فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۶

بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش

جواد راهدارپور[۱] محمودرضا باقری‌فرد[۲]

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش بود. این پژوهش ازنظر ماهیت پژوهش، در زمره پژوهش‌های توصیفی- همبستگی و ازنظر هدف پژوهش، در زمره پژوهش‌های کاربردی جای می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش ۵۲۰ نفر از مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه لازم جهت بررسی ۲۲۰ نفر به دست آمد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه مدیریت دانش برگرفته از مرکز مدیریت و بهره‌وری آمریکا (APQS[۳]) پرسشنامه خلاقیت کارکنان تورنس و پرسشنامه سرمایه اجتماعی نافاپیت و قوشال (۱۹۹۸)، استفاده شد. جهت ارزیابی مدل پژوهش از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد که بیشترین اثر مربوط به تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش می‌باشد (۰/۷۲). همچنین ضریب مسیر رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ۰/٦۳ می‌باشد. ضریب مسیر رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان نیز ۰/۵۸ می‌باشد. آماره t مربوط به سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ۳/۸۷ می‌باشد که این آماره بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹٦ می‌باشد. بنابراین بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین آماره t مربوط به اثر میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ٤/۸۵ می‌باشد که این آماره نیز از مقدار استاندارد ۱/۹٦ بیشتر می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش اثر میانجی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، خلاقیت کارکنان، مدیریت دانش، معادلات ساختاری

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زابل، زابل، ایران (نویسنده مسئول)

۲- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زابل، زابل، ایران

3- American Center for Management and Productivity

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بیان مساله پژوهش

روند تحولات و انقلاب‌ها در جامعه امروزی، بسیار سریع است بطوریکه نظریه‌های مختلف آینده آن در اقتصاد در دهه گذشته، انقلابی در عملکرد سازمانی ایجاد کرده است (آگراوال[1] ۲۰۱٤). این انقلاب بر سرمایه‌های سنتی مانند ساخت و سازها و تجهیزات تأثیر گذاشته است. این سرمایه‌های نامشهود نقش بسزایی در توسعه و رشد سازمان دارند (اکرم و همکاران[2] ۲۰۲۰). اصطلاح «سرمایه» متغیرهای بیشتری را روز به روز در بر می‌گیرد. برخی از آنها سرمایه انسانی، سرمایه مشتری، سرمایه هوشی، سرمایه سلامت و سرمایه اجتماعی را در بر می‌گیرند (آنسر و همکاران[3] ۲۰۲۰). به عقیده برخی محققین سرمایه اجتماعی از دو کلمه سرمایه و جامعه تشکیل شده است. یعنی این نوع سرمایه خصوصی نیست و در درون جامعه شکل می‌گیرد (اندرسون و همکاران[4] ۲۰۲۰). برخی دیگر از جامعه شناسان سرمایه اجتماعی را شبکه های ارتباطی و اجتماعی می‌دانند که می تواند با به اشتراک گذاشتن اطلاعات بین افراد یک جامعه یا سازمان، حس اعتماد و همکاری را در بین آنها ایجاد کند (اندرسون و همکاران، ۲۰۱٤ و آسوراکودی و کیم[5] ۲۰۲۰). همچنین می‌توان با استفاده از سرمایه اجتماعی متوجه شد که چرا یک سازمان یا یک گروه با موفقیت پیش می‌رود. بنابراین سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه اقتصادی و انسانی می‌تواند به عنوان بخشی از گنجینه ملی به حساب آید که بستر مناسبی برای رسیدن به موفقیت محسوب می‌شود (آوی و همکاران[6] ۲۰۱۱). دنیای امروز دنیای ارتباطات است و فناوری پیشرفته زاییده ارتباطات پیشرفته می‌باشد. در این راستا مدیران سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند که کارکنان بتوانند در محیط داخلی و خارجی سازمان به طور گسترده ارتباط برقرار کنند تا به اثربخشی بیشتر برسند. در غیر این صورت ممکن است افراد از ظرفیت‌های عظیم ذهن خود برای رسیدن به خلاقیت استفاده نکنند (بارون و همکاران[7] ۲۰٦ و بوک و همکاران[8] ۲۰۰۵). از آنجایی که ارتباطات موثر در ایجاد نوآوری و خلاقیت نقش حیاتی دارد، بنابراین برقراری ارتباط موثر بین کارکنان، همکاران و مدیران می تواند باعث گسترش کار تیمی فرهنگ در بین کارکنان شود و آنها را به سمت نوآوری سوق دهد (باگلر و سومچ[9] ۲۰۱۹). در واقع ناآگاهی از خلاقیت و نوآوری کارکنان در توسعه سرمایه اجتماعی یکی از مشکلاتی است که در سازمان‌های ما وجود دارد. زیرا مطالعات اقتصادی نشان داده است که سهم زیادی از پیشرفت اقتصادی هر کشور مرهون استفاده از خلاقیت و ابتکار کارکنان سازمان‌ها در عرصه اقتصادی آن کشور است (کائو[10] ۲۰۱۵ و کارملی، ۲۰۰٦). از این نظر، برای بقای سازمان‌ها در دنیای متحول و متحول امروزی، خلاقیت و نوآوری باید به عنوان کلید بقای سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد (چاترجی و همکاران[11] ۲۰۲۰). با این حال محققان نشان داده‌اند که یکی از عوامل موثر بر خلاقیت، محیط اجتماعی است (کلرک و پریرا[12] ۲۰۲۰). در بسیاری از سازمان‌ها مشاهده می‌شود که به دلیل ناآگاهی از ایجاد

---

1 Agarwal
2 Anal et al
3 Anser et al
4 Andersson et al
5 Asurakkody & Kim
6 Avey et al
7 Baron et al
8 Bock et al
9 Bogler and Somech
10 Gao and Carmeli
11 Chatterjee et al
12 Clercq and Pereira

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

ارتباطات اجتماعی مناسب بین اعضای سازمان، افراد تمایلی به همکاری در فعالیت‌ها و ایده‌های خلاقانه آنها به منظور بهبود عملکرد سازمان نشان ندادند (گانگلی و همکاران[1] ۲۰۲۰). این موضوع باعث نارضایتی شغلی آنها از کارمندان شده و کارکنان احساس می‌کنند که آنها فردی بی‌اهمیت در سازمان هستند و ایده‌های آنها برای سازمان اهمیتی ندارد (درویش‌متولی و علی[2] ۲۰۲۰). در حالی که با ایجاد ایده‌های جدید و تبدیل آنها به محصولات، خدمات و فرآیندهای کاری بهتر و جدیدتر، کارکنان می توانند به بهره‌برداری و بهبود عملکرد شرکت کمک کنند (جمالی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات، هزینه‌های مدیریت داده را به میزان قابل توجهی کاهش داده است (گائو، وو، وانگ و ژائو[3] ۲۰۲۰). این پیشرفت‌ها مفاهیم سازمان یادگیرنده، سازمان‌های دانشی و مدیریت دانش را وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است (گوئو و همکاران[4] ۲۰۱۹). سازمان‌ها با بکارگیری راهبردهای مدیریت دانش امکان نوآوری در فرایندها، فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خویش را فراهم می‌آورند و در نتیجه موقعیت رقابتی خویش را بهبود می بخشند (هی و همکاران[5] ۲۰۱۹؛ هسو و چن[6] ۲۰۱۷). در محیط پویا، چالشی و رقابتی کسب و کار امروز، حرکت سازمان‌ها به طرف سازمان‌های یادگیرنده از الزامات موفقیت است (تبریزی و همکاران، ۱۴۰۰). امروزه سازمان‌ها باید بتوانند دانش مورد نیاز برای نوآوری در محصولات خود و بهبود فرایندهایشان را کسب کنند، میان کارکنانشان نشر دهند، و در تمامی فعالیت‌های روزانه خود بکار گیرند (جنی، اولیور و الکساندر[7] ۲۰۱۹). تنها از این طریق است که می‌توانند به الزامات محیط رقابتی و نیازهای به شدت متغیر مشتریان پاسخ دهند (جیرسارائی و همکاران[8] ۲۰۱۹). بنابراین شناخت عوامل اثرگذار بر مدیریت دانش سازمانی از جمله اقدامات اولیه در بکارگیری اثربخش سرمایه‌های فکری سازمان است (کیم و لی[9] ۲۰۱۳ و کیم و همکاران، ۲۰۱۵). از طرف دیگر سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهمتری نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند (مان و همکاران[10] ۲۰۱۹ و میرز و همکاران[11] ۲۰۲۰). بطوریکه بدون وجود سرمایه اجتماعی، کارکنان حاضر به تسهیم اطلاعات و دانش نخواهند شد و برنامه مدیریت دانش موفقیت‌آمیز نخواهد بود (کمیسیاک[12] ۲۰۲۰). برای ایجاد و تکمیل فرایند مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی جایگاه اساسی دارد. سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نموده و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. وجود مقادیر سرمایه اجتماعی بالا در فرآیند ایجاد، بسط، انتقال و بهره‌گیری از دانش، چه در سطح فردی و چه در سطح گروهی، در سازمان نقش مثبت و موثر دارد بطور که هائو و همکاران[13]

---

1 Ganguly et al
2 Darvishmotevali and Ali
3 Gao, Wu, Wang, and Zhao
4 Guo et al
5 He et al
6 Hsu and Chen
7 Jenny, Olive and Alexander
8 Jirsaraie et al
9 Kim and Lee
10 Mann et al
11 Meyers et al
12 Kmieciak
13 Hau et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

(۲۰۲۱)، به بررسی تاثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی بر تمایل کارمنان به تسهیم دانش پرداختند که نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی بطور معنی‌دار بر افزایش تمایل کارکنان به تسهیم دانش ضمنی و آشکار موثر بوده است.
تلاش‌های خلاقانه در سازمان نتیجه سرمایه‌گذاری در امر مدیریت دانش است (لینس و همکاران[1] ۲۰۲۰). مدیریت سازمان می‌تواند با مدیریت صحیح خلاقیت و نوآوری کارکنان دانشی خود این امکان را برای آنها بوجود آورد که در مسایل سازمانی که نیاز به راه‌حل‌های جدید دارند از این افراد بهره گیرند (نیومن و همکاران[2] ۲۰۱۸). بنابراین سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم سازند تا خلاقیت به شکلی مداوم و پیوسته ظهور یابد و ایجاد چنین شرایطی از وظایف مدیریت دانش است (صالحی‌کردآبادی، ۱۳۹۲)، چرا که دانش به عنوان منشا تولید نوآوری، خلاقیت ، بهبود عملکرد منابع انسانی، تسهیل در امر رد و بدل شدن اطلاعات و در نهایت رشد و بقای سازمان شناخته می‌شود. به اعتقاد لیو[3](۲۰۱۹)، استفاده از تابع دانشی موجب افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می‌شود و به اشتراک‌گذاری دانش در میان سازمان‌ها با خلاقیت ارتباط مثبت و معنادار دارد. همچنین لیائو و همکاران[4](۲۰۲۰)، نشان دادند بین کسب دانش و افزایش خلاقیت ارتباط مثبتی وجود دارد و هرچه میزان کسب دانش و اشتراک آن در سازمان افزایش داشته باشد میزان خلاقیت نیز در بین کارکنان افزایش خواهد یافت که این نشان از همبستگی قوی بین خلاقیت و دانش در سازمان دارد. با توجه به مباحث گفته شده سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا مدیریت دانش بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان موثر است یا خیر؟

پیشینه پژوهش

تبریزی و همکاران (۱٤۰۰)، در پژوهشی به شناسایی راهبردها و پیامدهای مدیریت خلاقیت با رویکرد سرمایه اجتماعی در صداوسیما پرداختند. بر مبنای تکنیک اشباع نظری از تعداد ۱۳ نفر از صاحب‌نظران حوزه موردمطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد. تجزیه‌وتحلیل به‌صورت استقرایی و با کدگذاری باز و محوری انجام گرفت. نتایج نشان داد راهبردها با ۲۱ مؤلفه در سه راهبرد کشف و جذب خلاقیت(سیاست جذب منابع خلاق و سیاست شناسایی و کشف)،توسعه و تقویت خلاقیت(کارآفرین محوری و توانمندسازی منابع) و حمایت و بازآفرینی خلاقیت(حمایت از کسب‌وکار رسانه و حمایت فرا سازمانی) و پیامدهای آن شامل ۲۲ مؤلفه در ٤ دسته سرمایه اجتماعی(مسئولیت اجتماعی، اعتماد جامعه‌محور و مشارکت داوطلبانه)، شهروند خلاق(شهروندی فعال و خلاقیت محلی)، طبقه خلاق(توسعه مشاغل خلاق، تنوع‌پذیری فرهنگی و قدرت خلاق) و منابع خلاق(توسعه منابع و محتوای). رنجبرحاجی‌آبادی (۱٤۰۰)، در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت پرداختند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شهرداری تهران بودند که با استفاده از روش کوکران حجم نمونه ۲۹۸ نفر به دست آمد، نمونه گیری به صورت تصادفی بود. برای سنجش متغیرهای دموگرافیک حجم نمونه ازآمار توصیفی مانند میانگین، فراوان و درصد فراوانی در دسته های مختلف استفاده خواهد شد. در نتایج تحقیق فرضیه تاثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش اینترنت اشیا بر خلاقیت را تایید کرد. زارعی و همکاران (۱٤۰۰)، در پژوهشی به بررسی نقش واسط مدیریت دانش در تاثیر اجزای سرمایه‌های فکری بر نوآوری در کتابخانه‌های عمومی کشور

1 Lines et al
2 Newman et al
3 Liu
4 Liao et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

پرداختند. جامعه آماری ۳۸۲ نفر حجم نمونه از کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران (نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و سازمان‌های فرهنگی هنری شهرداری کل کشور) است. برای تحلیل داده‌های استنباطی از مدل معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهشگران از برازش مناسبی برخودار می‌باشد که بین سرمایه‌های فکری بر نوآوری با نقش میانجیگری مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی ایران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جمالی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر افزایش رضایت و خلاقیت کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه بوشهر پرداختند. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه بوشهر تشکیل دادند و حجم نمونه برای این جامعه طبق جدول مورگان ۱۷۰ نفر بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بوده است. برای تجزیه وتحلیل داده‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار PLS SMART و نرم افزارSPSS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که سطح رضایت و خلاقیت کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه بوشهر کمتر از حد متوسط است. همچنین ابعاد مدیریت دانش بر رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. محمدی‌نوده (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان‌های دولتی پرداختند. یافته‌های پژوهش اینگونه بیان می‌دارد که بین مدیریت دانش و نوآوری در سازمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مهمترین عواملی که بر پذیرش نوآوری تاثیر دارند را می‌توان در سه بخش عمده عوامل سازمانی، عوامل محیطی و عوامل مربوط به رهبران سازمان تقسیم کرد که با تعیین این عوامل نقش آنها در فرهنگ نوآوری تبیین شد. آقاجانی و شوقی (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تاثیر میانجی مدیریت دانش بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان سازمان پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساوه بود که تعداد آنها ۱۵٤ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۱۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش مدل-سازی معادلات ساختاری با رویکرد نرم افزار AMOS در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی‌های فنی پرسشنامه بررسی گردید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت و در بخش دوم، ضرایب t برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر خلاقیت افرادسازمان از یک سو و از سوی دیگر تأثیر معنادار متغیر میانجی مدیریت دانش بر رابطه‌ی میان این دو بود. موذن‌جمشیدی و حق‌پرست (۱۳۹٤)، در پژوهشی به بررسی سنجش میزان سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان شرکت‌های تولیدی در ایران پرداختند. جامعه آمار این پژوهش همه کارشناسان و مدیران متعلق به چهار شرکت تولیدی لوازم خانگی الکتریکی و الکترونیکی در ایران بود که ۱٤٦ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای بررسی آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی با ابعاد اعتماد اجتماعی، شبکه و هنجار مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی و مشارکت و هویت جمعی تاثیر مثبت و معنی‌دار بر خلاقیت کارکنان دارد. بخورست و همکاران[1] (۲۰۲۱)، به بررسی

[1] Bekhorst et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

رابطه بین سرگرمی، دوستان و خلاقیت از دیدگاه سرمایه اجتماعی پرداختند. تجزیه و تحلیل این پژوهش از داده‌های جمع‌آوری‌شده از یک مطالعه میدانی چند منبعی و سه موجی (تعداد = ۱۶۳ کارمند) یک واسطه مثبت بین مشارکت در فعالیت‌های سرگرم‌کننده و خلاقیت افزایشی (اما نه خلاقیت رادیکال) از طریق دوستی‌های محل کار را نشان می‌دهد. همچنین نتایج نشان دهنده تأثیر غیرمستقیم مثبت بر خلاقیت فزاینده برای مدیران در مقایسه با غیرمدیران ضعیف‌تر است. کای و همکاران[1](۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر قصد تسهیم دانش ضمنی: نقش میانجی نیرومندی کارکنان پرداختند. داده های جمع آوری شده از ۲۰۹ کارمند در صنایع مختلف در چین به صورت تجربی با استفاده از تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمایش قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به طور مثبت بر انرژی عاطفی تأثیر می‌گذارد، که سپس به طور مثبت بر قصد اشتراک دانش ضمنی تأثیر می‌گذارد. با این حال، نه قدرت بدنی و نه سرزندگی شناختی مسیری را که سرمایه اجتماعی از طریق آن بر قصد اشتراک دانش ضمنی تأثیر می گذارد، واسطه نمی کند. یافته‌های تحقیق ما مکانیسم تأثیر سرمایه اجتماعی بر قصد اشتراک دانش ضمنی را آشکار می‌کند و بینش‌های عملی در مورد چگونگی استفاده از سرمایه اجتماعی برای تسهیل کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی در سازمان‌ها ارائه می‌کند. چن و همکاران[2](۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تاثیر نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه پرداختند. این پژوهش یک مطالعه میدانی بود که با استفاده از ۳٤٥ داده تطبیق معتبر رهبر و زیردستان، جمع‌آوری و اهدای دانش آزمایش شد. نتایج نشان داد که اهدای دانش و جمع‌آوری دانش نقش واسطه‌ای زنجیره‌ای بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کنند و اثر واسطه‌ای مستقل جمع‌آوری دانش نیز معنادار بود. سوزبیلیر[3](۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی در سازمان‌ها پرداختند. در این مطالعه تجربی، داده‌های مربوط به ادراکات مربوط به سرمایه اجتماعی، خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی با استفاده از پرسشنامه تکمیل شده توسط ۱۳۱ مدیر شاغل در آژانس استخدام ترکیه جمع‌آوری شد. سپس داده ها با نرم افزار Smart PLS تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی تأثیر دارد. نتایج همچنین از تأثیر خلاقیت سازمانی بر کارایی سازمان حمایت کرد.

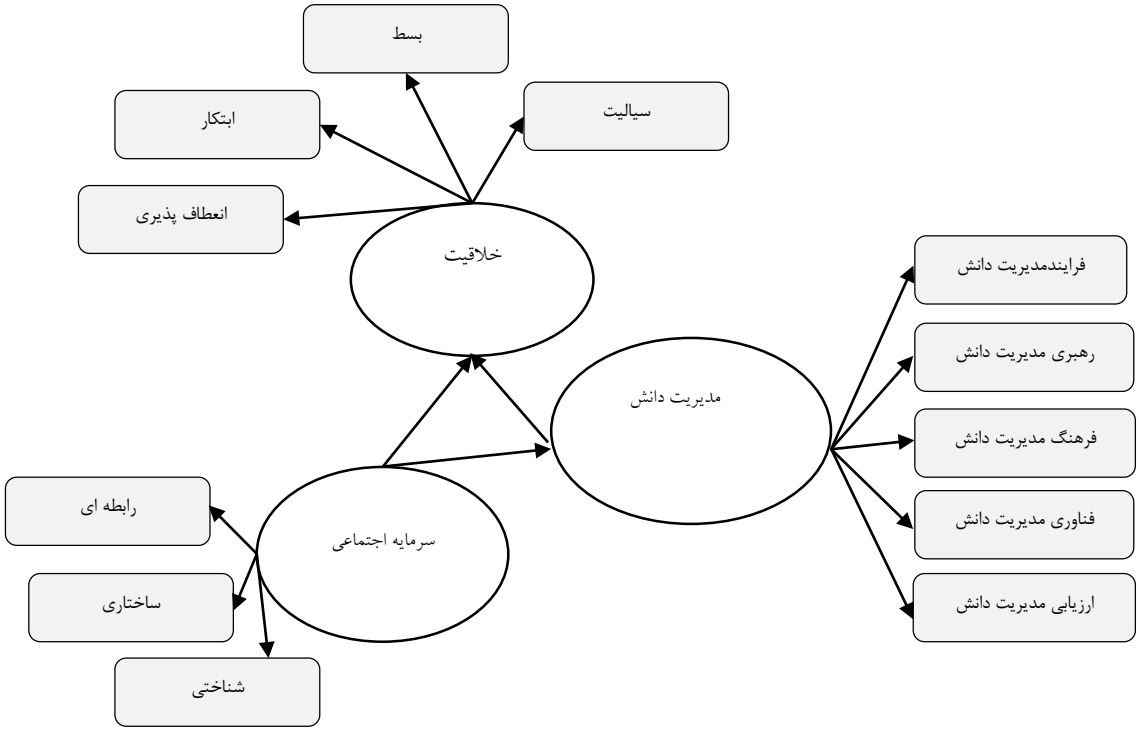
روش پژوهش

این پژوهش ازنظر ماهیت پژوهش، در زمره پژوهش‌های توصیفی - همبستگی و ازنظر هدف پژوهش، در زمره پژوهش‌های کاربردی جای می‌گیرد. طرح این پژوهش با استفاده از رویکرد پس رویدادی و از نظر گردآوری داده‌ها مقطعی خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش ۵۲۰ نفر از مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه لازم جهت بررسی ۲۲۰ نفر به دست آمد. مقدار آلفا کرونبا ۰/۸۷۹ با سطح معناداری ۰،۰۰۰ به دست آمد که بیانگر کفایت نمونه‌گیری است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه مدیریت دانش برگرفته از مرکز مدیریت و بهره‌وری آمریکا (APQS[4]) می‌باشد که دارای ۵ معیار اصلی و ۲۵ گویه می‌باشد که در پژوهش خدیور و عباسی (۲۰۱٦)، استفاده و تدوین شده است. پنج معیاری که در

1 Gai et al
2 Chen et al
3 Sozbilir
4 American Center for Management and Productivity

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

این پرسشنامه فرآیند مدیریت دانش، رهبری در مدیریت دانش، فرهنگ مدیریت دانش فناوری مدیریت دانش و ارزیابی مدیریت دانش می‌باشند. جهت اندازه‌گیری خلاقیت کارکنان از پرسشنامه خلاقیت تورنس استفاده شد. این پرسشنامه دارای ٦٠ سوال و چهار بعد سیالیت، انعزاف، ابتکار و بسط می‌باشد. جهت اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی نیز از پرسشنامه سرمایه اجتماعی نافاپیت و قوشال (١٩٩٨)، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ٣٠ گویه و سه بعد سرمایه ساختاری، رابطه‌ای و شناختی می‌باشد. لازم به ذکر است که سؤالات پرسشنامه‌های مذکور بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی‌شده است.



شکل (١)، مدل مفهومی پژوهش

به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری[1] محتوایی[2] و سازه[3] استفاده شد. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های مربوط به پرسشنامه‌ها از نقطه‌نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ٠,٧٩ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ٠,٦٢ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 2 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ٢,٥٨ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ٩٩ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ٠,٥ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده[4] (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ٠,٥ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تائید می‌شود. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب

[1] Faced Validity
[2] Content Validity
[3] Construct Validity
[4] Average Variance Extracted

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی[1] محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی پژوهش: جداول زیر آمار دموگرافیک پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهند. با توجه به جدول (۱) تعداد مردان در جامعه آماری این پژوهش ۱۵۳ نفر با درصد فراوانی٦٩/٥٤ درصد و تعداد زنان ٦٧ نفر با درصد فراوانی ٣٠/٤٦ درصد می‌باشد.

جدول (۱)، آمار دموگرافیک پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت

جنسیت	فروانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
مرد	153	69/54	69/54
زن	67	30/46	100
جمع کل	220	100	-

همان‌طور که در جدول (۲) نشان داده‌شده است بیشترین افراد جامعه آماری این پژوهش دارای تحصیلات فوق‌لیسانس با ٤٨/١٨ درصد و کمترین افراد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و دکتری با درصد فراوانی ١٠/٤٥ درصد می‌باشند ، در این میان افراد لیسانس ٣٠/٩٠ درصد از جامعه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول (۲)، آمار دموگرافیک پاسخ‌دهندگان بر اساس مدرک تحصیلی

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
فوق‌دیپلم	23	10/45	10/45
لیسانس	68	30/90	41/35
فوق‌لیسانس	106	48/18	89/53
دکتری	23	10/45	100
جمع کل	220	100	-

با توجه به جدول (۳)، مشاهده می‌شود، ۱۹ نفر (٨٪/٦٣) از افراد نمونه ۲۰ تا ۲۵ سال، ۵۸ نفر (٢٦٪/٣٦) ٢٦ تا ۳۰ سال، ٧٦ نفر (٣٤٪/٥٤) ۳۱ تا ۳۵ سال و ٦٧ نفر (٣٠٪/٤٥) بالای ٣٦ سال سن دارند. با توجه به جدول مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی مربوط به افراد می‌باشد که در طیف ۳۱ تا ۳۵ سال قرار دارند.

[1] Composite Reliability (CR)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول (۳) : بررسی توزیع فراوانی متغیر سن

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۲۵-۲۰ سال	19	8/63	8/63
۳۰-۲۶ سال	58	26/36	34/99
۳۵-۳۱ سال	76	34/54	69/53
بالای ۳۶ سال	67	30/45	100
جمع	220	100	-

جدول (٤)، آمار توصیفی مؤلفه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمامی مؤلفه‌های تحقیق ازنظر آمار توصیفی موردبررسی قرارگرفته‌اند و ازنظر چولگی و کشیدگی نیز تمام متغیرها دارای وضعیت مطلوبی می‌باشند.

جدول (٤): آمار توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
سرمایه اجتماعی	1.3252	0.54125	0.415	0.574	0.074
خلاقیت	2.9804	1.30369	1.700	-0.244	-1.137
مدیریت دانش	3.8039	1.23320	1.521	-1.342	0.922

آمار استنباطی پژوهش

قبل از ارزیابی مدل پژوهش با رویکرد معادلات ساختاری، ابتدا بایستی نرمال بودن مولفه‌های پژوهش تایید شود. در پژوهش حاضر تست نرمال بودن جامعه با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام گرفت. با توجه به نتایج و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری تمامی مولفه‌های پژوهش بیشتر از مقدار استاندارد ۰/۰۵ درصد می‌باشد، بنابراین مولفه‌های پژوهش نرمال می‌باشند. بعبارتی توزیع تمامی مولفه‌های پژوهش نرمال می‌باشد.

جدول (۵): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مولفه‌های پژوهش

	مقدار آماره	سطح احتمال
سرمایه اجتماعی	2/578	0.965
خلاقیت	4/745	0.158
مدیریت دانش	3/854	0.258

جهت ارزیابی مدل پژوهش از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شد. مدل معادلات ساختاری مدل مفهومی پژوهش طراحی گردید. همانگونه که در شکل نشان داده شده است اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضرایب مسیر و اعداد روی فلاش‌های متغیرهای مکنون نشان‌دهنده بارهای عاملی است. مقادیر بارهای عاملی برای گویه‌ها درحدمناسبی قراردارند. ضرایب مسیرها روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. همانطور که ضرایب مسیر نشان می‌دهد، بیشترین اثر مربوط به تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش می‌باشد (۰/۷۲). همچنین ضریب مسیر رابطه بین

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ۰/۶۳ می‌باشد. ضریب مسیر رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان نیز ۰/۵۸ می‌باشد.

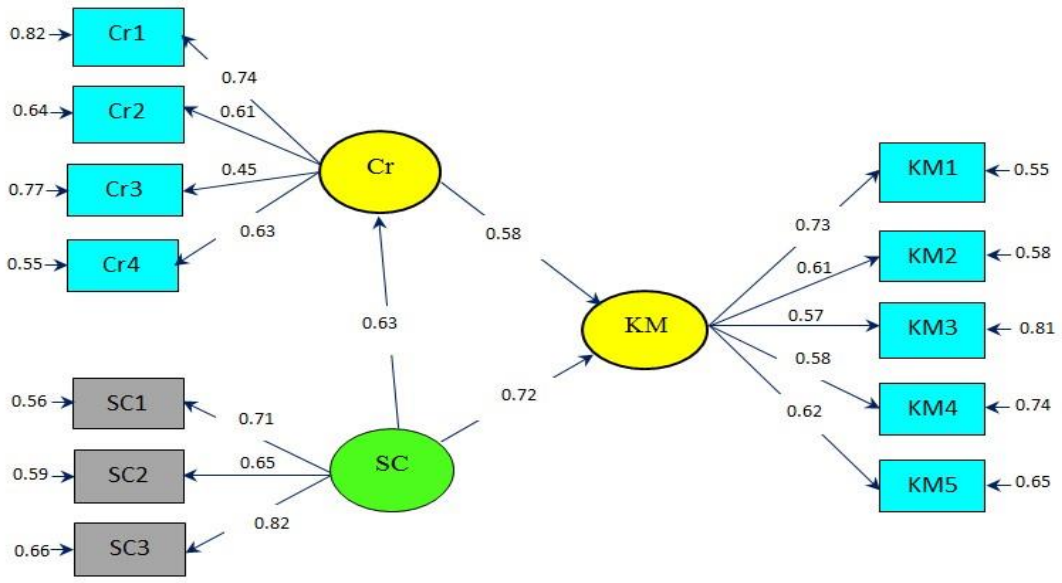


Fig 2. The Structural Model

شکل (۲)، مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

نتایج حاصل از ارزیابی ضرایب مسیر در جدول زیر ارائه شده است. در پژوهش حاضر جهت ارزیابی ضرایب مسیر برآوردی، از آماره t استفاده شد. با توجه به این آزمون، اگر آماره t مربوط به ضرایب مسیر بالاتر از ۱/۹۶ باشد نشان دهنده رابطه معنی‌دار بین مولفه‌های پژوهش می‌باشد. همانطور که نتایج نشان می‌دهد. آماره t مربوط به سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ۳/۸۷ می‌باشد که این آماره بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین آماره t مربوط به اثر میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ٤/٨٥ می‌باشد که این آماره نیز از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش اثر میانجی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان ایفا می‌کند.

جدول (٦)، ارزیابی ضرایب مسیر و خلاصه نتایج

مسیر	آماره t	ضرایب مسیر	نتیجه
سرمایه اجتماعی ← خلاقیت	3/87	0/63	تایید
سرمایه اجتماعی ← مدیریت دانش	2/68	0/78	تایید
مدیریت دانش ← خلاقیت	5/018	0/58	تایید
سرمایه اجتماعی ← مدیریت ←دانش خلاقیت	4/85	0/42	تایید

جدول زیر نتایج حاصل از معیارهای R2، Q^2 و GOF جهت برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد. R2 نشان دهنده تأثیر یک متغیر برون زا یا مستقل بر یک متغیر درون زا یا وابسته است. سه مقدار ۰/۱۹ و ۰/۳۲ و ۰/٦۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه مقدار این آماره ۰/۷٤۸

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش از برازش قوی برخوردار است. Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد، و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید. به این ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل رد خصوص سازه‌های درون زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. برای شاخص GOF مقادیر ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳٦ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. با توجه به اینکه مقدار بدست آمده شاخص نیکویی برازش ۰/٦۸۰٤ (بیشتر از ۰/۳٦) است، می‌توان گفت مدل از برازش قوی برخوردار می‌باشد.

جدول(۷)، نتایج معیارهای برازش مدل پژوهش

Q^2	R^2	GOF
0.619	0.748	0.6804

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش بود. در عصر حاضر به‌تدریج افراد و سازمان‌ها به نقش مهم دانش در محیط‌های رقابتی پی برده‌اند و این پدیده در مدت زمان نسبتاً کوتاهی جایگاه خود را در بین سایر منابع تولید ثروت تثبیت نموده است. بر همین اساس، بسیاری معتقدند که مدیریت دانش می‌تواند به‌طور مؤثری در شرایط کنونی برای فعالیت‌های تخصصی به کار برده شود. دانش به‌عنوان یک منبع ذخیره‌ای موجود در سازمان برای استفاده در آینده است و به‌عنوان عنصری است که از ظرفیت سازمان پشتیبانی می‌کند. مدیریت دانش را می‌توان چشم‌اندازی مدیریتی دانست که همراه با فعالیت‌های علمی مرتبط با آن، با ایجاد بهترین استفاده از منابع دانش موجود در یک سازمان، باعث پاسخ‌گویی به فرصت‌های مولد سازمان می‌شود. سازمان یا شرکتی که در کارکنان خود انگیزه لازم برای اشتراک دانش ایجاد نکرده باشد، حجم بسیار چشمگیری از دانش خود را از دست خواهد داد. سرمایه اجتماعی، به‌عنوان یک ویژگی اصلی ارتباطی (فراتر از فردی)، به‌صورت شبکه‌های اجتماعی و هنجارهای مرتبط با آن از جمله احترام و اعتماد متقابل در روابط تعریف می‌شود. اثربخشی سیستم مدیریت دانش و به‌کارگیری موفقیت‌آمیز سرمایه‌ای دانش در تمامی سازمان‌ها به توانایی‌های آن‌ها در ایجاد شبکه‌های ارتباطی مؤثر برای به اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش خلق‌شده در این سازمان‌ها بستگی دارد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. آماره t نیز گواه این بود زیرا مقدار این آماره (۳/۸۷) بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹٦ می‌باشد. این نتیجه را می‌توان اینگونه استدلال کرد که ایجاد محیطی جهت برقراری رابطه‌های مناسب اجتماعی و توجه به ارزش‌های رفتاری افراد می‌تواند بستر بروز خلاقیت و تفکر خلاق را ایجاد کند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های چن و همکاران (۲۰۲۱)، سوزبیلیر (۲۰۲۰) و صفرپور و شوقی (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدین مفهوم که توجه به شبکه‌ها و هنجارهایی که بر رفتار افراد در سازمان حاکم است می‌تواند بر مدیریت صحیح دانش سازمان به خصوص انتقال دانش بین افراد تاثیرگذار باشد. ابعادی از قبیل اعتماد و ارزش‌های رفتارهای متقابل که در ذیل سرمایه اجتماعی مطرح می‌شوند زمینه ساز مدیریت اثربخش دانش سازمان و تسهیم

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

اطلاعات می‌شود.این نتیجه با نتایج پژوهش‌های زارعی و همکاران (۱٤۰۰)، صفرپور و شوقی (۱۳۹٤) و کای و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. در این زمینه پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با ایجاد فضای اعتماد به تسهیم دانش در سطح سازمان، از طریق پیاده‌سازی مدیریت مشارکتی و راه‌کارهای مرتبط با آن، تعهد کارکنان به سازمان را افزایش دهند و از این طریق به ایجاد شبکه‌های درون‌سازمانی کانون ایجاد دانش‌اند، کمک کنند. همچنین باید از طریق فرهنگ سازی برای مباحثه و گفتگو این موضوع را بعنوان سازوکاری برای تسریع و ترویج فرآیند آشکارسازی دانش ضمنی و جلوگیری از فراموشی تصادفی که خود به خلق دانش منجر می‌شود، بکار گیرند. همچنین نتایج نشان داد که بین خلاقیت کارکنان و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های رنجبرحاجی‌آبادی (۱٤۰۰)، جمالی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی‌نوده (۱۳۹۵)، موذن‌جمشیدی و حق‌پرست (۱۳۹٤)، بخورست و همکاران (۲۰۲۱) وکای و همکاران (۲۰۲۱)، همسو می‌باشد. بر همین مبنا پیشنهاد می‌شود سازمان از طریق سیستم پاداش مناسب، مدیریت مشارکتی، توجه به افراد خلاق و کارکنان دانشی، ایجاد جو حامی نوآوری و خلاقیت، یادگیری از شکست‌ها و موفقیت‌ها با پیاده‌سازی سازوکارهایی مانند ایجاد اتاق فکر، ایجاد مرکز پذیرش و بررسی پیشنهادها، به کسب دانش، خلق دانش، تسهیم دانش بپردازند و از این طریق فرآیندهای جدید و محصولات جدید را در سازمان پایه‌ریزی کنند.

منابع

آقاجانی، ط. شوقی، ب. (۱۳۹۵)،تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش، هفتمین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت.

تبریزی، ش. شریفی، س. دوازده‌امامی، ح. تقی‌پور، ف. (۱٤۰۰)، شناسایی راهبردها و پیامدهای مدیریت خلاقیت با رویکرد سرمایه اجتماعی در صداوسیما، رسانه‌های دیداری و شنیداری، شماره ۳۹، صص ۳۲-۵.

جمالی‌نژاد، آ. حسینی‌گل‌افشانی، ا. کائه‌کوشا، ح. (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت و حسابداری، تهران.

رنجبرحاجی‌آبادی، ج. (۱٤۰۰)، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت، مجله رویکردهای پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸۰، صص ۱٤٦-۱۳۳.

زارعی، ع. محمودی، ع. فامیل‌روحانی، ع. ا. (۱٤۰۰)، شناسایی نقش واسط مدیریت دانش در تاثیر اجزای سرمایه‌های فکری بر نوآوری در کتابخانه‌های عمومی کشور، مجله علوم و فنون مدیریت اطلاعات، شماره ۲٤، صص ٦۰-۱۸.

صالحی کرد آبادی، س، گودرزوند چگینی، م، رضایی دیزگاه، م، ثابت، س. (۱۳۹۲)، تبیین ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران-تهران، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۵، مشاره ۱۷، صص ۱۰۹-۸۷.

محمدی نوده، م.ع. (۱۳۹۵)، نقش مدیریت دانش بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان، دومین کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

موذن‌جمشیدی، م. حق‌پرست، ن. (۱۳۹٤)، بررسی سنجش میزان سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان شرکت‌های تولیدی در ایران، مدیریت سرمایه اجتماعی دوره ۲، شماره ۱، صص ۷٤-٤۹.

Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. Pers. Rev. 43, 41–73. doi: 10.1108/ PR-02-2012-0019

Akhavan, P., and Hosseini, S. M. (2016). Social capital, knowledge sharing, and innovation capability: an empirical study of R&D teams in Iran. Technol. Anal. Strateg. 28, 96–113. doi: 10.1080/09537325.2015.1072622

Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., and Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: mediating role of knowledge sharing. J. Innov. Knowl. 5, 117–129. doi: 10.1016/j.jik.2019. 10.001

Anderson, N., Potocnik, K., and Jing, Z. (2014). Innovation and creativity in organizations a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. J. Manage. 40, 1297–1333. doi: 10.1177/0149206314527128

Andersson, M., Moen, O., and Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. J. Eng. Technol. Manag. 55:101554. doi: 10.1016/j. jengtecman.2020.101554

Anser, M. K., Ali, M., Anwar, F., and Usman, M. (2020). Subjective age and job satisfaction: A moderated mediation model of job burnout and chronological age. Front. Public Health 8:62. doi: 10.3389/fpubh.2020.00062

Asurakkody, T. A., and Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing students: mediating role of selfleadership. Int. J. Afr. Nurs. Sci. 12:100190. doi: 10.1016/j.ijans.2020.100190

Baron, R. A., Franklin, R. J., and Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: the joint effects of selection and psychological capital. J. Manag. 42, 742–768. doi: 10.1177/0149206313495411

Boekhorst, J. Halinski, M. Jessica, R, L. (2021), Fun, Friends, and Creativity: A Social Capital Perspective, April 2021The Journal of Creative Behavior 55(4), DOI:10.1002/jocb.502.

Bogler, R., and Somech, A. (2019). Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. J. Psychol. 153, 784–802. doi: 10.1080/00223980.2019.1614515

Cai, Y, Song, Y. Xiao, X. Shi, W. (2021), The Effect of Social Capital on Tacit Knowledge-Sharing Intention: The Mediating Role of Employee Vigor, July 2020SAGE Open, 10(3):215824402094572, DOI:10.1177/2158244020945722 ,Project: Knowledge sharing in organizations.

Cao, K. (2015). Cross-level research on effect of team psychological safety on members' innovative behavior: moderating effect of knowledge sharing. J. Psychol. Sci. 38, 966–972. doi: 10.16719/j.cnki.1671-6981.2015. 04.036.

Cao, K. (2015). Cross-level research on effect of team psychological safety on members' innovative behavior: moderating effect of knowledge sharing. J. Psychol. Sci. 38, 966–972. doi: 10.16719/j.cnki.1671-6981.2015. 04.036

Chatterjee, S., Rana, N. P., and Dwivedi, Y. K. (2020). Social media as a tool of knowledge sharing in academia: an empirical study using valance, instrumentality and expectancy (VIE) approach. J. Knowl. Manag. 24, 2531–2552. doi: 10.1108/JKM-04-2020-0252

Chen, W. Zhu, W. Sun, Sh. Liao, S. Guo, Z. (2021), Investigating the mediating role of knowledge sharing in the relationship between psychological capital and innovative work behavior, The Chain Mediating Effect of Knowledge Donating and Knowledge Collecting. Front. Psychol. 12:761399. doi: 10.3389/fpsyg.2021.761399.

Clercq, D. D., and Pereira, R. (2020). Knowledge-sharing efforts and employee creative behavior: the invigorating roles of passion for work, time sufficiency and procedural justice. J. Knowl. Manag. 24, 1131–1155. doi: 10.1108/ JKM-06-2019-0274

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Darvishmotevali, M., and Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: the moderating role of psychological capital. Int. J. Hosp. Manag. 87:102462. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102462

Ganguly, A., Talukdar, A., and Chatterjee, D. (2020). Social capital, knowledge quality, knowledge sharing, and innovation capability: an empirical study of the Indian pharmaceutical sector. Knowl. Process. Manag. 27, 25–42. doi: 10.1002/kpm.1614

Gao, Q., Wu, C., Wang, L., and Zhao, X. (2020). The entrepreneur's psychological capital, creative innovation behavior, and enterprise performance. Front. Psychol. 11:1651. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01651

Guo, T. M., Guo, Q. Y., Meng, L. B., and Tang, C. Y. (2019). Study on the relationship between psychological capital and creativity performance of knowledge employees. On. Econ. Probl. 10, 71–78. doi: 10.16011/j.cnki. jjwt.2019.10.011

Hau, Yang S., Kim, Byoungsoo., Lee, Heeseok., Kim, Young G., (2021), The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit nowledge sharing intentions, International Journal of Information Management Available online 25 December.

He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., and Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: communication competence as a mediator. J. Saf. Res. 71, 231–241. doi: 10.1016/j.jsr.2019.09.007

Hsu, M., and Chen, F. H. (2017). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate–Employee Innovative Behavior Relationship. J. Creative. Behav. 51, 128–139. doi: 10.1002/ jocb.90

Jenny, W., Oliver, L., and Alexander, R. (2019). Does personality become more stable with age? Disentangling state and trait effects for the big five across the life span using local structural equation modeling. J. Pers. Soc. Psychol. 116, 666–680. doi: 10.1037/pspp0000203

Jirsaraie, R. J., Ranby, K. W., and Albeck, D. S. (2019). Early life stress moderates the relationship between age and prosocial behaviors. Child. Abuse. Neglect. 94:104029. doi: 10.1016/j.chiabu.2019.104029

Kim, J., Lee, C., and Elias, T. (2015). Factors affecting information sharing in social networking sites amongst university students: application of the knowledge-sharing model to social networking sites. Online Inf. Rev. 39, 290–309. doi: 10.1108/OIR-01-2015-0022

Kim, T. T., and Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. Int. J. Hosp. Manag. 36:286. doi: 10.1016/j.ijhm.2013.10.011

Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. Eur. J. Innov. Manag. 24, 1832–1859. doi: 10.1108/EJIM-04-2020-0134

Liao, S. Fukuyama, F. Fomel, C. (2021), Investigating the Relationship between Social Capital and Knowledge Management of Indonesian Industrial Workers, Scientific Research Studies, Volume 8, Number 10, pp. 109-89.

Lines, R. L. J., Crane, M., Ducker, K. J., Ntoumanis, N., Ntoumani, T. C., Fletcher, D., et al. (2020). Profiles of adversity and resilience resources: a latent class analysis of two samples. Brit. J. Psychol. 111, 174–199. doi: 10.1111/bjop.1239

Liu, S. (2019), Investigating the Relationship between Social Capital and Employee Knowledge Sharing, Scientific Research Studies, Volume 7, Number 14, pp. 89-62.

Mann, F. D., Deyoung, C. G., and Krueger, R. F. (2019). Patterns of cumulative continuity and maturity in personality and well-being: evidence from a large longitudinal sample of adults. Pers. Indiv. Differ. 169:109737. doi: 10.1016/j.paid.2019.109737

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Meyers, M. C., Kooij, D., Kroon, B., de Reuver, R., and van Woerkom, M. (2020). Organizational support for strengths use, work engagement, and contextual performance: the moderating role of age. Appl. Res. Qual. Life 15, 485–502. doi: 10.1007/s11482-018-9702-4

Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., and Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. J. Bus. Res. 89, 1–9. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.04.001.

Sozbilir, F. (2020), The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations, Thinking Skills and Creativity, Volume 27, March 2018, Pages 92-100.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Investigating the Effect of Social Capital on Employee Creativity with the Mediating Role of Knowledge Management

Javad Rahdarpour[1], Mahmoud Reza Bagherifard[2]

Abstract

The main purpose of this study was to investigate the effect of social capital on employee creativity with the mediating role of knowledge management. In terms of the nature of the research, this research is in the category of descriptive-correlational research and in terms of the purpose of the research, it is in the category of applied research. The statistical population of this study is 520 managers and employees of Tehran Social Security Organization. Using Morgan table, the sample size required to study 220 people was obtained. The Knowledge Management Questionnaire from the American Center for Management and Productivity (APQS), the Torrance Employees Creativity Questionnaire, and the Nafapit and Ghoshal (1998) Social Capital Questionnaire were used to collect data. Structural equations and LISREL software were used to evaluate the research model. The results showed that the greatest effect is related to the effect of social capital on knowledge management (0.72). Also, the path coefficient of the relationship between social capital and employee creativity is 0.63. The path coefficient of the relationship between knowledge management and employee creativity is 0.58. The t-statistic is related to the social capital and creativity of employees 3.87, which is higher than the standard value of 1.96. Therefore, there is a significant positive relationship between social capital and employee creativity. Also, t-statistic is related to the mediating effect of knowledge management on the relationship between social capital and employee creativity 4.85, which is also higher than the standard value of 1.96. Therefore, it can be concluded that knowledge management has a mediating effect on the relationship between social capital and employee creativity.

Keywords: Social Capital, Employee Creativity, Knowledge Management, Structural Equations.

1- Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Zabol branch, Zabol, Iran (Corresponding Author)

2- Master of Public Administration, Human Resource Development, Islamic Azad University, Zabol Branch, Zabol, Iran

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]