

**The Mediating Role of Social Capital in the Impact  
of Knowledge-based Human Resource  
Management Practices System on Innovative Job  
Performance**

**Mahdi Khodaparast<sup>\*1</sup>, Mohammad Hadi Asqari<sup>2</sup>, Seyed Rasool  
Toudar<sup>3</sup>**

1. PhD in Human Resource Management, Department of Management, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran. Secretary of the Iranian Business Management Association in Mazandaran Province, Iran. (Corresponding Author) Email: mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Business Management, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran. President of Iran Business Management Association.
3. Assistant Professor, Department of Information Science, Faculty of Humanities, Azad University, Iran.

**Received: 25/2/2022; Accepted: 30/5/2022**

DOI: [10.30495/msds.2022.1953599.1045](https://doi.org/10.30495/msds.2022.1953599.1045)

**Extended Abstract**

**Abstract**

The purpose of this study is to investigate the mediating role of social capital in the impact of knowledge-based human resource management practices on innovative job performance (Case study: West Mazandaran Electricity Offices). The research method is descriptive-correlational in nature and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 187 employees of western electricity departments of Mazandaran province, of which 124 people were selected based on Krejcie and Morgan table and stratified random sampling as the sample size of the study. The collection tools include the questionnaires of human resource management practices of Lapak and Snell (2002), Putnam Social Capital (1999) and the innovative job performance of Scott and Brass (1994). In order to analyze the data, the structural equation method of LISREL statistical software and SPSS statistical

software were used. Findings showed that knowledge-based human resource management practices have a positive and significant effect on innovative job performance, and the social capital component has the greatest impact on innovative job performance. The results showed that social capital has increasingly mediated the impact of knowledge-based human resource management practices on innovative job performance.

### **Introduction**

Organizations need employees to innovate while performing their duties, so the performance of innovation plays an important role in decisions to maintain and promote talent in the organization. In addition, existing research shows an increase in research interests in individual innovation performance. On the other hand, team diversity is the tactics of leadership effect, performance management, work environment, corporate knowledge sourcing strategy and the ability to absorb group and organizational level structures to influence employee innovation performance. In addition, knowledge-based human resource management practices promote the creation, sharing, and utilization of knowledge to enhance innovative job performance (Kianto et al., 2017). Innovative employee job performance is an important structure in the fields of human resource management and industrial psychology and can affect organizational performance (Frederiksen & Knudsen, 2017). Innovative job performance refers to the employee's willingness to produce, promote, and implement new ideas in the workplace. Existing research shows an increase in research interests in individual innovation performance. This growing academic interest in employee innovation performance reflects the desire of organizations to remain competitive through innovative products and services in a dynamic and competitive 21st century market. However, existing studies in this field have not been able to identify individual and process-related variables that are most associated with individual innovation performance. Knowledge, skills and motivational characteristics, personal effectiveness, knowledge sharing and domain-related commitment affect employee innovation performance. On the other hand, team diversity is the tactics of leadership effect, performance management, work environment, corporate knowledge sourcing strategy and the ability to absorb group and organizational level structures to influence employee innovation performance. According to the mentioned issues, the main issue of the research is whether the system of knowledge management methods of knowledge-based people with emphasis on the mediating role of social

capital has a significant effect on innovative job performance in the western electricity departments of Mazandaran province?

### **Case Study**

The research consisted of 187 employees of electricity departments in the west of Mazandaran province.

### **Theoretical framework**

Human resource management influences employees' job-related attitudes, abilities, and behaviors to achieve organizational goals and plays an important role in supporting the organizational environment in favor of knowledge management activities (Singh et al., 2021). Social capital represents a type of social network, trust, and set of norms that brings colleagues together to facilitate coordination and collaboration for the mutual benefit of colleagues in order to achieve the larger goals of the organization. Social capital is a strategic resource consisting of three dimensions including structure, relationship and cognition (Ferraris et al., 2018). Innovative job performance refers to the development and application of a new subject for which employees must learn the strategies and knowledge required, and these innovative employee job behaviors help maintain organizational effectiveness. Innovative job performance shows the extent to which an employee creates creative and relevant ideas in the organization. Innovation performance is essential to help organizations design and develop sustainable competitive advantage (Frederiksen & Knudsen, 2017; Santoro et al., 2020). Yuliarmi et al. (2021) conducted a study entitled "The effect of social capital and human resources on the financing and performance of small and medium enterprises". The research method was descriptive-survey and the method was stratified random sampling. The statistical population was the managers of service companies in Yemen. The results showed that social capital and human resources had a direct and significant effect on the financing and performance of small and medium enterprises. Gürlek & Çemberci (2020) conducted a study entitled "Understanding the relationships between knowledge-based leadership, knowledge management capacity, innovation performance and organizational performance". The statistical population consisted of employees and staff managers of government agencies in Russia. The research method was survey and the method was simple random sampling. The results showed that there was a positive and significant relationship between knowledge-

based leadership, knowledge management capacity, innovation performance and organizational performance.

### **Methodology**

The research method is descriptive-correlational in nature and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 187 employees of electricity departments in the west of Mazandaran province, of which 124 people were selected based on Krejcie and Morgan table and stratified random sampling as the sample size of the study. To collect data related to the variable of human resource management practices of the knowledge base from the standard questionnaire Lepak & Asnel, (2002) and the social capital variable from the standard questionnaire Potnam (1999) and the variable of innovative job performance from the standard questionnaire Sccat & Bras (1994) Was used.

### **Discussion and Results**

In order to test the research hypothesis, the structural equation technique was used by Lisrel statistical software and SPSS statistical software and the results showed that the direct effect of knowledge-based human resource management methods system on innovative job performance (0.37). The indirect effect of knowledge-based human resource management practices system on innovative job performance is in the presence of social capital mediating variable (0.50). Due to the fact that the effect of direct path is less than indirect paths, therefore, the existence of the mediator variable of social capital increases the power of influence and the mediating role of social capital in the present hypothesis is confirmed. The impact of knowledge-based human resource management practices on social capital is calculated to be equal to (0.61), which indicates the desired impact. The t-test of the test (7.59) was obtained which is greater than the critical value of t at an error level of 5%, ie 1.96 and shows that the observed effect is significant. Therefore, it can be said that knowledge-based human resource management practices have a positive and significant effect on social capital. The strength of the impact of social capital on innovative job performance is calculated equal to (0.69), which indicates the desired impact. The t-test of the test (7.67) was obtained which is greater than the critical value of t at the error level of 5%, ie 1.96 and shows that the observed effect is significant. Therefore, it can be said that social capital has a positive and significant effect on innovative job performance. The impact of knowledge-based human resource management practices on innovative job performance

has been calculated equal to (0.37), which indicates the desired impact. The t-test of the test (4.35) was obtained which is greater than the critical value of t at the error level of 5%, ie 1.96 and shows that the observed effect is significant. Therefore, it can be said that knowledge-based human resource management practices have a positive and significant effect on innovative job performance.

### **Conclusion**

The aim of this study was to investigate the mediating role of social capital in the impact of knowledge-based human resource management practices on innovative job performance (Case study: West Mazandaran Electricity Offices). The results of this study are consistent with the results of Rahman Seresht & Jabbarzadeh Krabasi (2017) and Han et al. (2020) and Ali et al. (2020); Human resource management practices based on the philosophy of opportunity facilitate the ability of employees to innovate and be creative in the company. Knowledge-based human resource management method is a set of carefully selected human resource management methods with the aim of promoting organizational knowledge, impact on human capital and social capital to communicate and collaboratively create important experiences to improve innovation performance in the organization. Assuming resource-based theory and knowledge-based theory, we say that knowledge-based methods of human resource management facilitate the development and strengthening of social capital of colleagues in the organization. Knowledge-based practices of human resource management have explained the purpose of promoting knowledge processes in an organization. The goal of knowledge-based human resource management practices is to improve knowledge flow, knowledge acquisition, matching, transformation, and exchange of capabilities in the organization through specific methods of recruitment and selection, education, performance appraisal, and employee reward. According to the present study, because knowledge is an important competitive advantage, the organization interested in developing and maintaining innovation performance should identify and acquire unique and specific knowledge of the organization that makes it difficult to copy and thus determine its competitive advantage. Slowly Employees with unique strategic knowledge are scarce and difficult for competitors to match, and they must have long-term performance and a sustainable competitive advantage. Knowledge-based practices of human resource management

are a necessary precondition for cultivating employees' social capital in the workplace.

**Keywords:** Human resource management practices, knowledge-based, innovative job performance, social capital.



## نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر گذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه

مهدی خداپرست<sup>۱\*</sup>، محمد هادی عسگری<sup>۲</sup> و سید رسول تودار<sup>۳</sup>

**چکیده:** هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه (مطالعه موردی: اداره‌های برق غرب استان مازندران) می‌باشد. روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره‌های برق غرب استان مازندران به تعداد ۱۸۷ نفر تشکیل داده‌اند که از این تعداد، ۱۲۴ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان لپاک و اسنل (۲۰۰۲)، سرمایه اجتماعی پوتنام (۱۹۹۹) و عملکرد شغلی نوآورانه اسکات و براس (۱۹۹۴) می‌باشد. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و مؤلفه سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی نوآورانه داشته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه بطور فزاینده‌ای نقش میانجی داشته است.

**واژگان کلیدی:** شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، دانش‌بنیان، عملکرد شغلی نوآورانه، سرمایه اجتماعی.

۱. نویسنده مسئول - دکترای مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن،

ایران. دبیر انجمن مدیریت کسب و کار استان مازندران.

Email: mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. رئیس انجمن مدیریت کسب کار ایران.

۳. استادیار، عضو هیأت علمی، گروه علم اطلاعات دانشکده علوم انسانی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

## مقدمه

سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که در زمان انجام وظایف خود، نوآوری کنند (Malik et al., 2019; Parker et al., 2016). از این رو، عملکرد نوآوری نقش مهمی در تصمیمات حفظ و ارتقاء استعداد در سازمان ایفا می‌کند (Santoro et al., 2020). علاوه بر این، پژوهش‌های موجود افزایشی در علایق تحقیقاتی در مورد عملکرد نوآوری فردی نشان می‌دهند (Ferraris et al., 2018). از سوی دیگر، تنوع تیم، تاکتیک‌های اثر رهبری، مدیریت عملکرد، محیط کار، راهبرد منابع انسانی و قابلیت جذب ساختارهای سطح گروهی و سازمانی برای اثرگذاری بر عملکرد نوآوری کارکنان هستند (Mirzaei & Ariya, 2021).

عملکرد شغلی نوآورانه کارمند یک ساختار مهم در رشته‌های مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی صنعتی است (Javan, 2015) و می‌تواند بر عملکرد سازمانی اثرگذار باشد (Del Giudice & Maggioni, 2014; Frederiksen & Knudsen, 2017; Tambe et al., 2019). عملکرد شغلی نوآورانه به میزان تمایل کارمند به تولید، ارتقاء و تحقق ایده‌های جدید در محل کار اشاره می‌کند (Adler & Ghadar, 2017). علاقه رو به رشد سازمان‌ها در عملکرد نوآوری کارمندان، در واقع تمایل سازمان‌ها برای رقابت‌پذیر ماندن از طریق محصولات و خدمات نوآورانه در بازار پویا و رقابتی سده بیست و یکم را نشان می‌دهد (Kaya et al., 2020; Lee et al., 2020; Popa et al., 2017). با این وجود پژوهش‌های موجود در این زمینه نتوانسته‌اند متغیرهای فردی و مرتبط با فرایند را شناسایی کنند که بیشترین ارتباط با عملکرد نوآوری فردی را دارند (Lefebvre et al., 2016; Yuliarmi et al., 2021). دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های انگیزشی، اثربخشی فردی و تعهد مرتبط با حوزه بر عملکرد نوآوری کارکنان اثرگذار هستند (Ray et al., 2019). از سوی دیگر، تنوع تیم، تاکتیک‌های اثر رهبری، مدیریت عملکرد، محیط کار، راهبرد منابع انسانی و قابلیت جذب ساختارهای سطح گروهی و سازمانی برای



اثرگذاری بر عملکرد نوآوری کارکنان هستند (Han et al., 2022). به کارگیری نوآوری در زمینه‌های تجاری تأثیرات شگرفی داشته است. به کارگیری نوآوری، نوعی تغییر است که بر فرآیندها و اجزاء سیستم تجاری تأثیر می‌گذارد و عموماً اثرات مثبتی بر جای می‌گذارد (Jalali, 2021).

نظریه مبتنی بر منبع بیان می‌کند که عملکرد برتر سازمان به دسته منحصر بفردی از منابع راهبردی بستگی دارد که سازمان‌ها باید آنها را داشته باشند و به خوبی از آنها استفاده کنند. این منابع راهبردی شامل دارایی‌های مالی، فیزیکی، انسانی و سازمانی هستند که شرکت از آنها استفاده می‌کند تا خدمات/محصولاتی به ارباب رجوع/مشتریان خود مفهوم‌پردازی، تولید یا ارائه کند. شرکت‌ها به منظور حصول نیازمندی‌های نشان داده شده توسط نظریه مبتنی بر منبع به سرمایه انسانی باکیفیت نیاز دارند تا نیازهای مشتری/ارباب رجوع را برآورده کنند تا جایگاه خود در بازار را حفظ کنند. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان شبکه‌بندی کارکنان در سازمان با همکاران جهت توسعه روابط بین فردی را فراهم می‌کنند. راجرز و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان اثر مثبتی بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارند؛ به این صورت که کارکنان را به ایجاد روابط فروتنانه با همکاران خود در سازمان سوق می‌دهند (Rodgers et al., 2019). کارکنان در واقع ابزارهای راهبردی هستند که شرکت‌ها از طریق آنها روابط و شبکه‌ها را توسعه می‌دهند (Parker et al., 2016)؛ به ویژه دارایی‌های راهبردی دانش‌بنیان هستند که مختص سازمان خود می‌باشند. از این رو رهبری در سازمان در ارتباط با متخصصین منابع انسانی باید سرمایه انسانی را برای یکپارچه‌سازی درون سازمانی و فراسازمانی متناسب با حصول اهداف سازمانی منسجم کند. سرمایه اجتماعی یک منبع راهبردی است که کارمند آن را از شبکه‌های رابطه خود بدست می‌آورد (Yan & Guan, 2018). سرمایه اجتماعی زمانی ارتقاء می‌یابد که همکاران فرصت توسعه

<sup>1</sup> RBT

<sup>2</sup> Rodgers

یک شبکه ارتباطات جهت تشخیص، تلفیق و بهره‌وری از اطلاعات و منابع دارند تا در محل کار ارزش‌آفرینی کنند (Pitas & Ehmer, 2020). این امر به خوبی از طریق روش‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان تسهیل می‌شود زیرا آنها ارتباط مثبتی با سرمایه اجتماعی دارند و دلالت‌هایی برای تراکم الگوهای ارتباطات دارند (Sobaih et al., 2020).

سازمان‌ها یا افراد با سرمایه اجتماعی بالاتر به منابع و اطلاعات بیشتری دسترسی دارند که می‌توانند در روند تشکیل و توسعه کسب و کار و دستیابی به بازارهای جدید تأثیرگذار باشند. از این رو سرمایه اجتماعی دارای نقش و کارکرد ویژه‌ای در فرآیندهای مربوط به نوآوری است. به علاوه، افراد خلاق و نوآور مستقر در گروه‌های اجتماعی که دارای سرمایه اجتماعی بیشتری هستند، به احتمال فراوان در وضعیت‌های سودمندی در داخل شبکه‌ها قرار دارند. بنابراین، احتمال بیشتری دارد که بتوانند به طور مؤثر فرصت‌های تجاری را تشخیص داده و از آن بهره‌گیرند (Moghali & Zare, 2018). سرمایه اجتماعی به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان برجسته بستگی دارد. در مقابل، سرمایه اجتماعی شرکت به این امر بستگی دارد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان تا چه حدی به صورت کارآمد و مؤثر اجرا می‌شوند و این امر بر سرمایه اجتماعی شرکت اثرگذار است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان شرکت باید کارکنان را بر مبنای پتانسیل آنها و نه بر مبنای دانش، مهارت‌ها و تجربه آنها جهت مشارکت در یادگیری دانش منحصر بفرد و ضروری برای سرمایه اجتماعی سازمان انتخاب کنند (Subramony et al., 2018).

این مطالعه درصدد است تا کاربرد نظریه مبتنی بر منابع و نظریه سرمایه اجتماعی پیش‌برده؛ لذا کمک خواهد کرد تا پژوهشگران درک کنند که سازمان‌ها چگونه از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان خود برای هماهنگ‌سازی شبکه روابط تعبیه شده در شبکه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند تا عملکرد شغلی نوآورانه همکاران در سازمان را پشتیبانی و تسهیل کند و از آنجایی که دانش یک مزیت رقابتی مهم است، لذا سازمان‌ها علاقمند به توسعه و حفظ عملکرد شغلی نوآورانه هستند تا شاید بتوانند دانش سازمانی و

منحصر بفردی بدست آورند، چرا که امروزه تقلید خیلی دشوار به نظر می‌رسد و باید بتوانند مزیت رقابتی خود را تعیین کنند. کارکنانی که دانش منحصر بفرد راهبردی دارند که تقلید آن نادر و دشوار است، می‌توانند مزیت رقابتی پایدار و بلندمدت‌تری بدست بیاورند. همچنین، این پژوهش سعی خواهد داشت تا شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان را به عنوان پیش‌نیازهای ضروری برای پرورش سرمایه اجتماعی در محل کار را مشخص کند. منابع انسانی عموماً در شبکه روابط اجتماعی تعبیه می‌شوند که آنها را برای مزایای متقابل مرتبط می‌کنند و ممکن است باعث شوند تا افراد ویژگی‌های سازمان‌ویژه را اتخاذ کنند که این کار باعث خواهد شد تا آنها برای یک سازمان مهم‌تر از سازمان‌های دیگر کار کنند (Kianto et al., 2017; Subramony et al., 2018). با توجه به مطالب ذکر شده، مسأله اصلی پژوهش این است که آیا سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه در ادارات برق غرب استان مازندران تأثیر معناداری دارد؟

### مبانی نظری پژوهش

مدیریت منابع انسانی بر نگرش‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای مرتبط با شغل کارکنان اثر می‌گذارد تا اهداف سازمان را بدست بیاورند و نقش مهمی در پشتیبانی از محیط سازمانی به سود فعالیت‌های مدیریت دانش و نوآوری ایفا می‌کند (Singh et al., 2021). از آنجایی که دانش و نوآوری در روان‌شناسی انسان ریشه دارند، از این رو مطالعات پیشین خواستار سفارشی‌سازی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان هستند؛ به نحوی که خلق و اشتراک‌گذاری دانش برای عملکرد نوآوری تقویت‌یافته در سازمان توسعه یابد. هدف شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان، در واقع تقویت فرایندهای دانش در سازمان است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان تلاش می‌کنند تا جریان دانش، قابلیت‌های اکتساب، تلفیق، تغییر و تبادل دانش در سازمان را از طریق شیوه‌های استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و شیوه‌های پرداخت حقوق بهبود ببخشند. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان منجر به تقویت مبنای سرمایه انسانی سازمان

می‌شوند و در همین حال بر جنبه‌های ارزش‌آفرین کم‌رنگ‌تر تاکید می‌کنند: مشارکت، شبکه‌های داخلی و خارجی، دانش تعبیه‌شده در زنجیره‌های مدرج و غیره (Kianto et al., 2017).

سرمایه اجتماعی نوعی از شبکه‌های اجتماعی، اعتماد و مجموعه هنجارها را نشان می‌دهد که همکاران را گرد هم می‌آورند تا هماهنگی و همکاری برای مزایای متقابل همکاران تسهیل شود تا به این صورت اهداف بزرگتر سازمان را بدست بیاورند. سرمایه اجتماعی یک منبع راهبردی متشکل از سه بُعد از جمله ساختار، رابطه و شناخت است (Ferraris et al., 2018). عنصر ساختار سرمایه‌ی اجتماعی مرتبط با ماهیت کلی ارتباط بین همکاران است در حالی که رابطه به شبکه اشاره می‌کند و شناخت مرتبط با چشم‌انداز مشترک و درکی است که شامل اهداف و زبان‌های مشترک می‌باشد (Yuliarini et al., 2021). سرمایه اجتماعی شامل خود کارکنان نیست بلکه شامل روابط آنها با همکاران سازمان است و سازمان می‌تواند سرمایه اجتماعی را تعدیل کند تا بر اثربخشی در سطح تیمی و سازمانی اثر بگذارد.

عملکرد شغلی نوآورانه به توسعه و کاربرد موضوعی جدید اشاره می‌کند که کارکنان باید راهبردها و دانش موردنیاز برای آن را یاد بگیرند و این رفتارهای شغل نوآورانه‌ی کارکنان به حفظ اثربخشی سازمانی کمک می‌کنند (Lefebvre et al., 2016). عملکرد شغلی نوآورانه نشان می‌دهد یک کارمند تا چه حدی ایده‌های خلاقانه و با ارزش در سازمان خلق می‌کند و برای کمک به سازمان‌ها در طراحی و توسعهٔ مزیت رقابتی پایدار ضروری است (Frederiksen & Knudsen, 2017; Santoro et al., 2020). با این حال، همچنین مشخص است که عملکرد شغلی نوآورانه منجر به لذت درونی و هزینه‌ها و مزایایی برای همکاران می‌شود (Lefebvre et al., 2016). همچنین، مشخص شده است که فرایندهای روان‌شناختی برای توضیح اینکه فاکتورهای اثرگذار بر رفتار شغل نوآورانه کارکنان چه تفاوتی با هم دارند، هنوز کامل نیستند (Zhang et al., 2021). عملکرد شغلی نوآورانه در صورتی بدست می‌آید که ایده‌های جدید کارکنان مفید باشند و پتانسیل بازاریابی داشته

باشند تا سازمان‌ها کمک کنند رقابت‌های بازار را شکست دهند که نشان می‌دهند که چرا خلاقیت و نوآوری در هر سازمان برای عملکرد بهتر ضروری است (Engelsberger et al., 2022). از این رو تمام این مطالعات گذشته نشان می‌دهند که عملکرد شغلی نوآورانه<sup>۱</sup> نقشی مهم در ارتقاء نوآوری سازمانی ایفا می‌کند و شواهدی از ارتباط نوآوری-عملکرد سازمانی وجود دارند (Kaya et al., 2020; Wang & Noe, 2010).

### پیشینه پژوهش

اصغری و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی عملکرد شغلی نوآورانه: نقش پیشایندهای اشتراک گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه ادارات برق غرب استان مازندران) پرداختند. روش پژوهش آنها به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات برق غرب استان مازندران به تعداد ۱۸۷ نفر تشکیل دادند که از این تعداد، ۱۲۴ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش بر عملکرد شغلی نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و مؤلفه اعتماد به سازمان بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی و اشتراک گذاری دانش داشته است. نتایج پژوهش نشان داد که اشتراک گذاری دانش در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه بطور فزاینده‌ای نقش میانجی داشته است (Asgari et al., 2022).

یولیاریمی و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی و منابع انسانی بر تأمین مالی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط» انجام داده‌اند. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران شرکت‌های خدماتی در یمن بودند. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه

<sup>1</sup> INNPERF

<sup>2</sup> Yuliarmi

اجتماعی و منابع انسانی بر تأمین مالی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تأثیر مستقیم و معناداری دارد (Yuliarmi et al., 2021).

گورلک و چمبرسی<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «درک روابط بین رهبری دانش محور، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان و مدیران ستادی سازمان‌های دولتی در روسیه بودند. روش پژوهش پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نتایج پژوهش نشان داد بین رهبری دانش محور، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Gürlek & Çemberci, 2020).

علی و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «بهبود عملکرد نوآورانه: نقش رسانه‌های اجتماعی و قابلیت‌های مدیریت دانش» انجام داده‌اند. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. جامعه آماری پژوهش آنها شامل مدیران شرکت‌های غیردولتی تاجیکستان بودند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رسانه‌های اجتماعی و قابلیت‌های مدیریت دانش با عملکرد نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Ali et al., 2020).

لی و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «نقش اشتراک دانش در وابستگی متقابل وظیفه و سرمایه اجتماعی» انجام داده‌اند. جامعه آماری این پژوهش مدیران ارشد بانک‌های چین بودند. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. نتایج پژوهش نشان داد میان وظیفه شناسی و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Lee et al., 2020).

چادهوری و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی و قصد اشتراک دانش بر توسعه محصول جدید رستوران‌ها» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش رستوران‌های ۵ ستاره بودند. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی و روش نمونه‌گیری تصادفی

<sup>1</sup> Gürlek & Çemberci

<sup>2</sup> Lee

<sup>3</sup> Chowdhury

ساده بود. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی و قصد اشتراک دانش بر توسعه محصول تاثیر مثبت و معناداری دارد (Chowdhury et al., 2020).

هان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «ایجاد سرمایه اجتماعی و روابط یادگیری از طریق اشتراک دانش: رویکرد شبکه اجتماعی موارد دانشجویان مدیریت» انجام دادند. جامعه آماری دانشجویان رشته مدیریت مشغول به تحصیل در دانشگاه توکیو بودند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و روش نمونه‌گیری در دسترس بود. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی و قصد اشتراک دانش بر میزان یادگیری دانشجویان تاثیر مثبت و معناداری داشت (Han et al., 2022).

وطن خواه (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان «تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد صادراتی با در نظر گرفتن نقش میانجی عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: مدیران، سرپرستان و کارشناسان شرکت لبنی کاله)» انجام داده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران، سرپرستان و کارشناسان شرکت لبنی کاله بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نتایج نشان داد که تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد و عملکرد نوآورانه نیز بر عملکرد صادراتی تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد (Vatan khah, 2019).

علمداران (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ادراک از تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه کارکنان با نقش تعدیل‌گری سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: گروه صنعتی پارت لاستیک)» انجام داده است. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان گروه صنعتی پارت لاستیک بودند. روش نمونه‌گیری در دسترس بود. نتایج نشان داد که ادراک از تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان داشت. همچنین نقش تعدیل‌گری سرمایه اجتماعی بین ادراک از تسهیم دانش و عملکرد نوآورانه کارکنان مورد تأیید قرار گرفت (Alamdaran, 2019).

<sup>1</sup> Han

موغلی و زارع (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر شیراز)» انجام داده‌اند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ادارات دولتی شهر شیراز بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نتایج نشان داد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآورانه در ادارات دولتی شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد (Moghli & Zare, 2018).

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و از منظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهش کمی محسوب می‌شود چرا که با توجه به استفاده از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و میدانی نظیر پرسش‌نامه، روند پژوهش، اجرایی شد. در نهایت از نظر نوع روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی به حساب می‌آید. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره‌های برق غرب استان مازندران به تعداد ۱۸۷ نفر تشکیل دادند که از این تعداد، تعداد ۱۲۴ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شدند و پرسشنامه بین نمونه هدف پخش شد. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این پژوهش از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی گردآوری شد. پس از بررسی مبانی نظری و مرور ادبیات و مصاحبه با متخصصان، اقدام به طراحی پرسشنامه کرده و داده‌های لازم با استفاده از این ابزار گردآوری شد. جهت ارزیابی اعتبار سازه‌های طیف‌ها، ضمن استناد به مبانی نظری پژوهش از تحلیل عاملی نیز استفاده شد و برای توصیف داده‌های جمعیت شناختی از آمار توصیفی شامل شاخص‌های مرکزی (میانگین، میانه) و شاخص‌های پراکندگی (واریانس، انحراف معیار و دامنه تغییرات) و شاخص‌های توزیع مشاهدات (چولگی- کشیدگی) و همچنین آمار استنباطی با کمک نرم‌افزار SPSS



برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیرات متغیرهای مستقل و میانجی با متغیر وابسته با استفاده از نرم‌افزار آماری لیزرل ویرایش هشتم استفاده شد.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان از پرسشنامه استاندارد لپاک و اسنل<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) استفاده گردید و شامل ۱۲ سؤال می‌باشد و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت مورد بررسی قرار گرفت.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد پوتنام<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال و چهار مؤلفه اعتماد به سازمان (۱۱ گویه) مشارکت (۸ گویه) خیرخواهی (۴ گویه) و روابط متقابل (۷ گویه) می‌باشد و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت مورد بررسی قرار گرفت.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر عملکرد شغلی نوآورانه از پرسشنامه استاندارد اسکات و براس<sup>۳</sup> (۱۹۹۴) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۹ سؤال و سه مؤلفه ایده‌پردازی (۳ گویه) ترویج ایده (۳ گویه) ایده (۳ گویه) می‌باشد و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت مورد بررسی قرار گرفت.

#### یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به جنسیت نشان می‌دهد که ۶۲ درصد (۷۷ نفر) نمونه مورد مطالعه، مرد و ۳۸ درصد (۴۷ نفر) پاسخ‌دهندگان زن انتخاب شده‌اند. همچنین، توزیع فراوانی متغیر کیفی دو سطحی جنسیت می‌باشد که پاسخ‌دهندگان مرد نسبت به زن بیشترین تعداد افراد منتخب در نمونه را تشکیل می‌دهند.

<sup>1</sup> Lepak & Asnel

<sup>2</sup> Potnam

<sup>3</sup> Scat & Bras

یافته‌های توصیفی مربوط به سن نشان می‌دهد که ۴ گروه سنی برای افراد منتخب در نمونه در پرسشنامه طراحی شده است. گروه اول (کمتر از ۳۰ سال) دارای درصد فراوانی ۲۴ (۱۹ نفر)، گروه دوم (۳۰ تا ۴۰ سال) دارای درصد فراوانی ۴۲ (۵۲ نفر)، گروه سوم (۴۱ تا ۵۰ سال) دارای درصد فراوانی ۲۳ (۲۸ نفر) و گروه چهارم (بالاتر از ۵۰ سال) دارای درصد فراوانی ۱۶ (۲۰ نفر) می‌باشد. همچنین، توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی سن می‌باشد که پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (گروه دوم) نسبت به بقیه دارای بیشترین فراوانی و گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال (گروه چهارم) دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند.

یافته‌های توصیفی مربوط به تحصیلات نشان می‌دهد که گروه اول (دیپلم و پایین‌تر) دارای درصد فراوانی ۹ (۱۱ نفر)، گروه دوم (کاردانی) دارای درصد فراوانی ۲۰ (۲۵ نفر) و گروه سوم (کارشناسی) دارای درصد فراوانی ۴۳ (۵۳ نفر) و گروه چهارم (تحصیلات تکمیلی) دارای درصد فراوانی ۲۸ (۳۵ نفر) می‌باشد. همچنین، توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی تحصیلات می‌باشد که پاسخ‌دهندگان با تحصیلات کارشناسی (گروه سوم) نسبت به بقیه دارای بیشترین فراوانی و پاسخ‌دهندگان با تحصیلات دیپلم و پایین‌تر (گروه اول) دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند.

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

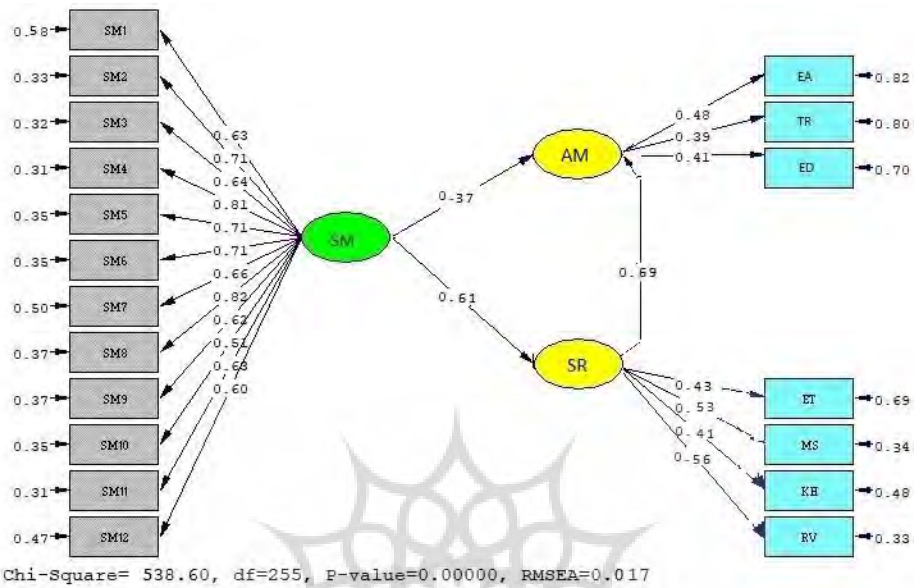
جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای مربوط به فرضیات پژوهش

متغیر	مقدار k.s	سطح معناداری	وضعیت
مدیریت منابع انسانی دانش بنیان	۱/۰۵۱	۰/۲۱۹	نرمال
اعتماد به سازمان	۰/۶۴۵	۰/۸۰۰	نرمال

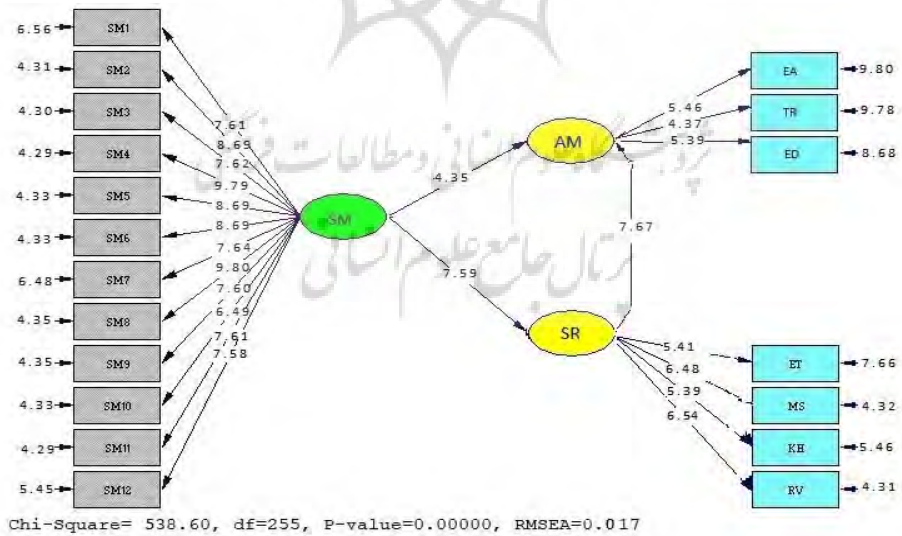
نرمال	۰/۰۹۲	۱/۲۴۰	مشارکت
نرمال	۰/۰۸۲	۱/۲۵۹	خیرخواهی
نرمال	۰/۱۳۲	۱/۱۶۵	روابط متقابل
نرمال	۰/۵۹۹	۰/۷۶۷	سرمایه اجتماعی
نرمال	۰/۰۸۸	۱/۲۴۶	ایده پردازی
نرمال	۰/۰۹۲	۱/۲۴۰	ترویج ایده
نرمال	۰/۰۶۴	۱/۲۷۳	ایده
نرمال	۰/۴۶۳	۰/۸۵۲	عملکرد شغلی نوآورانه

همان‌طور که در جدول شماره ۱ نمایش داده شده است، در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع داده‌های پژوهش نرمال بوده و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد.

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه (مطالعه موردی: اداره‌های برق غرب استان مازندران) استفاده شده است. مدل فرضیه اصلی در نمودارهای شماره ۱ و ۲ ارائه شده است. این مدل با اقتباس از پرونداد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.



نمودار ۱: نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش



نمودار ۲: آماره معناداری (t-value) نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر ۰,۰۱۷ است، مدل از برازندگی خوبی برخوردار می‌باشد. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری فرضیات پژوهش

شاخص برازندگی	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	IFI
مقادیر قابل قبول	< ۰,۱	> ۰,۹	> ۰,۹	> ۰,۹	> ۰,۹	> ۰,۹
مقادیر محاسبه شده	۰,۰۱۷	۰,۹۸	۰,۹۳	۰,۹۴	۰,۹۵	۰,۹۷

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد شاخص‌های نیکویی برازش از برازش مطلوب الگو با داده‌های گردآوری شده حمایت کرده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی به تعیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه پرداخته است. به منظور بررسی اثر میانجی سرمایه اجتماعی در فرضیه مورد بحث، بایستی اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیر مستقیم در حالت دخیل ساختن متغیر میانجی سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار داد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی سرمایه اجتماعی را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر اثر مستقیم سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه (۰,۳۷) می‌باشد. اثر غیر مستقیم سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه در صورت وجود متغیر میانجی سرمایه اجتماعی (۰,۵۰) است. با توجه به کمتر بودن اثر مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم بنابراین وجود متغیر میانجی سرمایه اجتماعی قدرت تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش میانجی سرمایه اجتماعی در فرضیه حاضر مورد تأیید واقع می‌شود. با توجه به کمتر بودن اثر مستقیم از مسیرهای غیر مستقیم، لذا نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه پذیرفته می‌شود. سرمایه اجتماعی وقتی

ارتقا می‌یابد که کارکنان فرصتی برای توسعه یک شبکه ارتباطی برای شناسایی، مشابه سازی و بکارگیری اطلاعات و دانش برای ایجاد ارزش در محل کار به دست آورند. این مسأله به طور مثبت از طریق شیوه‌های خوش ساخت دانش محور شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تسهیل می‌شود، چرا که ارتباط مثبتی با سرمایه اجتماعی دارند، و الزاماتی برای تراکم الگوهای ارتباطی مربوط به کار دارند. نتایج این پژوهش با نتایج رحمان سرشت و جبارزاده (۲۰۱۷) و یولیاری و همکاران مطابقت دارد.

نتایج فرضیه فرعی اول نشان می‌دهد که قدرت تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر سرمایه اجتماعی برابر (۰,۶۱) محاسبه شده است که نشان دهنده تأثیر مطلوب است. آماره  $t$  آزمون نیز (۷,۵۹) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج علمداران (۲۰۱۹)، جوان (۲۰۱۵) و یولیاری و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد قدرت تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه برابر (۰,۶۹) محاسبه شده است که نشان دهنده تأثیر مطلوب است. آماره  $t$  آزمون نیز (۷,۶۷) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش رحمان سرشت و جبارزاده (۲۰۱۷) و هان و همکاران (۲۰۲۰)، مطابقت دارد.

نتایج فرضیه فرعی سوم نشان داد قدرت تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه برابر (۰,۳۷) محاسبه شده است که نشان دهنده تأثیر مطلوب است. آماره  $t$  آزمون نیز (۴,۳۵) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه تأثیر

مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش علی و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، از آنجا که دانش یک مزیت رقابتی مهم است، سازمان علاقمند به توسعه و حفظ عملکرد نوآوری باید دانش منحصربفرد و خاص سازمان را شناسایی و کسب کند که کپی کردن را دشوار می‌کند و بنابراین مزیت رقابتی آن را تعیین می‌کند. کارکنانی که دانش منحصربفرد راهبردی دارد، کمیاب هستند و هم‌تاسازی آنها برای رقبا دشوار است و باید عملکرد طولانی مدت و مزیت رقابتی پایدار به دست آورده باشند. شیوه‌های 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 می‌کند و می‌تواند موجب شود این کارکنان مشخصه‌های خاص سازمان را داشته باشند که آنها را برای یک سازمان خاص (و نه سازمان‌های دیگر در بازار) با ارزش‌تر می‌کند. بنابراین، مدیران و سازمان‌ها باید از شیوه‌های دانش محور مدیریت منابع انسانی استفاده کنند که در آن کارکنان خود را در شبکه روابط خود غرق کنند.

## References

- 1) Adler, N. J., & Ghadar, F. (2017). A Strategic Phase Approach to International Human Resources Management. *International management research*, 1(1), 55-78.
- 2) Alamdaran, Z. (2019). *Investigating the effect of perception of knowledge sharing on employees' innovative performance with the role of social capital adjustment (Case study: Part Rubber Industrial Group)* [ Master Thesis in Industrial Management, Ferdowsi University of Mashhad]. (in Persian)
- 3) Ali, A., Bahadur, W., Wang, N., Luqman, A., & Khan, A. N. (2020). Improving team innovation performance: Role of social media and team knowledge management capabilities. *Technology in Society*, 61(5), 101259. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101259>

- 4) Asgari, M. H., Khodaparast, M., & Eini, A. (2022). Investigating Innovative Job Performance: The Role of Knowledge Sharing and Social Capital (Study of Electricity Offices in the West of Mazandaran Province). *Quarterly Journal of Business Management and Entrepreneurship*, 3(1), 57-69. (in Persian)
- 5) Chowdhury, M., Prayag, G., Patwardhan, V., & Kumar, N. (2020). The impact of social capital and knowledge sharing intention on restaurants' new product development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(10), 3271-3293  
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0345>
- 6) Del Giudice, M., & Maggioni, V. (2014). Managerial practices and operative directions of knowledge management within inter-firm networks: a global view. *Journal of Knowledge Management*, 18(5).  
<https://doi.org/10.1108/JKM-06-2014-0264>
- 7) Engelsberger, A., Halvorsen, B., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2022). Human resources management and open innovation: the role of open innovation mindset. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 194-215. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12281>
- 8) Ferraris, A., Santoro, G., & Scuotto, V. (2018). Dual relational embeddedness and knowledge transfer in European multinational corporations and subsidiaries. *Journal of Knowledge Management*, 24(2). <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0407>
- 9) Frederiksen, M. H., & Knudsen, M. P. (2017). From creative ideas to innovation performance: The role of assessment criteria. *Creativity and Innovation Management*, 26(1), 60-74.
- 10) Gürlek, M., & Çemberci, M. (2020). Understanding the relationships among knowledge-oriented leadership, knowledge management capacity, innovation performance and organizational performance: A serial mediation analysis. *Kybernetes*, 49(11).  
<https://doi.org/10.1108/K-09-2019-0632>
- 11) Han, S. H., Yoon, S. W., & Chae, C. (2022). Building social capital and learning relationships through knowledge sharing: A social network approach of management students' cases. *Journal of Knowledge Management*.
- 12) Jalali, L. (2021). Investigating the perceived effectiveness of e-commerce platforms on the perceived economic benefit of the consumer in predicting sustainable consumption in an epidemic. *Quarterly Journal of Business Management and Entrepreneurship*, 1(1), 1-18. (in Persian)



- 13) Javan, H. (2015). *Investigating the relationship between social and psychological capital and innovative performance of employees of Ardabil Grain and Commercial Services Company* [Master Thesis in Executive Management, Islamic Azad University, Garmi Branch]. (in Persian)
- 14) Kaya, B., Abubakar, A. M., Behraves, E., Yildiz, H., & Mert, I. S. (2020). Antecedents of innovative performance: Findings from PLS-SEM and fuzzy sets (fsQCA). *Journal of Business Research*, 114, 278-289.
- 15) Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20.
- 16) Lee, H., Park, J. G., & Lee, J. (2020). Knowledge sharing in ISD projects: role of task interdependence and social capital. *International Journal of Managing Projects in Business*. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-12-2019-0307>
- 17) Lefebvre, V. M., Sorenson, D., HENCHION, M., & GELLYNCK, X. (2016). Social capital and knowledge sharing performance of learning networks. *International journal of information management*, 36(4), 570-579.
- 18) Malik, A., Pereira, V., & Tarba, S. (2019). The role of HRM practices in product development: Contextual ambidexterity in a US MNC's subsidiary in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 536-564.
- 19) Mirzaei, A., & Ariya, K. (2021). Investigating the effect of the characteristics of second-hand product platforms on brand loyalty intentions with the mediating role of customer satisfaction (case study of wall and trumpet platform in Iran). *Quarterly Journal of Business Management and Entrepreneurship*, 1(2). (In Persian)
- 20) Moghali, A. R., & Zare, A. (2018). *Investigating the Relationship between Social Capital and Human Resource Management on Innovative Performance System (Case Study: Government Offices in Shiraz)* Third International Conference on New Research in Management, Economics and Development, (in Persian)
- 21) Moghali, A., & Zare, A. (2018). *A Study of the Relationship between Social Capital and Human Resource Management on Innovative Performance System (Case Study: Shiraz Government Offices)* Third International Conference on New Research in Management, Economics and Development,

- 22) Parker, A., Halgin, D. S., & Borgatti, S. P. (2016). Dynamics of social capital: Effects of performance feedback on network change. *Organization Studies*, 37(3), 375-397.
- 23) Pitas, N., & Ehmer, C. (2020). Social Capital in the Response to COVID-19. *American Journal of Health Promotion*, 34(8), 942-944.
- 24) Popa, S., Soto-Acosta, P., & Martinez-Conesa, I. (2017). Antecedents, moderators, and outcomes of innovation climate and open innovation: An empirical study in SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*, 118, 134-142.
- 25) Ray, A., Dhir, A., Bala, P. K., & Kaur, P. (2019). Why do people use food delivery apps (FDA)? A uses and gratification theory perspective. *Retailing Consum*, 51, 221-230.  
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.05.025>
- 26) Rodgers, J., Valuev, A. V., Hswen, Y., & Subramanian, S. V. (2019). Social capital and physical health: An updated review of the literature for 2007-2018. *Social Science & Medicine*, 236.
- 27) Santoro, G., Bresciani, S., & Papa, A. (2020). Collaborative modes with cultural and creative industries and innovation performance: the moderating role of heterogeneous sources of knowledge and absorptive capacity. *Technovation*, 92.
- 28) Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788-798.
- 29) Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., & Elshaer, I. (2020). Influences of green human resources management on environmental performance in small lodging enterprises: The role of green innovation. *Sustainability*, 12(24).
- 30) Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*, 83, 120-129.
- 31) Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42.
- 32) Vatan khah, F. (2019). *The effect of knowledge sharing on export performance by considering the mediating role of innovative performance (Case study: managers, supervisors and experts of Kaleh*

*Dairy Company*) [Master Thesis in Business Management, Sheikh Baha'i University]. (in Persian)

- 33) Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- 34) Yan, Y., & Guan, J. (2018). Social capital, exploitative and exploratory innovations: The mediating roles of ego-network dynamics. *Technological Forecasting and Social Change*, 126, 244-258.
- 35) Yuliarmi, N., Martini Dewi, N., Rustariyuni, S., Marhaeni, A. A. I. N., & Andika, G. (2021). The effects of social capital and human resources on financing and SMEs performance. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 6(1), 29-44.
- 36) Zhang, J., Van Eerde, W., Gevers, J. M. P., & Zhu, W. (2021). How temporal leadership boosts employee innovative job performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 23-42. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2019-0112>