Guo-bao (2013) به اشتراک‌گذاری دانش را به عنوان فرآیندی شناسایی کردند که در آن افراد اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادها و مهارت‌های سازمانی مرتبط را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند. همزمان، «به اشتراک گذاشتن» به معنای «در دسترس قرار دادن دانش برای دیگران در سازمان از طریق تبدیل آن به شکلی است که بتواند توسط افراد دیگر قابل درک، جذب و استفاده شود. به گفته Haas and Hansen (2007)، اشتراک دانش می‌تواند مستقیم (خطاب به گیرنده‌ای معین، که مستلزم تماس بین ارائه‌دهنده و گیرنده دانش - در جلسات، از طریق تلفن، از طریق ایمیل) یا غیرمستقیم (از طریق ارسال شده است) باشد. اسناد مکتوب یا پایگاه‌های داده و به شخص خاصی هدایت نشده است، به این معنی که گیرنده سند مجبور نیست مستقیماً با ارائه‌دهنده تماس بگیرد، اما می‌تواند از سند به عنوان یک منبع مستقل استفاده کند. جالب اینکه، Haythornthwaite and Wellman (1998) دریافتند که هر چه کارکنان بیشتر با هم ارتباط برقرار کنند و اطلاعات را مبادله کنند، از رسانه‌ها بیشتر استفاده می‌شود. بنابراین، می‌توان فرض کرد که اولین زیرمجموعه متغیر «ابزار به اشتراک‌گذاری دانش» ممکن است در دسترس بودن و فراوانی استفاده از ابزار برای اشتراک دانش باشد. Cabrera and Cabrera (2005) استدلال می‌کنند که یکی از بهترین راه‌ها برای افزایش اشتراک دانش داشتن یک ابزار فن‌آوری با طراحی خوب و کاربرپسند است که کار را ساده می‌کند و زمان لازم برای به اشتراک گذاشتن ایده‌های خود را با دیگران کاهش می‌دهد. به طور مشابه، Chen et al., (2012) اشاره می‌کنند که وقتی فردی احساس کند که فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارائه‌شده برای به اشتراک‌گذاری دانش برای برآوردن نیازهای او آسان است، احتمال بیشتری دارد که سودمندی اشتراک دانش را درک کنند.

عملکرد شغلی نوآورانه

عواملی که عملکرد نوآوری شغلی را در کسب و کار تعیین می‌کنند، می‌توان به سه دسته کلی زمینه‌ای، سازمانی و شخصی؛ طبقه‌بندی کرد (Crossan and Apaydin, 2010). رویکردهای مختلفی در سطح زمینه‌ای برای درک عوامل تعیین‌کننده نوآوری شغلی در کسب و کار وجود دارد. یکی مطالعه مناطق جغرافیایی با تمرکز بالای سازمان‌های نوآور است. این موارد از دیدگاه‌های نظری مختلف با تعدادی از عوامل توضیحی، مانند اقتصاد خارجی، روابط اجتماعی، ایجاد دانش ضمنی و نیاز شرکت‌ها به انعطاف‌پذیری و رقابت‌پذیری بیشتر در محیط‌های جهانی شده، مورد بررسی قرار گرفته‌اند و آنها را به ایجاد تامین‌کننده و شریک سوق داده‌اند چنین شبکه‌هایی باید بر قوانین سازمانی نزدیک باشند (Simmie, 2005). رویکرد دوم در نظر گرفتن ظرفیت نوآوری ملی است که به عنوان توانایی (سیاسی و اقتصادی) یک ملت برای تولید و تجاری‌سازی مداوم جریانی از فناوری‌های نوآورانه برای همه، در بلندمدت درک می‌شود (Furman et al., 2002). طرفداران، این توانایی توسط یک زیرساخت مشترک برای نوآوری (مانند سرمایه انسانی، تامین مالی، سرمایه‌گذاری آموزشی، حفاظت از مالکیت فکری و غیره) و محیط خاص برای نوآوری خوشه‌ای (به عنوان مثال استراتژی‌های رقابتی سازمان‌ها، شرایط تقاضا، مرتبط) تعیین می‌شود. در ادامه چشم‌انداز محیط، رویکرد دیگر تحلیل عوامل تعیین‌کننده نوآوری است که از بافت خاص سازمان‌ها ناشی می‌شود، با عواملی مانند عدم قطعیت و پیچیدگی (Tidd, 2001)، روابط یا شبکه‌سازی با آن محیط (Chen et al., 2011)، سرمایه رابطه‌ای (Capello 2002) و

ظرفیت جذب (Chen et al., 2009). سطح دوم تحلیل عوامل تعیین کننده عملکرد شغلی نوآوران، سازمانی است. در این راستا، عوامل تعیین کننده مختلفی مانند سرمایه ساختاری (Santos et al., 2011)، ظرفیت اجرا (Klein and Knight, 2005)، اندازه شرکت (Camison-Zornoza et al., 2004)، مسیر فن آوری (Souitaris, 2002)، استراتژی عملیاتی (Alegre et al., 2004) و جهت گیری کارآفرینی (Fernández et al., 2012)، شناسایی شده‌اند. در این سطح از تحلیل، Damanpour (1991) در یک مطالعه پیشگام، عملکرد نوآوری شغلی را به تعدادی از عوامل سازمانی مانند تخصص، تمایز عملکردی، حرفه‌ای شدن، نگرش مدیریتی نسبت به تغییر و دانش فنی مرتبط می‌کند. سطح سوم تحلیل شخصی است. در این راستا، عوامل شخصی تعیین کننده نوآوری را می‌توان با توجه به خاستگاهشان به سه دسته کلی دسته‌بندی کرد: عواملی که از فرد، محیط کار و محیط اجتماعی ناشی می‌شوند (Anderson et al., 2014). برخی از عوامل برخاسته از خود فرد و به عنوان عوامل تعیین کننده نوآوری به شرح زیر است: شخصیت (Raja and Johns, 2010)، جهت گیری اهداف (Gong et al., 2009)، ارزش‌های فرد (Shin and Zhou, 2003)، دانش (Howell and Boies, 2004) و انگیزه (Yuan and Woodman, 2010). با توجه به محیط کار، عوامل تعیین کننده بین پیچیدگی کار (Shalley et al., 2009)، اهداف و الزامات موقعیت (Ohly and Fritz, 2010) و پاداش‌ها (Baer et al., 2003) متفاوت است. عوامل مرتبط با محیط‌های اجتماعی عبارتند از رهبری و نظارت (Anderson et al., 2014)، تأثیر مشتریان (Madjar & Ortiz-Walters, 2008)، بازخورد دریافتی (De Stobbeleir et al., 2011) و شبکه‌های اجتماعی یا مخاطبین (Baer, 2010). علاوه بر این، برخی از مطالعات به دنبال ارتباط همزمان عوامل مختلف با عملکرد نوآوری بوده‌اند. برای مثال، Hadjimanolis (2000) تلاش می‌کند تعدادی از متغیرها را (که در سه دسته کلی دسته‌بندی می‌شوند: ویژگی‌های کارآفرین، شرکت‌ها و محیط) به هم مرتبط کند.

پیشینه پژوهش

Kutieshat and Farmanesh, (2022) هم در پژوهش خود که به بررسی تأثیر شیوه‌های جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری در طول بحران کووید ۱۹: پرداخته بودند و نتایج حاضر نشان داد که یک رابطه مثبت معنادار بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری وجود دارد. (Mzidi & Mosenpour (2022) به بررسی نقش ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان با سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش (مورد مطالعه: ادارات دولتی استان گلستان) پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی دانش بنیان و سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود داشت همچنین بین سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش رابطه معنی‌دار بود. (Yazdanshenas & Saberi (2020) به بررسی نقش سرمایه فکری در اثرگذاری ادراک از اقدامات مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآورانه کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان از تأثیر ادراک از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد. علاوه بر این، تأثیر ادراک کارکنان از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور از طریق سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه کارکنان و همچنین تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. (Waziri & Farhadi Mohali, (2018) به تحلیل تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآوری و سرمایه پرداختند. نتایج نشان داد که سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر ابعاد سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد، همچنین سرمایه‌های انسانی بر سرمایه‌های ارتباطی و سرمایه ارتباطی بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری داشتند، بین سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری رابطه معنی‌داری وجود داشت و سرمایه انسانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه ارتباطی تأثیر معنی‌داری دارد.

Manteghi et al, (2016) در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآوران کارکنان، با تاکید بر نقش تاب آوری و توانمندسازی پرداختند. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی بر تاب آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآوران تاثیر مثبت و معناداری می گذارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف "کاربردی" و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، "توصیفی-همبستگی با یک پیمایش" است. جامعه آماری (۱۸۷ نفر) کارکنان دانشگاه پیام نور استان یزد بودند که (۱۲۴ نفر) با مورگان به روش تصادفی ساده برای سال ۱۲۴ انتخاب شدند (جدول ۱). از پرسشنامه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان (Lepak & Asnel, 2002)، مشتمل بر ۱۲ سوال، عملکرد شغلی نوآوران (Scat & Bras (1994)، مشتمل بر ۵ سوال، سرمایه اجتماعی (Potnam (1999)، مشتمل بر ۳۰ سوال، و در نهایت اشتراک گذاری دانش (Connelly et al (2012) که مشتمل بر ۵ سوال بودند، به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، استفاده شدند، مبنای مقیاس اندازه گیری سوالات طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود. برای تأیید روایی از سه نوع روایی "محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا" و برای تأیید پایایی از سه معیار (بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل کلی اصلاحی

| PCFI | PNFI | PRATIO | RFI | IFI | CFI | NFI | RMSEA | X2/df | مدل کلی |
|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| >۰/۵۰ | >۰/۵۰ | >۰/۵۰ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | <۰/۰۵ | <۳ | میزان قابل قبول |
| ۰/۷۰۵ | ۰/۶۷۷ | ۰/۵۲۰ | ۰/۹۶۰ | ۰/۹۹۶ | ۰/۹۹۰ | ۰/۹۷۰ | ۰/۰۰۷ | ۱/۰۱۲ | مقادیر محاسبه شده |

یافته‌های پژوهش

از آنجا که هدف تحقیق، دستیابی به مدلی از روابط علی بین متغیرهاست، لازم است تا از شیوه مدل‌یابی علی استفاده گردد. این شیوه با ترکیب اطلاعات علت و معلول بر مبنای تئوری معین، روابط بین متغیرها را توضیح داده و مبنایی برای استنباط فراهم می آورد. استنباط‌های علی که بر مبنای انواع همبستگی داده‌ها حاصل شده و ممکن است تبیین کننده روابط بین متغیرهای مشاهده پذیر و مکنون باشد. به عبارتی در مدل‌یابی علی، هدف بدست آوردن برآوردهای کمی روابط علی بین مجموعه‌ای از متغیرهاست. این پژوهش، به منظور دستیابی به مدل تحقیق از شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری که مبتنی بر روابط علی بین متغیرهاست استفاده می شود. مهمترین ویژگی این تکنیک در انعطاف پذیری آن از لحاظ کاربرد به عنوان یک چارچوب نظری وسیع، امکان مشارکت متغیرهای مکنون، کاربرد اندازه‌های چندگانه، امکان دادن به خطا، انطباق فرض‌های توزیعی و قابلیت کار با انواع داده هاست. به طور کلی با تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار AMOS فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته‌اند. در ادامه مدل نهایی تحقیق آورده شده است.

شاخص‌های تطبیقی (IFI, CFI, RFI, NFI)

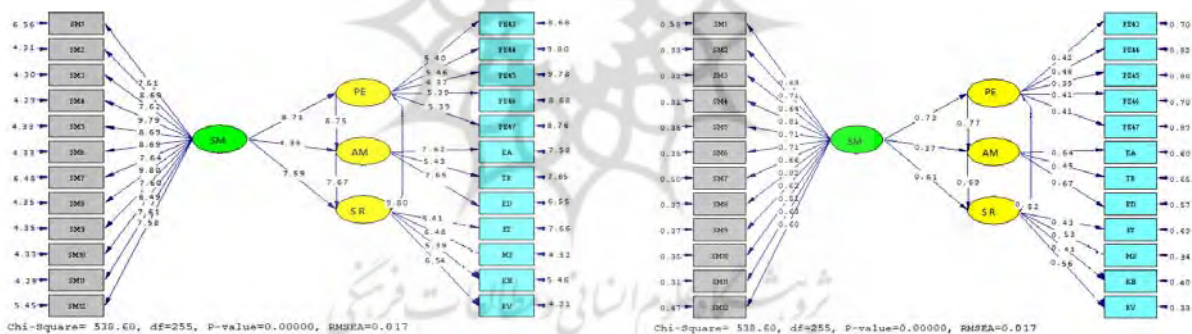
با توجه به نتایج جدول فوق می توان گفت که ضریب آماره t برای تمامی مسیرها از مقدار بحرانی (۱/۹۶) بیشتر است و همچنین میزان سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچکتر است، پس معناداری مدل و ضرایب مسیر پذیرفته می شود. بر اساس این نتایج:

- مقدار NFI یا شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت بدست آمده مقدار ۰/۹۷۰ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است. - مقدار RFI یا

شاخص برازش نسبی بدست آمده مقدار ۰/۹۶۰ می باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد. - مقدار IFI یا شاخص برازش افزایشی بدست آمده مقدار ۰/۹۹۶ می باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد. - مقدار CFI یا شاخص برازش تطبیقی بدست آمده مقدار ۰/۹۹۰ می باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد. - مقدار RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد بدست آمده مقدار ۰/۰۰۷ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰/۰۵، مطلوب می باشد.

شاخص های مقصد (PRATIO, PCFI, PNFI)

- مقدار PNFI یا شاخص هنجار شده مقتصد برابر ۰/۶۷۷ و بالاتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.
 - مقدار PCFI یا شاخص برازش تطبیقی مقتصد برابر ۰/۷۰۵ و بالاتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.
 - مقدار PRATIO یا نسبت مقتصد بودن برابر ۰/۵۲۰ و بیشتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.
 لذا در کل با توجه به همه شاخص ها می توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. در نتیجه اصلاح اکثر شاخص ها بهبود یافتند. برای بیان نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در ابتدا به میزان آماره آزمون t برای مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در جدول زیر اشاره شده است. همچنین از آنجایی که ضریب مسیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل معادلات ساختاری برابر با میزان R یا همان ضریب همبستگی است؛ برای یافتن میزان ضریب رگرسیونی یا همان R² میزان ضریب مسیر یا R را باید به توان دو برسانیم که مبنای محاسبه میزان تأثیرگذاری متغیرهای مستقل (متغیرهای برونزا) بر وابسته (متغیرهای درونزا) بود.



شکل ۲: آماره معناداری مدل معادلات ساختاری

شکل ۱: مدل معادلات ساختاری

جدول ۲. نتایج مربوط به آماره t و ضرایب مسیر

| P | T | ضریب غیر مستقیم | ضریب مسیر (R) | مسیر |
|-------|------|-----------------|---------------|--|
| ۰/۰۰۵ | ۷/۵۹ | --- | ۰/۶۱ | شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان ← سرمایه اجتماعی |
| ۰/۰۰۵ | ۹/۸۰ | --- | ۰/۸۲ | سرمایه اجتماعی ← اشتراک گذاری دانش |
| ۰/۰۰۵ | ۸/۷۵ | --- | ۰/۷۷ | اشتراک گذاری دانش ← عملکرد شغلی نوآورانه |
| ۰/۰۰۵ | ۸/۷۱ | --- | ۰/۷۳ | شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان ← اشتراک گذاری دانش |
| ۰/۰۰۵ | ۷/۶۷ | --- | ۰/۶۹ | سرمایه اجتماعی ← عملکرد شغلی نوآورانه |
| ۰/۰۰۵ | ۴/۳۷ | --- | ۰/۳۵ | شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان ← عملکرد شغلی نوآورانه |
| ۰/۰۰۵ | ۰,۵۰ | ۰,۵۰ | --- | شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان ← سرمایه اجتماعی ← اشتراک گذاری دانش |
| ۰/۰۰۵ | ۰,۴۲ | ۰,۴۲ | --- | شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان ← سرمایه اجتماعی ← عملکرد شغلی نوآورانه |
| ۰/۰۰۵ | ۰,۶۳ | ۰,۶۳ | --- | شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان ← اشتراک گذاری دانش ← عملکرد شغلی نوآورانه |
| ۰/۰۰۵ | ۰,۵۶ | ۰,۵۶ | --- | شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان ← اشتراک گذاری دانش ← عملکرد شغلی نوآورانه |

با توجه به نتایج جدول فوق می توان گفت که ضریب آماره t برای تمامی مسیرها از مقدار بحرانی (۱/۹۶) بیشتر است و همچنین میزان سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچکتر است پس معناداری مدل و ضرایب مسیر پذیرفته می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآوران با تاکید بر نقش سرمایه اجتماعی و اشتراک گذاری دانش بود. نتایج حاکی از تایید **فرضیه اول** "شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر سرمایه اجتماعی" بود. که این نتیجه با پژوهش های (Mzidi & Mosenpour, 2022) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می گردد که به طور کلی، شیوه مدیریت منابع انسانی دانش محور مجموعه ای از شیوه های مدیریت منابع انسانی انتخاب شده از روی احتیاط با هدف ارتقاء دانش سازمانی، تاثیر بر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی برای ارتباط دادن و ایجاد همکارانه تجربه های مهم برای ارتقاء عملکرد نوآوری در سازمان است. با فرض نظریه منبع محور و نظریه دانش محور، می گوئیم شیوه های دانش محور مدیریت منابع انسانی توسعه و تقویت سرمایه اجتماعی همکاران در سازمان را تسهیل می کند.

نتایج **فرضیه دوم** نیز بیان کرد که سرمایه اجتماعی بر اشتراک گذاری دانش تاثیر دارد. که این نتیجه با پژوهش Mzidi (2022) & Mosenpour & مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می گردد که به طور کلی، سرمایه اجتماعی در یک سازمان بخوبی در شبکه روابط میان همکاران جایگاه دارد و سنگ بنای خلق و اشتراک گذاری دانش و نوآوری در سازمان شناخته می شود که برای فعالیتهای مدیریت دانش در سازمان لازم است.

نتایج **فرضیه سوم** نیز بیان کرد که اشتراک گذاری دانش بر عملکرد شغلی نوآوران تاثیر دارد. که این نتیجه با پژوهش (Yazdanshenas & saberi (2020) و Waziri & Farhadi Mohali, (2018) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می گردد که به طور کلی، عملکرد نوآوری اساساً مشروط به دانش ضمنی است، اشتراک گذاری دانش ضروری ترین عامل برای عملکرد نوآوری است. با استفاده از نظریه منبع محور، فرض می کنیم که اشتراک گذاری دانش یک جزء اصلی مدیریت دانش و برای ارتقاء قابلیت نوآوری و عملکرد کارکنان ضروری می باشد.

نتایج **فرضیه چهارم** نیز بیان کرد که شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر اشتراک گذاری تاثیر دارد. که این نتیجه با پژوهش (Mzidi & Mosenpour, 2022) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می گردد که به طور کلی، شیوه های مدیریت منابع انسانی فرآیندهای مدیریتی را توضیح می دهند که به سازمان امکان کسب دانش ارزشمند و استثنائی و تاثیر گذاری بر فعالیت نوآوری و عملکرد بالاتر می دهد. مدیریت منابع انسانی بر گرایش های کاری، توانایی ها و رفتارهای کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان تاثیر می گذارد و نقش حیاتی در پشتیبانی از یک محیط سازمانی مناسب برای فعالیتهای مدیریت دانش و نوآوری بازی می کند.

نتایج **فرضیه پنجم** نیز بیان کرد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآوران تاثیر دارد. که این نتیجه با پژوهش (Manteghi et al, 2016) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می گردد که سرمایه اجتماعی به یک شرط پیش نیاز برای انتقال موفق دانش ضمنی و تولید نوآوری های بنیادی تبدیل شده است. سرمایه اجتماعی نشان دهنده نوعی از شبکه های اجتماعی، اعتماد و مجموعه هنجارهایی است که همکاران را برای تسهیل هماهنگی و همکاری برای منافع متقابل و لازم برای دستیابی به اهداف بزرگ تر سازمان پیوند می دهد. سرمایه اجتماعی یک منبع راهبردی متشکل از سه بعد ساختار، رابطه و شناخت است که همکاران از طریق شبکه های رابطه ای لازم برای ارتقاء عملکرد سازمان به دست می آورند.

نتایج **فرضیه نهم** نیز بیان کرد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآوران تاثیر دارد. که این نتیجه با پژوهش Kutieshat and Farmanesh, (2022) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که هدف شیوه‌های دانش محور مدیریت منابع انسانی بهبود جریان دانش، کسب دانش، هم‌تاسازی، دگرگونی، و مبادله قابلیت‌ها در سازمان از طریق شیوه‌های خاص جذب و انتخاب، آموزش و پرورش، ارزیابی عملکرد و پاداش دهی به کارکنان است. از طرفی عملکرد نوآوری در صورتی به دست می‌آید که ایده‌های نو کارکنان تازه و مفید باشند و قابلیت بازار برای کمک به شکست رقبای بازار سازمان‌ها را داشته باشند که نشان می‌دهد چرا خلاقیت و نوآوری در هر شرکت برای ارتقاء عملکرد ضروری است.

نتایج **فرضیه هفتم** "سرمایه اجتماعی در تاثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند نقش میانجی داشته باشد" و **فرضیه هشتم** "سرمایه اجتماعی در تاثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآوران می‌تواند نقش میانجی داشته باشد". با این حال، بر اساس یافته‌ها، فرضیه هفتم تایید شد و این موضوع نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی اشتراک‌گذاری دانش، عملکرد نوآوری و نوآوری را تسهیل می‌کند. برای جمع‌بندی، سرمایه اجتماعی نه به کارکنان بلکه به روابط آنها با همکاران سازمان مربوط می‌شود، و سازمان از سرمایه اجتماعی برای تاثیرگذاری بر کارایی در سطح گروهی و سازمانی بهره می‌گیرد. اما، با تایید فرضیه هشتم باید گفت که عملکرد نوآوری به توسعه و بکارگیری چیزی جدید اشاره می‌کند که کارکنان برای آن باید راهبردها و دانش لازم را فرا بگیرند و این کارکنان رفتارهای شغلی مناسب با کارایی سازمانی خلق می‌کنند. عملکرد نوآوری میزان خلق و پیاده سازی ایده‌های نوآوران و ارزشمند در سازمان را نشان می‌دهد. عملکرد نوآوری برای کمک به سازمان در طراحی و توسعه یک مزیت رقابتی پایدار ضروری است.

نتایج **فرضیه نهم** "اشتراک‌گذاری دانش در تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآوران می‌تواند نقش میانجی داشته باشد" و **فرضیه دهم** "اشتراک‌گذاری دانش در تاثیرگذاری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآوران می‌تواند نقش میانجی داشته باشد". با این حال، بر اساس یافته‌ها، فرضیه نهم تایید شد و این موضوع نشان می‌دهد که اشتراک‌گذاری دانش به در دسترس گذاشتن اطلاعات مربوط به کار و نحوه کمک به همکاران در محیط همکارانه برای حل مسئله و تولید ایده‌های جدید اشاره دارد. همچنین به فرآیندی اشاره می‌کند که در آن همکاران به طور متقابل دانش صریح و ضمنی برای ایجاد تجربه‌های منحصربفرد را مبادله می‌کنند. نظریه دانش محور از منافع ناملموس برای کارکنان و سازمان‌ها از طریق شبکه روابط موجود در فضای سازمان دفاع می‌کند. هرچه همکاران بیشتر با هم در محیط کار تعامل کنند، فرصت‌های بیشتری برای اشتراک منابع راهبردی، اطلاعات و دانش به نفع همه ذینفع‌ها در سازمان وجود خواهد داشت، به ویژه وقتی شیوه‌های مدیریتی روابط مبتنی بر اعتماد میان همکاران را تسهیل می‌کند. شبکه روابط اجتماعی توان تسهیل دسترسی به منابع راهبردی حیاتی برای کارکنان را دارد که این تضمین می‌کند کارکنان اطلاعات و دانش مهمی برای شناسایی مشکلات سازمانی و توسعه راه‌حل‌های نوآوران دارند. با توجه به ایده اصلی نظریه دانش محور، شبکه روابط تبادل منبع، جریان اطلاعات و انتقال دانش ارزشمندی میان شبکه همکاران در سازمان ایجاد می‌کند. اما، فرضیه دهم تایید شد، لذا باید گفت که رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش موجب خروجی‌های مثبت سازمانی، یعنی عملکرد نوآوری، نوآوری آزاد و عملکرد شغلی می‌شود. برای سازمان لازم است تا هوشمندان یک مجموعه تصریح شده از شیوه‌های دانش محور مدیریت منابع انسانی از دیدگاه نظریه مبتنی بر دانش طراحی و پیاده کند تا عملکرد نوآوری را توسعه داده و تقویت کند.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری، چارچوب مفهومی پژوهش، را می توان به عنوان چارچوبی تجربی که می تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت. لذا پیشنهادات کاربردی را در راستای پژوهش به شرح زیر متمر ثمر خواهد بود.

با توجه به نتایج فرضیه اول، چهارم و ششم پژوهش پیشنهاد می گردد:

- به مدیران دانشگاه پیشنهاد می شود که در تصمیم گیری های بین سازمانی حتما نظرات کارکنان خود را دانسته و آنها را در تصمیمات خود شرکت دهند. این امر باعث بالا رفتن عزت نفس سازمانی کارکنان نیز خواهد شد و عملکرد بهتری از خود بر جای خواهند گذاشت. همچنین هنگام استخدام کارکنان، علایق شخصی و توانمندی آنها به دقت ارزیابی شود تا مشاغل و پست های سازمانی محوله به آنها تا حدودی با روحیات آنها سازگار باشد. بر این اساس عملکرد آنها و در نهایت توانمندی شغلی آنها بهبود خواهد یافت. همچنین به مدیران سازمان پیشنهاد می شود که در دانشگاه جو حمایت از ایده های خلاقانه و نوآورانه را پروراند و برای کارکنان دارای ایده های سازمانی خلاقانه پاداش در نظر گرفته شود تا این فرهنگ در میان کارکنان دانشگاه نهادینه شود. همچنین اطلاعیه ها و اخبار و دستورالعمل های سازمانی را برای همه کارکنان و در سطوح مختلف شفاف سازی نمایند. این امر باعث شکل گیری عملکرد بهتر کارکنان در راستای بهبود دانش آنها از دستورالعمل های سازمانی خواهد شد.
- پیشنهاد می شود تا در انتصاب مدیران سازمان، میزان همکاری و قدرت ارتباط با زیردستان به عنوان یک اصل مد نظر قرار گیرد تا بر این اساس مدیرانی برای تصدی پست های مدیریتی انتخاب شوند که قدرت برآورده نمودن نیازهای کارکنان را داشته و بتوانند بدون سوگیری با کارکنان خود ارتباط برقرار نمایند. همچنین دانشگاه باید محیطی را توسعه دهند که در آن کشف و بکارگیری دانش در فرهنگ سازمان نهفته باشد. سرمایه گذاری در فعالیت های اشتراک گذاری دانش از جهات مختلف یک کار مفید برای مدیران است. به همین ترتیب سرمایه گذاری عملکرد نوآوری کارمند را ارتقا می دهد که سازمان می تواند از آن برای تامین نیازهای مشتری و بردن رقابت در بازار استفاده کند.
- پژوهش حاضر نشان می دهد شیوه های دانش محور مدیریت منابع انسانی پیش شرط ضروری برای پرورش سرمایه اجتماعی کارکنان در محل کار است. نیروی انسانی عموماً در شبکه اجتماعی روابطی قرار دارد که آنها را برای منافع دوسویه به هم مرتبط می کند و می تواند موجب شود این کارکنان مشخصه های خاص سازمان داشته باشند که آنها برای یک سازمان خاص (و نه سازمان های دیگر در بازار) با ارزش تر می کند. بنابراین مدیران و سازمان ها باید از شیوه های دانش محور مدیریت منابع انسانی استفاده کنند که در آن کارکنان خود را در شبکه روابط خود غرق کنند و سرمایه اجتماعی حاصل را برای منافع بیشتر سازمان جهت اشتراک گذاری دانش برای مزیت رقابتی بکار گیرند.
- با توجه به نتایج فرضیه دوم و پنجم پژوهش پیشنهاد می گردد:
- پیشنهاد می شود مدیران دوایر محیطی برای کارکنان فراهم نمایند تا آنها بتوانند بدون ترس از مافوق خود، مشکلات سازمانی را بیان نموده و قدرت اظهار نظر و تصمیم گیری در محیط کاری خویش داشته باشند. همچنین مدیران دوایر تلاش نمایند تا کارکنان در شرایطی به وظایف محوله بپردازند که از کار کردن در این حیطه ها احساس خرسندی نموده و رضایت شغلی داشته باشند. این امر باعث بهبود شرایط عملکردی سرمایه های سازمان شده و آنها از بودن و کار کردن در چنین سازمانی احساس افتخار می نمایند. و در نهایت مدیران طی دستورالعمل هایی تلاش

نمایند تا فرهنگ ارتباطات و تسهیم دانش را میان کارکنان برقرار سازند تا بر این اساس کارکنان در ارائه دانش و اطلاعات مربوط به وظایف شغلی را با کارکنان جدیدالورود قصور ننمایند.

- از آنجا که دانش یک مزیت رقابتی مهم است، سازمان علاقمند به توسعه و حفظ عملکرد نوآوری باید دانش منحصر بفرد و خاص سازمان را شناسایی و کسب کند که کپی کردن را دشوار می کند و بنابراین مزیت رقابتی آن را تعیین می کند. کارکنانی که دانش منحصر بفرد راهبردی دارد، کمیاب هستند و همسازی آنها برای رقبای دشوار است و باید عملکرد طولانی مدت و مزیت رقابتی پایدار به دست آورده باشند. همچنین کارکنان سازمان باید به این امر توجه نمایند که توجه به ارباب رجوع، مهمترین وظیفه آنها بوده و باید در همه حال نسبت به انجام وظایف محوله به آنها تلاش نمایند. این امر باعث ایجاد رضایتمندی دانشجویان و ارباب رجوع شده و بهره‌وری بالاتری برای دانشگاه به ارمغان می آورد.

با توجه به نتایج فرضیه سوم پیشنهاد می گردد:

- به کارکنان دانشگاه توصیه می شود ضمن دریافت بازخوردهای سازمانی از مدیران خود تلاش نمایند عملکرد بهتری نسبت به گذشته داشته و به همکاران خود در جهت بهبود و تقویت عملکرد آنها کمک نمایند. این امر می تواند در راستای به اشتراک گذاری دانش تخصصی آنها انجام گردد. همچنین به مدیران دانشگاه پیشنهاد می شود ضمن برگزاری کارگاه‌های تخصصی به بیان موضوعات مختلف در حیطه عملکرد نوآورانه پرداخته و شیوه‌ای دستیابی به آنها را برای کارکنان خود شفاف سازی نمایند.

در پایان با توجه به نتایج و پیشنهادهای ذکر شده، محدودیت‌های پیش رو پژوهشگران در قالب پیشنهادهای آتی، به شرح می باشد:

- در این مطالعه از جامعه آماری کارکنان پژوهش حاضر در دانشگاه پیام نور استان یزد بود. لذا نتایج مطالعه شاید به سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باید با تامل انجام گیرد.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان نامه آقای علی دماوندیان می باشد که در دانشگاه پیام نور استان یزد صورت گرفته است.

Reference

- Alegre, J., Lapidra, R. and Chiva, R. (2004). Linking operations strategy and product innovation: an empirical study of Spanish ceramic tile producers. *Research Policy*, 33(5), 829-839
- Anderson, N., Potocnik, K., and Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, V40(5), 1297-1333
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Durlauf S.N., & Fafchamps M. (2004) *Social capital*. NBER working paper 10485.
- Baer, M., Oldham, G.R., and Cummings, A. (2003). Rewarding creativity: when does it really matter?. *The Leadership Quarterly*, 14(4/5), 569-586.
- Baer, M. (2010). The strength-of-weak-ties perspective on creativity: a comprehensive examination and extension, *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 592-601.
- Bourdieu, P. (1983) *Forms of social capital*. In: Richards JC (ed) *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press, New York.
- Cabrera, E.F. and Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735
- Camelo-Ordaz, C., García-Cruz, J., Sousa-Ginel, E. and Valle-Cabrera, R. (2011). The influence of human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: the mediating role of affective commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1442-1463.
- Camison-Zornoza, C., Lapidra-Alcami, R., Segarra-Cipres, M. and Boronat-Navarro, M. (2004). A meta-analysis of innovation and organizational size. *Organization Studies*, 25, 331-361.
- Capello, R. (2002). Spatial and sectorial characteristics of relational capital in innovation activity. *European Planning Studies*, 10(2), 177-200.
- Chen, C.-J. and Huang, J.-W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity, *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114.
- Chen, Y.S., Lin, M.J.J., and Chang, C.H. (2009). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial Marketing Management*, 38(2), 152-158
- Chen, J., Chen, Y., and Vanhaverbeke, W. (2011). The influence of scope, depth, and orientation of external technology sources on the innovative performance of Chinese firms. *Technovation*, 3(8), 362-373.
- Chiang, H.-H., Han, T.-S. and Ju-Sung, C. (2011). The relationship between highcommitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 604-622
- Coleman, J.S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard University Press, Cambridge
- Conley, T.G. & Udry C.R. (2010) Learning about a new technology: pineapple in Ghana. *Am Econ Rev*, 100(1):35-69.
- Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J., Trougakos, J.P., 2012. Knowledge hiding in organizations. *J. Organ. Behav.* 33 (1), 64-88.
- Crossan, M.M., and Apyadin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: a systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.

- De Stobbeleir, K.E.M., Ashford, S.J., and Buyens, D. (2011). Self-regulation of creativity at work: the role of feedback-seeking behavior in creative performance. *Academy of Management Journal*, 54(4), 811-831.
- Fernández, A., Alegre, J. and Chiva, R. (2012). Orientación emprendedora, capacidad de aprendizaje organizativo y desempeño innovador [entrepreneurial orientation, learning capacity, and innovation performance]. *Journal of Technology Management & Innovation*, 7(2), 157-169.
- Ferraris, A., Santoro, G., & Scuotto, V. (2018). Dual relational embeddedness and knowledge transfer in European multinational corporations and subsidiaries. *Journal of Knowledge Management*.
- Furman, J.F., Porter, M.E., and Stern, S. (2002). The determinants of national innovative capacity. *Research Policy*, 31(6), 899-933.
- Gil-Marqués, M., & Moreno-Luzón, M. D. (2013). Driving human resources towards quality and innovation in a highly competitive environment. *International Journal of Manpower*, 34(8), 839-860.
- Gong, Y., Huang, J., and Farh, J. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.
- Guo-bao, W. (2013). Research on the measurement of knowledge sharing in Chinese Cultural context: Scale development and validity test". 2013 6th International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, Vol. 1, presented at the 2013 6th International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering.
- Haas, M.R. and Hansen, M.T. (2007). Different knowledge, different benefits: toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic Management Journal*, 28(11), 1133-1153
- Hadjimanolis, A. (2000). An investigation of innovation antecedents in small firms in the context of a small developing country. *R&D Management*, 30(3), 235-245
- Hayton, J.C. (2003). Strategic human capital management in SMEs: An empirical study of entrepreneurial performance. *Human Resource Management; Hoboken*, 42(4), 375-391
- Haythornthwaite, C. and Wellman, B. (1998). Work, friendship, and media use for information exchange in a networked organization. *Journal of the American Society for Information Science*, 49, 12, 1101-1114
- Howell, J.M., and Boies, K. (2004). Champions of technological innovation: the influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 123-143
- Klein, K.J. and Knight, A.P. (2005). Innovation implementation: overcoming the challenge". *Current Directions in Psychological Science*, 14(5), 243-246.
- Kolenikov S, & Angeles, G. (2009). Socio-economic status measurement with discrete proxy variables: is principal component analysis a reliable answer? *Rev Income Wealth*, 55(1):128-165.
- Kutieshat, R., and Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability*, 14(5), 28-72.
- Jiang, K., Lepak, D.P., Hu, J. and Baer, J.C. (2012). How Does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294
- Laursen, K. and Mahnke, V. (2001). Knowledge strategies, firm types, and complementarity in human-resource practices. *Journal of Management and Governance*, 5(1), 1-27.
- Lepak, D.P. and Snell, S.A. (2002) Examining the Human Resource Architecture: The Relationships among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations. *Journal of Management*, 28, 517-543.
- Madjar, N. and Ortiz-Walters, R. (2008). Customers as contributors and reliable evaluators of creativity in the service industry. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 949-966.
- Manteghi, M., Iskanderpour, B., Destiari, A., and Nazari, Y. (2016). The role of social capital in the innovative performance of employees, emphasizing the role of resilience and empowerment. *Social Capital Management*, 3(2), 189-207. SID. <https://sid.ir/paper/266956/fa> [in persian]
- Mazidi, A., and Mohsenpour, S. (2022). The relationship between knowledge-based human resource management practices with social capital and knowledge sharing (case study: government departments of Golestan province). *Management and Accounting Studies Quarterly*, 8(1), 59-55. [in persian]
- Ohly, S. and Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: a multilevel study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
- Pérez-Luño, A., Medina, C. C., Lavado, A. C., & Rodríguez, G. C. (2011). How social capital and knowledge affect innovation. *Journal of Business Research*, 64(12), 1369-1376.
- Pastor, I.M.P., Santana, M.P.P. and Sierra, C.M. (2010). Managing knowledge through human resource practices: empirical examination on the Spanish automotive industry. *International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2452-2467.
- Paxton, P. (1999) Is social capital declining in the United States? A multiple indicator assessment. *Am J Sociol*, 105(1):88-127.
- Portes A. (1998) Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Am Rev Sociol*, 24:1-24.
- Putnam, Robert D. (1999). Civic Disengagement in Contemporary America." Pp. 135-56 in *Government and Opposition/Leonard Schapiro lecture*. London School of Economics.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling alone—the collapse and revival of American community*. Simon and Schuster, New York
- Raja, U., and Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors and creativity. *Human Relations*, 63(7), 981-1005.
- Saá-Pérez, P., & Díaz-Díaz, N. L. (2010). Human resource management and innovation in the Canary Islands: An ultra-peripheral region of the European Union. *International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1649-1666.
- Santos, H., Figueroa, P. and Fernández, C. (2011). El Capital estructural y la capacidad innovadora [structural Capital and innovation capacity], *Investigaciones Europeas de Direccion y Economía de la Empresa*, 17(3), 69-89.
- Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Acad. Manage. J.* 37, 580-607. doi: 10.5465/256701.
- Shalley, C.E., Gilson, L.L., and Blum, T.C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal*, 52(3), 489-505
- Shin, S.J., and Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46, 703-714.
- Simmie, J. (2005). Innovation and space: a critical review of the literature. *Regional Studies*, 39(6), 789-804
- Souitaris, V. (2002). Technological trajectories as moderators of firm-level determinants of innovation. *Research Policy*, 31(6), 877-898.
- Swart, J., & Kinnie, N. (2013). Managing multi-dimensional knowledge assets: HR configurations in professional service firms. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 160-170.
- Tidd, J. (2001). Innovation management in context: environment, organization and performance. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 169-183.
- Videras J, Owen AL, Conover E., & Wu, S. (2012) The influence of social relationships on pro-environment behaviors. *J Environ Econ Manag*, 63:35-50
- Wang, D., & Chen, S. (2013). Does intellectual capital matter? High-performance, work systems, and bilateral innovative capabilities. *International Journal of Manpower*, 34(8), 861-879.
- Waziri, S., & Farhadi Mohali, A. (2018). The effect of knowledge-based human resource management policies on the performance of innovation and intellectual capital (case study: National Oil Products Distribution Company - Golestan region). *Public Policy Making in Management*, 9(3(31 Fall 2017)), 95-112. [in persian]
- Wu, S. H., Lin, L. Y., & Hsu, M. Y. (2007). Intellectual capital, dynamic capabilities, and innovative performance of organizations. *International Journal of Technology Management*, 39(3-4), 279-296.
- Yazdanshenas, M., and Saberi, A. (2020). The role of intellectual capital in influencing the perception of knowledge-based human resource management measures on the innovative performance of employees (case study: Pars Oil and Gas Company). *Development of management and human resources and support*, 15(57), 1-28. SID. <https://sid.ir/paper/959248/fa> [in persian]
- Yong Woon, K. (2014). HR Practices and Knowledge Sharing Behavior: Focusing on the Moderating Effect of Trust in Supervisor. *Public Personnel Management*, 43(4), 586-607.
- Yuan, F., and Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.