

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

تاثیر انطباق پذیری بر نوآوری و نقش تعدیلگر سرمایه اجتماعی و فکری از دیدگاه کارکنان آموزشی

داود داوری

چکیده:

هدف بررسی تاثیر انطباق پذیری بر نوآوری با توجه به نقش تعدیلگر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری از دیدگاه کارکنان آموزشی دانشگاه مازندران است. روش پژوهش در این پژوهش، توصیفی است و از نوع پژوهشات کاربردی است. جامعه آماری ۳۲۰ نفر از کارکنان می باشد. از این میان بر اساس جدول مورگان ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب و بر اساس نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی، پرسشنامه بین آنها توزیع و داده‌ها جمع آوری گردید. در این پژوهش برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گویشال (۱۹۹۸) برای سنجش انطباق پذیری سازمانی از پرسشنامه (سوسمن، ۲۰۰۴) و استریچمن، ۲۰۰۵) مطابق با شرایط ایران استفاده شده است. برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری، که توسط بونتیس (۱۹۹۸) برای سنجش نوآوری سازمانی از پرسشنامه توسط اسماعیل (۲۰۰۲) طراحی شده است استفاده شده است برای بررسی مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری (SEM) و از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که، انطباق پذیری، بر نوآوری کارکنان اثر دارد. و نیز سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه بین انطباق پذیری و نوآوری را تعدیل می‌کنند، توجه به تلاش دیگران، توجه و اعتماد به اهداف و برنامه‌های دسترسی به آن در سازمان، تعهد متقابل، احترام به ارزش‌ها و متفاوت بودن گونه‌های فرهنگی و از جمله نشانه‌های قوی بودن میزان سرمایه اجتماعی در یک سازمان می‌باشد که این قدرت در نهایت باعث خلق مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود چرا که وجود این مولفه‌ها همواره نشانگر رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌باشد.

کلید واژه: انطباق پذیری، نوآوری، سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

-مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها با تغییرات سریع و پیچیده و رقابت شدید رو به رو می‌باشند که بقا و موفقیت سازمان‌ها بستگی به داشتن مزیت رقابتی می‌باشد [۱]. رقابت شدید بین سازمان‌ها و تغییرات فزاینده در محیط، سازمان‌ها را وادار به نوآوری مستمر در راستای دستیابی به اهدافشان می‌نماید [۲]. دلیل این امر آن است که، سازمان‌هایی که نیروی انسانی و استراتژی‌های ایجاد نوآوری را دارند سریعتر و بهتر از سازمانهای غیر نوآور قادرند به چالش‌های محیطی پاسخ دهند که این به نوبه خود موجب افزایش کارایی سازمان می‌شود [۳، ۴]. در این راستا، مفهوم مدیریتی دیگری که پژوهش‌ها از آن بعنوان محرک افزایش کارایی در زمینه فردی و سازمانی یاد می‌کنند، مفهوم انطباق‌پذیری می‌باشد [۵، ۶]. محققان در نتایج پژوهش خود به این موضوع اشاره دارند ظرفیت انطباق‌پذیری، توانایی منابع انسانی و استراتژی‌های سازمان‌ها در یادگیری مستمر و پاسخ‌دهی به تغییرات درون و بیرون سازمان است که نقش اساسی در کارایی و اثربخشی دارد [۶، ۷]. انطباق‌پذیری از طریق سه بعد بر روی اثر بخشی فردی و سازمانی اثر می‌گذارد که عبارت‌اند از:

۱. توانایی درک و واکنش به محیط بیرونی
۲. توانایی برای واکنش به مشتریان درونی
۳. توانایی دوباره‌سازی و رسمی کردن مجدد مجموعه‌ای از رفتار و فرایندهایی که به سازمان اجازه انطباق‌پذیری را می‌دهد [۵]. از جمله راه‌های انطباق‌پذیری سازمان‌ها که در پژوهش‌ها مختلف می‌توان به تاکید بر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری، تشکیل تیم‌های کاری تخصصی، اجرای برنامه‌های آموزشی توسعه‌یافته و توانایی کارکنان [۸]، ایجاد گروه‌های خودگردان و توزیع اطلاعات بین اطلاعات، ایجاد فضایی برای تفکر مربوط به انطباق‌پذیری [۵]. نکته قابل‌تأمل در مورد موفقیت در زمینه‌های انطباق‌پذیری و نوآوری سازمانی توجه به نیروی انسانی بعنوان یکی از سازوکارهای اصلی می‌باشد. [۹]. در این راستا، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که، انطباق‌پذیری موثر سازمانی نیازمند برخورداری سازمان به عنوان یک اجتماع انسانی از نیروی‌هایی با سطح مهارت و آگاهی بالا می‌باشد تا بتواند به اهداف و استراتژی‌های سازمانی خود دست یابد [۱۰، ۱۱]. در این بین، مفهومی که در این راستای توجهی ویژه‌ای را نسبت به مفهوم نیروی انسانی و سازمان بعنوان یک نهاد اجتماعی داراست، مفهوم سرمایه اجتماعی می‌باشد [۱۲]. سرمایه اجتماعی تسهیل‌کننده روابط درون‌گروهی و روابط بین‌گروهی در سازمان است [۱۳]. سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ی هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی می‌داند که موجب ارتقای سطح

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباط می‌گردد، می‌داند [۱۴]. پژوهش‌هایی که در زمینه سرمایه اجتماعی صورت گرفت نشان می‌دهند که، سرمایه اجتماعی باعث تسهیل تبادل منابع، ایجاد سرمایه ذهنی و افزایش نیروی یادگیری سازمانی و نوآوری در محصولات می‌شود [۱۷-۱۵]. در یک جمع بندی کلی می‌توان اشاره داشت که، نوآوری در یک واحد سازمانی نیازمند تلاش گروهی تمامی افراد در واحدهای می‌باشد که در این میان سرمایه اجتماعی بعنوان یک محرک از طریق تسهیل کنش جمعی، منجر به خلق نوآوری در سازمان می‌شود. به بیان دیگر، منابع انسانی در سازمان‌هایی که استراتژی‌های سازمان توجه به مفهوم سرمایه اجتماعی دارند همواره دارای سطح مشارکت بالا برای تحقق اهداف سازمانی می‌باشند. از سویی دیگر، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که، سرمایه اجتماعی تسهیل‌گر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی می‌باشند [۱۸] در واقع، ارزش‌هایی همچون احترام و اعتماد (زیر ساخت‌های سرمایه اجتماعی) سازمان را از طریق تسهیل روابط کارکنان و تشویق ایده‌ها، نقش مهمی در تحقق دانش آفرینی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی دارد [۶] در هر کشوری سیستم آموزشی به عنوان اصلی برای تکمیل خط و مشی‌های توسعه پایدار است، آمادگی و تعلیم نیروی انسانی با تجربه و متخصص به عنوان اساسی برای توسعه همه جانبه کشورها، تولید دانش، هدایت و یادگیری مقدماتی بوسیله دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در نظر گرفته شده و بطور کلی خروجی‌ها و نتایج سیستم آموزش عالی مستقیماً در جهت توسعه کشور حرکت می‌کنند [۱۹، ۲۰] از سوی دیگر، دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باید مأموریت خود را از طریق تدوین هدف‌ها و برنامه و فعالیت‌ها چنان بازنگری و منطبق با شرایط محیطی و رقابتی کنند که قادر باشند توانایی لازم را برای عرضه دانش فنی و ترغیب نیروی انسانی با قابلیت‌های مناسب برای درک واقعیت‌های پیچیده اجتماعی پیرامون خود فراهم آورند. بی‌توجهی موسسات آموزش عالی در خصوص نوپیدایی‌های نوین سازمانی همچون، افزایش متقاضیان آموزش عالی، منسوخ شدن برخی از برنامه‌های آموزشی و دانشگاهی، عدم اتخاذ برنامه‌های راهبردی، وجود دیدگاه سنتی به مسائل دانشگاهی، عدم توجه به کیفیت مسائل آموزشی، عدم توجه به مسائل فرهنگی و نیز عدم اتخاذ روش‌های مناسب برای برخورد با مسائل درون و برون سازمانی می‌تواند منشاء آسیب‌های گسترده در سطح فردی، سازمان و جامعه می‌شود که هزینه‌های کاربردی همچون عدم رشد و توسعه بین‌المللی، عدم رضایت متقاضیان، غیر کاربردی بودن برنامه‌ها در برابر تغییرات محیطی، ناتوانی در رقابت با موسساتی که به تغییرات توجه دارند، و غیره در پی دارد. لذا برای جلوگیری از آسیب‌ها و نارسایی‌ها در

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

سازمان (همچون سیستم‌های آموزشی و دانشگاهی) ضروری می‌باشد الف: سازمان‌ها بیش از پیش به انطباق‌پذیری سازمانی بعنوان یک عامل دفاعی در مقابل بی‌ثباتی‌های و عدم موفقیت‌های بوجود آمده می‌باشد توجه کنند. چرا که انطباق‌پذیری سازمانی پیش‌بینی بی‌ثباتی‌های محیطی، توانایی تغییرات پاسخ‌دهنده محیطی و توانایی نیز بازگشت به منابع انسانی کارآمد بعد از دوره بحرانی را دارا می‌باشد [۶، ۱۱] ب: سازمان‌ها برای مقابله با بی‌توجهی‌های در حال جریان در ساختارهای سازمانی همچون عدم توجه به مسائل فرهنگی به باورها و ارزش‌های منابع انسانی، عدم مشاکت کارکنان به دلیل بی‌اعتمادی به سازمان‌ها، برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی که به ساختار سازمانی و اهداف سازمانی خدشه‌ای وارد می‌کند، تشکیل گروه‌های کاری آسیب‌رسان و غیره می‌تواند به مفهوم سرمایه اجتماعی بعنوان مفهومی بنیادین در زمینه رفع این نارسایی‌ها بیش از پیش توجه خاص نماید [۲۱، ۲۲]. در این میان، همانطور که پیش از این عنوان شد، یکی از عوامل تاثیرگذار بر چگونگی پیشرفت‌های سازمانی (همچون دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی) در مقابل تغییرات روزافزون و پیچیده محیطی داشتن توجه لازم به نیروی انسانی بعنوان پایگاه موثر و تعیین‌کننده می‌باشد چرا که مشارکت و همکاری کارکنان سازمانی باعث رشد فزاینده سازمان در مقابل تهدیدهای محیطی و هدایت سازمان به سمت فعالیت‌های نوآورانه با ریسک‌آجرائی و عملیاتی کمتر می‌باشد [۶]. در این راستا، با توجه به شرحی که داده شد و به دلیل گستردگی تاثیر دانشگاه‌ها در چگونگی حیات یک نیروی انسانی، سازمان و یک جامعه، این پژوهش به دنبال بررسی تاثیر انطباق‌پذیری بر نوآوری با توجه به نقش تعدیلگر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری از دیدگاه کارکنان دانشگاه مازندران می‌باشد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- انطباق‌پذیری و نوآوری

در محیط جهانی امروزی، تغییرات سریع، جریان شدید اطلاعات و رقابت روزافزون از مهمترین مشخصه‌های عوامل تاثیرگذار بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی به شمار می‌آیند. پژوهش‌های متنوع در خصوص شناسایی راهکارهای مقابله با این تغییرات محیطی صورت گرفته که در این میان دو عامل بعنوان عوامل تاثیرگذار بر تغییرات محیطی بیش از دیگر عوامل موثرتر شناسایی شد که عبارتند از: انطباق‌پذیری و نوآوری. انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان‌ها در پندآموزی،

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

ارزیابی، یادگیری و پاسخ دهی به تغییرات و دگرگونی‌های درونی و بیرونی سازمان می‌باشد [۷]. در واقع، سازمان‌هایی که از ظرفیت انطباق پذیری برخوردارند، این پتانسیل را دارند که پیش بینی کنند، به تغییرات پاسخ دهند و بعد از بحران دوباره به مدیریت منابع سالم بازگردند [۶]. در سویی دیگر، نوآوری در مفهوم اداری و مدیریتی در برگیرنده متغیرهایی چون بهبود ساختار سازمانی، بهبود استراتژی‌های سازمان، بهبود خط و مشی‌های، بهبود وضعیت نیروی انسانی، می‌باشد [۲۳-۲۵]. در این راستا، تحقیقات تجربی وجود دارند که بین انطباق پذیری و نوآوری ارتباط معنا داری و تاثیر مثبت وجود دارد [۷، ۲۶، ۲۷]. همچنین، سوسمن (۲۰۰۴) در پژوهش خود با عنوان انطباق پذیری و عملکرد سازمانی نشان داده است که ظرفیت انطباق پذیری با ابعاد نوآوری، روابط شبکه ای، تمرکز بیرونی و پژوهشگری نقش اساسی در عملکرد سازمانی دارد [۱۰]. پژوهش دفت (۲۰۰۷)، نشان داد که، انطباق پذیری سازمان را قادر می‌سازد تا فعالانه به محیط بیرون پاسخ داده و در نتیجه باعث تسهیل در روند نوآوری شود [۲۸]. بطور کلی، سازمان‌هایی که از قابلیت بالایی برای انطباق پذیری دارند قادر به خلق و نوآوری روش‌های نوینی برای مقابله با تقاضاهای محیطی در حال تغییر اند که توجه این فرایند می‌تواند موجب رضایتمندی منابع انسانی، و بازدهی سرمایه گذاری بالاتر نیز شود.

5

۲-۲- سرمایه اجتماعی و نوآوری

در دنیای رقابتی و پیچیده امروزی سرمایه اجتماعی بعنوان مهمترین سرمایه مورد نیاز برای تحقق توسعه پایدار و رفع نارسایی‌های دنیای رقابتی در نظر گرفته می‌شود (فیروز آبادی و همکاران، ۱۳۸۹). در تعریفی که توسط ویلانووآوجوسا (۲۰۰۳) بیان شده است، سرمایه اجتماعی به‌عنوان پدیده‌ای مدیریتی دارای ویژگی‌های مختلفی مانند، اعتماد داشتن، توجه به ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات و همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل می‌باشد و معتقد بود سرمایه اجتماعی نمیتواند بدون یکی از این ویژگی‌ها وجود داشته باشد و نمیتوان تصور کرد که سازمان بدون بعضی از این ویژگی‌ها به اهداف سازمانی خود دست پیدا کنند [۲۹]. از سویی دیگر پژوهش‌هایی همچون سوپرامانیام (۲۰۰۵) و کاسا (۲۰۰۹) نشانگر این موضوع می‌باشد سرمایه اجتماعی زیر بنای نوآوری در سطح سازمانی می‌باشد در واقع سرمایه اجتماعی بعنوان عامل کلید و پیش‌آیند موثر در ارتقای سطح عملکرد، موفقیت و خلق مزیت رقابتی در سطح سازمان به حساب می‌آید [۳۰، ۳۱]. همچنین، به باور گوپال (۲۰۰۷)، سرمایه اجتماعی مفهومی زیر بنایی در درک

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

نوآوری و خلاقیت و پویایی سازمانی به شمار می‌آید چرا که نوآوری، خلاقیت و یادگیری گروهی و مانند اینها را تحت تاثیر قرار می‌دهد [۳۲]. در پژوهش پرتی (۲۰۰۲)، نیز این مطلب عنوان شده که، سرمایه اجتماعی ظرفیت شناخت مشترک، دانش آفرینی و ظرفیت انطباق پذیری را تسهیل می‌نماید [۳۳]. همچنین، پژوهش حسین مبارکی (۱۳۹۱)، نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (بعدی از انطباق پذیری سازمانی) رابطه معنی دار وجود دارد. از جمله پژوهش‌های دیگر همچون مرلو، ۲۰۰۶؛ آکومک، ۲۰۰۹؛ ژنگ، ۲۰۱۰؛ بروک، ۲۰۱۳؛ هوزر، ۲۰۰۷، در زمینه رابطه و یا تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر نوآوری می‌باشد [۱۷-۱۵، ۳۴، ۳۵].

۳-۲- سرمایه فکری و نوآوری

در دنیای رقابتی و پیچیده امروزی، محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارائی‌های نامشهودی جدیدی همچون شایستگی‌های منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، ساختار سازمانی و غیره را در بر می‌گیرد. در این میان سرمایه فکری توجه روز افزون محققان دانشگاهی و دست اندرکاران سازمانی را به خود جلب کرده است [۳۶]. سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه از منابع جدید است که مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش محور است که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی‌های بی‌شمار آن بشمار می‌رود و از طریق ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان به طور قابل ملاحظه‌ای به بهبود رقابت سازمانی منجر می‌شود [۲۰]. در این میان، دانشگاه‌ها بعنوان نهاد‌هایی دانش بنیان دارای شرایط متغیر محیطی و سازمانی اند و برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغیر علمی و محیطی باشند و این تغییر رفتار هوشمندانه به سمت اهداف سازمانی میسر نمی‌شود جز با توجه به سرمایه فکری بعنوان یک نشانگر اصلی، چرا که ماده اولیه سرمایه فکری دانش و قابلیت یادگیری می‌باشد [۳۷]. در این میان، امروزه دانشگاه‌ها پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل‌های بعدی دانشجویان و تغییر فرایند پژوهش هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدید نیز می‌باشند. توسعه مهارت‌های انسانی (از جمله سازه‌های سرمایه فکری) از طریق برنامه‌های توانمند سازی به گونه‌ای که دانش آموختگان قادر باشند در یک محیط ارتباطی بین صنعت و دانشگاه بطور نوآورانه فعالیت کنند از اصلی‌ترین هدف دانشگاه‌ها می‌باشد [۳۸]. بطور کلی سرمایه فکری بعنوان عامل کلیدی برای خلق ارزش‌ها در آینده محسوب می‌شود [۳۹]. در این راستا، پژوهش‌ها (ده موید و فیض پور، ۱۳۹۱، چوپانی، خلیلی، غلام زاده، ۱۳۹۱)، ایبو، ۲۰۰۵؛ دلگادو، ۲۰۱۱،

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

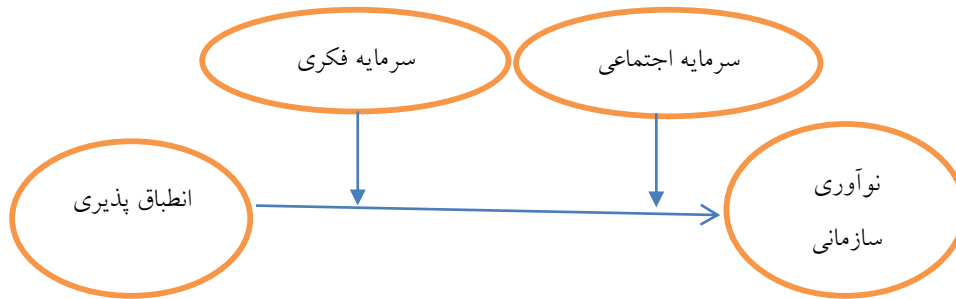
نشان می‌دهد که سرمایه فکری همچون متغیر انطباق‌پذیری بر نوآوری فردی و سازمانی تاثیر بسزائی دارد [۴۰، ۴۱].

تدوین فرضیه‌ها و ارائه الگوی مفروض پژوهش: هر الگوی پژوهشی نیازمند مبنای نظری و تجربی پشتیبان می‌باشد که در آن بایستی بتوان برونداد نهایی الگو را بر اساس چیدمان منطقی و تجربی متغیرها تبیین و توجیه نمود. و براساس مبنای نظری و تجربی عنوان شده این پژوهش دارای سه فرضیه زیر می‌باشد و بر این اساس الگوی نظری پژوهش به شرح شکل شماره ۱ می‌باشد.

فرضیه اول: انطباق‌پذیری بر نوآوری تاثیر دارد.

فرضیه دوم: سرمایه فکری رابطه بین انطباق‌پذیری و نوآوری را تعدیل می‌کند.

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی رابطه بین انطباق‌پذیری و نوآوری را تعدیل می‌کند.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده‌ها بصورت پیمایشی و از لحاظ روش آزمون فرضیات از نوع همبستگی می‌باشد همچنین برای تشریح داده‌ها از آمار توصیفی استفاده گردید. جامعه آماری ۳۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه مازندران می‌باشد. از این میان بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۵ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد سنجش قرار گرفتند. پرسشنامه مورد استفاده در دو بخش تدوین شد. بخش اول شامل ۲ سوال در رابطه با اطلاعات پایه و عمومی پاسخگویان و بخش دوم شامل پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی. تعداد گویه‌های این مولفه ۲۶ گویه می‌باشد. برای سنجش انطباق‌پذیری سازمانی از پرسشنامه (سوسمن، ۲۰۰۴ و استریچمن، ۲۰۰۵) مطابق با شرایط ایران

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

استفاده شده است. این پرسشنامه در هفت بعد یادگیری سازمانی، ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی، تفکر سیستمی، بینش مشترک، تمرکز بیرونی و نوآوری می‌باشد که در مجموع شامل ۳۱ سوال می‌باشد برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری، که توسط بونتیس (۱۹۹۸) ساخته شده است که دارای ۴۲ سؤال بسته پاسخ می‌باشد. این سازه دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای (مشتری) استفاده شده است. پرسشنامه نوآوری سازمانی توسط اسماعیل (۲۰۰۲) طراحی شده است که شامل ۳۳ سوال و مؤلفه‌های نوآوری محیطی، نوآوری فردی، نوآوری رهبری، محیط-بازخورد، فرد بازخورد، یادگیری بر مبنای شواهد و بازخورد بین فردی می‌باشد استفاده شده است

روایی و پایایی پرسشنامه: به منظور تعیین روایی پرسشنامه از نظرات متخصصان و خبرگان مدیریت استفاده شده است و پس از تایید، پرسشنامه در جامعه مورد مطالعه توزیع شد به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان پایایی (آلفای کرونباخ) سرمایه اجتماعی (۰/۷۹)، سرمایه فکری (۰/۸۸) انطباق پذیری (۰/۸۷) و نوآوری (۰/۸۶) می‌باشد. همچنین در این پژوهش برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

8

آمار استنباطی: در این پژوهش به دلیل وجود متغیر تعدیل گر برای پاسخ به فرضیه‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) به روش کمترین توان دوم جزئی (PLS) و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. ابتدا در این پژوهش به بررسی روایی سازه‌ها پرداخته می‌شود. روایی سازه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا در نرم افزار اسمارت پی ال اس برای بررسی دقیق تر ابزار به کار گرفته شده است. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE^۱ میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش و ابعاد مربوط در جدول زیر نشان داده شده است. میانگین واریانس استخراج شده (AVE): با کمک این شاخص مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند که شرط لازم برای مطلوبیت و مورد قبول واقع شدن را دارند. همچنین در مورد اعتبار ترکیبی (CR)^۳، تمام سازه‌های مورد مطالعه مقادیر

1. Structural Equation Modeling

2. Average Variance Extracted

3. Composite Reliability

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

بیش از ۰/۷ می باشد که مورد قبول می باشد و نیز همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است ضریب (CA) آلفای کرونباخ همه عوامل عدد بالاتر از ۰/۷ را به خود اختصاص داده که عدد مطلوب و مورد قبول می باشد.

جدول ۱ شاخص‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر پژوهش	میانگین واریانس استخراج شده	اعتبار ترکیبی	آلفای کرونباخ
انطباق پذیری	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۸۷
نوآوری	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۸۶
سرمایه فکری	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۸۸
سرمایه اجتماعی	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۷۹
انطباق پذیری* سرمایه فکری	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۸۰
انطباق پذیری* سرمایه اجتماعی	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۸۵

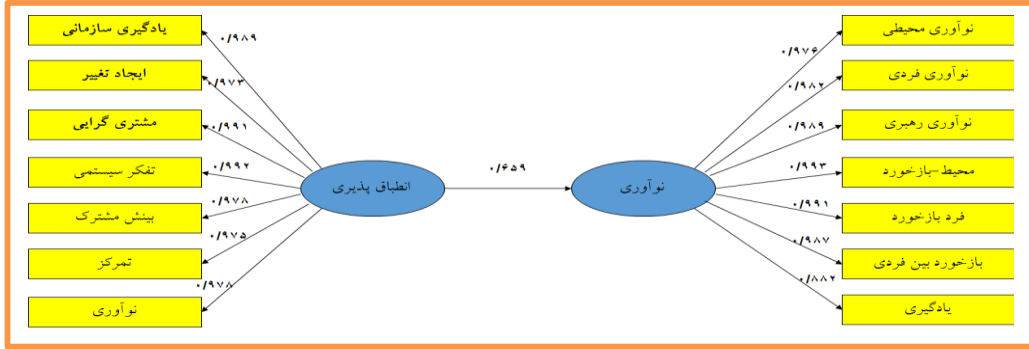
- یافته‌های پژوهش

برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش از بخش ساختاری روش مدلسازی استفاده شده است و مدل پژوهش در دو حالت یکی بدون متغیر تعدیلگر و دیگری با این متغیر اجرا شده است. به منظور تایید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری ضرایب استفاده شده است. برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنا داری باید کوچک تر از ۱/۹۶- یا بزرگ تر از ۱/۹۶ باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثر گذاری بیشتر متغیر مستقل بر وابسته است. **آزمون فرضیه اول:** با توجه به نمودار ۱ و ۲، اجرای مدل نشان می‌دهد که اثر انطباق پذیری بر نوآوری سازمانی کارکنان معنا دار می باشد زیرا ضریب t برابر است با ۶/۴۷۸ که از ۱/۹۶ بیشتر است و نیز مدل در حالت تخمین استاندارد خود به منظور بررسی شدت رابطه میان دو متغیر عدد ۰/۶۵۹ را نشان می‌دهد. از این رو فرضیه اول مورد تایید قرار می‌گیرد

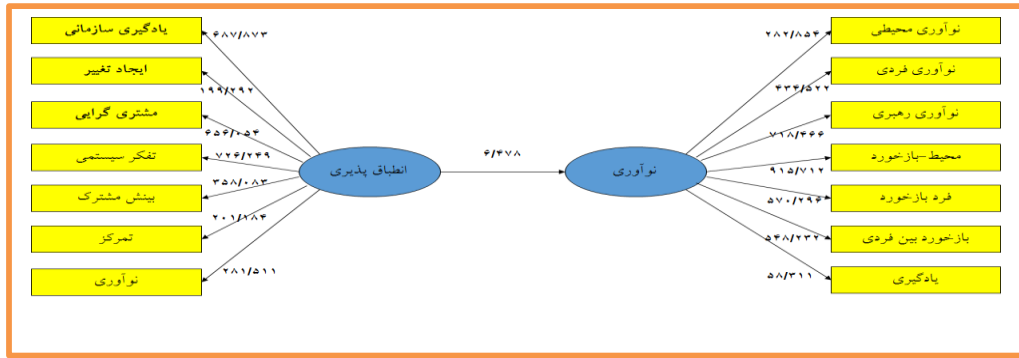
¹.Cronbach's Alpha

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

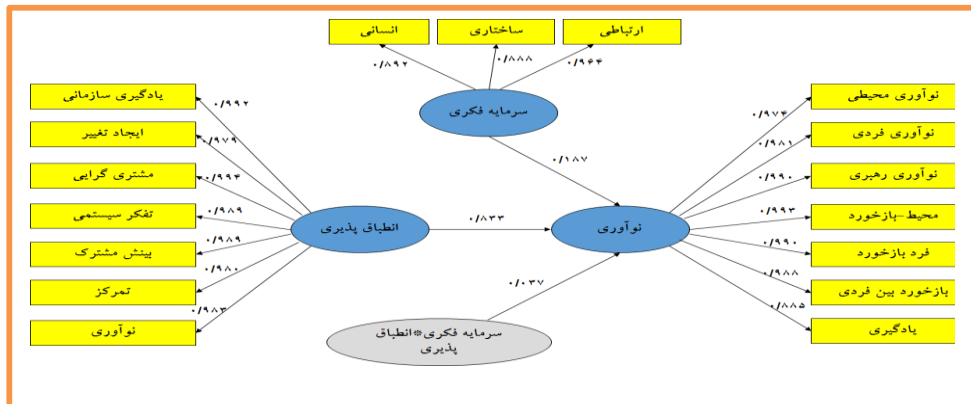


نمودار شماره ۱ ضریب مسیر فرضیه اول



10

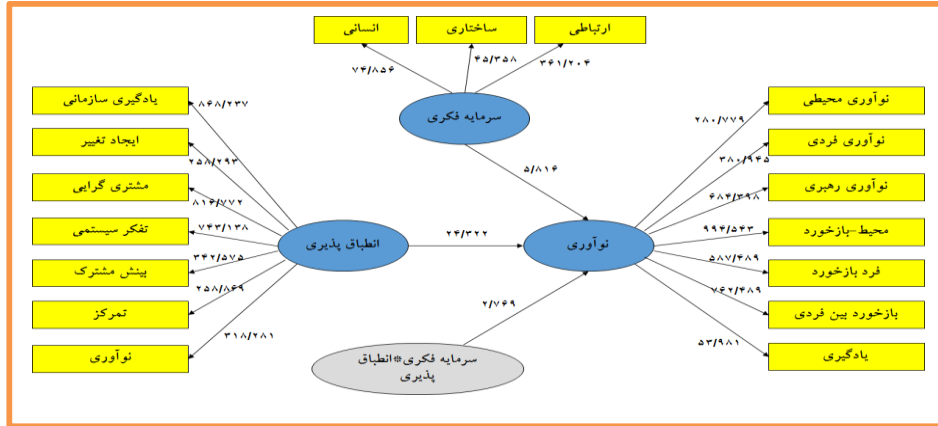
آزمون فرضیه دوم: با توجه به نمودار ۴۳، اجرای مدل نشان می دهد که در فرضیه دوم در مورد سرمایه فکری، مقدار آماره t این متغیر برابر ۲/۷۶۹ می باشد این عدد بالاتر از عدد ۱/۹۶ می باشد که نشان دهنده موثر بودن سرمایه فکری بر نوآوری می باشد و تعدیلگری متغیر سرمایه فکری ثابت می شود.



سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

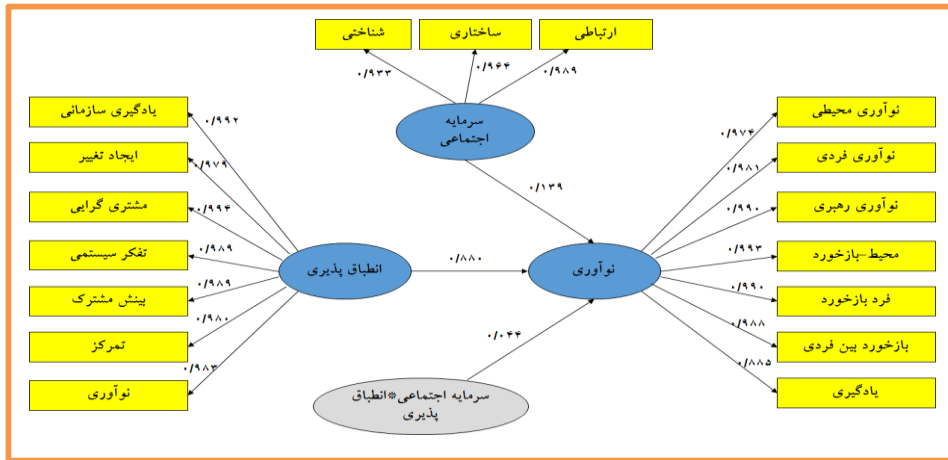
نمودار شماره ۳ ضریب مسیر فرضیه دوم



نمودار شماره ۴ ضریب تی فرضیه دوم

آزمون فرضیه سوم: با توجه به نمودار ۵ و ۶، اجرای مدل نشان می دهد که در فرضیه سوم، سرمایه اجتماعی به مدل اضافه شده است و در مقدار آماره t این متغیر برابر ۳/۷۵۵ می باشد این عدد بالاتر از عدد ۱/۹۶ می باشد که نشان دهنده موثر بودن اجتماعی بر نوآوری می باشد و تعدیلگری متغیر سرمایه اجتماعی ثابت می شود.

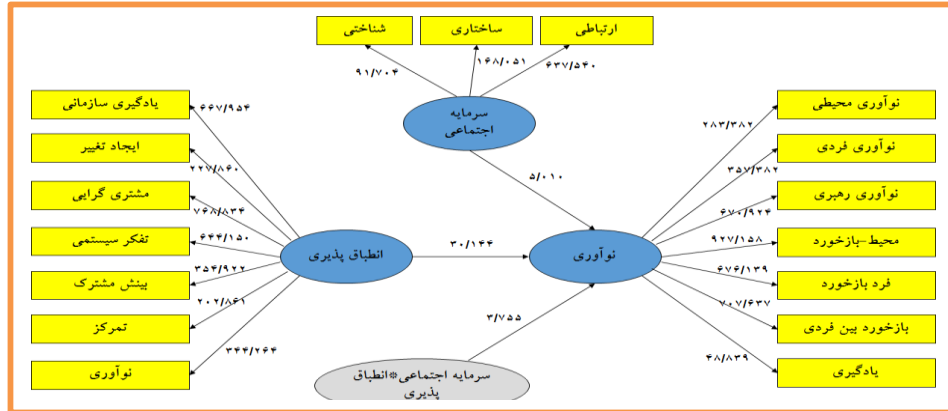
11



سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

نمودار شماره ۵ ضریب مسیر فرضیه سوم



جدول ۲ گزارش آزمون فرضیه‌ها و مدل

متغیرها	ضریب مسیر (بتا)	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
مسیر فرضیه اول				
انطباق پذیری ← نوآوری	۰/۶۵۹	۶/۴۷۸	< .۰۱	رد H صفر
مسیر فرضیه دوم				
انطباق پذیری * سرمایه فکری ← نوآوری	۰/۰۳۷	۲/۷۶۹	< .۰۱	رد H صفر
مسیر فرضیه سوم				
انطباق پذیری * اجتماعی ← نوآوری	۰/۰۴۴	۳/۷۵۵	< .۰۱	رد H صفر

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش بررسی تاثیر انطباق پذیری بر نوآوری با توجه به نقش تعدیلگر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری از دیدگاه کارکنان دانشگاه مازندران است. در این راستا تحلیل کمی داده‌ها (ضریب مسیر) ۰/۶۵۹ و ضریب تاثیر (۶/۵۷۸) که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد نشان می دهد که در فرضیه اول که موضوع مورد بررسی، تاثیر گذاری انطباق پذیری بر نوآوری سازمانی می باشد، این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است. بطور کلی، امروزه سازمان های دانشگاهی همچون دیگر سازمان ها برای رسیدن به اهداف و رسالت های سازمانی خود ناگزیرند که همواره خود را با تغییرات غیرقابل پیش بینی و کنترل محیطی هماهنگ سازند و این هماهنگی همواره بعنوان یک مزیت رقابتی شناخته می شود. در این راستا محیط های دانشگاهی با مطالعه بر روی ناهنجاری های سازمانی می توانند کنترل کننده کنش گر های محیطی آسیب زا بر سازمان را شناسایی کرده و محیط دانشگاهی را تبدیل به یک محیط خلاق در زمینه های متعدد علمی، فرهنگی، آموزشی کنند و با استفاده از قابلیت های محیط علمی آموزشی خود نیز جامعه را به سمت شکوفایی پیش ببرند. همچنین، امروزه یکی از پیش شرط های ضروری برای توسعه و گسترش قابلیت های مقابله با تغییرات محیطی توجه و سرمایه گذاری بر روی نیروی انسانی در جهت نوآوری برای سازمان می باشد، چرا که علم و دانش نوآوری همواره راهگشای خلاء های عملکرد های سازمانی می باشد از این رو این پژوهش نیز در سوالات پژوهشی خود از پرسش شوندگان بدنبال شناسایی و بررسی راهکارهای چگونگی تاثیر گذاری انطباق بر نوآوری ها بوده که نتایج پژوهش نیز تایید کننده تاثیر گذاری انطباق پذیری بر نوآوری می باشد که این یافته ها در راستای یافته های پژوهش های (استریچمن، ۲۰۰۵؛ هیوس، ۲۰۰۵؛ والنسیا، ۲۰۱۰، دفت، ۲۰۰۷) می باشد [۲۸-۲۶، ۴۲]. همچنین در خصوص فرضیه دوم پژوهش تحلیل کمی داده ها (ضریب مسیر) ۰/۳۷ و ضریب تاثیر (۲/۴۷۸) که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد و نیز اثر اندازه (۰/۵۶) و برازش مدل (۰/۷۷) نشان می دهد که در فرضیه دوم که موضوع مورد بررسی، تعدیلگری سرمایه فکری در رابطه بین انطباق پذیری و نوآوری سازمانی، این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است. بطور کلی، پیچیدگی محیط امروزی برای سازمان ها همواره تصمیم گیران سازمانی را به سمت توجه به دارائی های نامشهودی جدیدی همچون سرمایه فکری هدایت کرده است. توجه به این سرمایه یعنی توجه سازمان به دانش بعنوان کلیدی ترین موضوع برای جلوگیری از تهدیدهای محیطی که می تواند سازمان ها را همواره موثر تر از قبل سازد. توجه به دانش و استفاده از دانش در زمینه های خلاقانه و نوآورانه دسترسی به هدف اساسی

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

همچون کنترل ناهم‌واری های محیطی را هموار می‌سازد. در واقع رشد دانش های نوآورانه در سازمان ها گام اساسی در جهت انطباق سازمان با ناسازگاری های محیط رقابتی می باشد در این میان، امروزه دانشگاه ها پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل های بعدی دانشجویان و تغییر فرایند پژوهش هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده های جدید نیز می باشند. توسعه مهارت های انسانی (از جمله سازه های سرمایه فکری) از طریق برنامه های توانمند سازی به گونه ای که دانش آموختگان قادر باشند در یک محیط ارتباطی بین صنعت و دانشگاه بطور نوآورانه فعالیت کنند از اصلی ترین هدف دانشگاه ها می باشد [۳۸]. بطور کلی سرمایه فکری بعنوان عامل کلیدی برای خلق ارزش ها در آینده محسوب می شود [۳۹]. در این راستا، پژوهش ها (دهه مویید و فیض پور، ۱۳۹۱، چوپانی، خلیلی، غلام زاده، ۱۳۹۱ و ابیو، ۲۰۰۵؛ دلگادو، ۲۰۱۱) نشان می دهد که سرمایه فکری همچون متغیر انطباق پذیری بر نوآوری فردی و سازمانی تاثیر بسزائی دارد [۴۰، ۴۱]. همچنین در خصوص فرضیه سوم پژوهش تحلیل کمی داده ها (ضریب مسیر (۰/۰۴۴) و ضریب تاثیر (۳/۷۵۵) که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد) و نیز اثر اندازه (۰/۸۸) و برازش مدل (۰/۵۸۶) نشان می دهد که در فرضیه سوم که موضوع مورد بررسی، تعدیلگری اجتماعی در رابطه بین انطباق پذیری و نوآوری سازمانی، این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است. بطور کلی، ادبیات پژوهش ها در خصوص سرمایه اجتماعی نشان می دهد که این پدیده در سازمان ها بعنوان محرک ارتقای سطح عملکرد فردی و سازمانی شناخته می شود. توجه به تلاش دیگران، توجه و اعتماد به اهداف و برنامه های دسترسی به آن در سازمان، تعهد متقابل، احترام به ارزش ها و متفاوت بودن گونه های فرهنگی و ... غیره از جمله نشانه های قوی بودن میزان سرمایه اجتماعی در یک سازمان می باشد که این قدرت در نهایت باعث خلق مزیت رقابتی برای سازمان می شود چرا که وجود این مولفه هایی همواره نشانگر رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان می باشد. همانطور که، سوبرامانیام و پوند (۲۰۰۵) و کاسا (۲۰۰۸) عنوان کردند، سرمایه اجتماعی زیر بنای نوآوری در سطح سازمانی می باشد در واقع سرمایه اجتماعی بعنوان عامل کلید و پیش آیند موثر در ارتقای سطح عملکرد، موفقیت و خلق مزیت رقابتی در سطح سازمان به حساب می آید [۳۰، ۳۱]. همچنین، به باور گویال و آخیلیش (۲۰۰۷)، سرمایه اجتماعی مفهومی زیر بنایی در درک نوآوری و خلاقیت و پویایی سازمانی به شمار می آید چرا که نوآوری، خلاقیت و یادگیری گروهی و مانند اینها را تحت تاثیر قرار می دهد [۳۲]. در این زمینه پژوهش های



سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

مرلو، ۲۰۰۶؛ آکومک، ۲۰۰۹؛ زنگ، ۲۰۱۰؛ بروک، ۲۰۱۳؛ هوزر، ۲۰۰۷. نشانگر موضوع تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری می باشد [۱۷-۱۵، ۳۴، ۳۵].

منابع:

1. Fang, Y.-C., *Human capital accumulation, innovation, and firm Performance*. 2006, Master's thesis, available at: http://thesis.lib.ncu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd.
2. Huse, M., D.O. Neubaum, and J. Gabrielson, *Corporate innovation and competitive environment*. International Entrepreneurship and Management Journal, 2005. 1(3): p. 313-333.
3. Bhattacharya, M., D.E. Gibson, and D.H. Doty, *The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance*. Journal of Management, 2005. 31(4): p. 622-640.
4. Krause, D.E., *Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation*. The leadership quarterly, 2004. 15(1): p. 79-102.
5. Denison, D.R., S. Haaland, and P. Goelzer, *Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world?* Organizational dynamics, 2004. 33(1): p. 98-109.
6. Goucher, N.P., *Organizational Knowledge Creation to Enhance Adaptive Capacity: Exploratory Case Studies in Water Resource Management*. 2007.
7. Strichman, N., W. Bickel, and F. Marshood, *Adaptive capacity in Israeli social change nonprofits*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 2007.
8. Robbins, S.P., *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. 1991: Prentice Hall.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

9. Cho, Y.J. and G.B. Lewis, *Turnover intention and turnover behavior implications for retaining federal employees*. Review of Public Personnel Administration, 2012. 32(1): p. 4-23.
10. Sussman, C., *Building adaptive capacity: The quest for improved organizational performance*. Retrieved from Barr Foundation website: http://www.barrfoundation.org/usr_doc/Building_Adaptive_Capacity.pdf, 2004.
11. Fisher, C.J., *Like it or not... culture matters*. Employment Relations Today, 2000. 27(2): p. 43.
12. Peng, J.-C., Y.-L. Lee, and M.-M. Tseng, *Person-organization fit and turnover intention: Exploring the mediating effect of work engagement and the moderating effect of demand-ability fit*. Journal of Nursing Research, 2014. 22(1): p. 1-11.
13. Elgar, F.J., et al., *Social capital, health and life satisfaction in 50 countries*. Health & place, 2011. 17(5): p. 1044-1053.
14. Fukuyama, F., *Social capital and civil society, paper at the IMF Conference on Second Generation Reforms*. The Institute of Public Policy, George Mason University, 1999.
15. Merlo, O., et al., *Social capital, customer service orientation and creativity in retail stores*. Journal of Business Research, 2006. 59(12): p. 1214-1221.
16. Akçomak, I.S. and B. Ter Weel, *Social capital, innovation and growth: Evidence from Europe*. European Economic Review, 2009. 53(5): p. 544-567.
17. Hauser, C., G. Tappeiner, and J. Walde, *The learning region: the impact of social capital and weak ties on innovation*. Regional studies, 2007. 41(1): p. 75-88.
18. Pelling, M. and C. High, *Understanding adaptation: what can social capital offer assessments of adaptive capacity?* Global Environmental Change, 2005. 15(4): p. 308-319.
19. McGill, T.P., *Harnessing intellectual capital: A study of organizational knowledge transfer*. 2006: ProQuest.



20. Meyer, J.P., et al., *Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study*. Journal of Vocational Behavior, 2010. 76(3): p. 458-473.
21. Lumsden, L., *The development of tools to measure and describe social capital in specific communities and in organisations*. Griffith University, 2006.
22. Danchev, A., *Social capital and sustainable behavior of the firm*. Industrial Management & Data Systems, 2006. 106(7): p. 953-965.
23. Davenport, T.H. and L. Prusak, *Working knowledge: How organizations manage what they know*. 1998: Harvard Business Press.
24. Díaz-Díaz, N.L., I. Aguiar-Díaz, and P. De Saá-Pérez, *The effect of technological knowledge assets on performance: The innovative choice in Spanish firms*. Research Policy, 2008. 37(9): p. 1515-1529.
25. Fugate, B.S., T.P. Stank, and J.T. Mentzer, *Linking improved knowledge management to operational and organizational performance*. Journal of Operations Management, 2009. 27(3): p. 247-264.
26. Valsania, S.E., et al., *Authentic leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours*. Psicothema, 2012. 24(4): p. 561-566.
27. Huse, M., D.O. Neubaum, and J. Gabrielsson, *Corporate innovation and competitive environment*. The International Entrepreneurship and Management Journal, 2005. 1(3): p. 313-333.
28. Daft, R.L., *Understanding the Theory and Design of Organizations*. 2007.
29. Vilanova, E. and R. Josa, *Social capital as a managerial phenomenon*. Tampere: Tampere University of Technology, 2003.

30. Subramaniam, M. and M.A. Youndt, *The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities*. Academy of Management journal, 2005. 48(3): p. 450-463.
31. Kaasa, A., *Effects of different dimensions of social capital on innovative activity: Evidence from Europe at the regional level*. Technovation, 2009. 29(3): p. 218-233.
32. Goyal, A. and K. Akhilesh, *Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams*. Team Performance Management: An International Journal, 2007. 13(7/8): p. 206-226.
33. Pretty, J.N., *Agri-culture: Reconnecting people, land, and nature*. 2002: Routledge.
34. Zheng, W., *A social capital perspective of innovation from individuals to nations: where is empirical literature directing us?* International Journal of Management Reviews, 2010. 12(2): p. 151-183.
35. Brooke, W., *Social Capital, Social Inequality, and Democracy*. 2013.
36. Bontis, N., *Managing organisational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field*. International Journal of technology management, 1999. 18(5-8): p. 433-462.
37. Kar, J.K. and E. Khavandkar, *Intellectual capital: managing development and measurement models*. 2013: MSRT.
38. Torabi, N., H. Goodarzi, and H.S. Najafabadi, *The case for an error minimizing set of coding amino acids*. Journal of theoretical biology, 2007. 244(4): p. 737-744.
39. Edvinsson, L., *Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000*. Journal of Intellectual capital, 2000. 1(1): p. 12-16.
40. Egbu, C.O. and H.S. Robinson, *Construction as a knowledge-based industry*. Knowledge management in construction, 2005. 4: p. 31-49.
41. Delgado-Verde, M., G. Martín-de Castro, and J. Emilio Navas-López, *Organizational knowledge assets and*



سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- innovation capability: evidence from Spanish manufacturing firms*. Journal of intellectual capital, 2011. 12(1): p. 5-19.
42. Strichman, N., W. Bickel, and F. Marshood, *Adaptive capacity in Israeli social change nonprofits*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 2008. 37(2): p. 224-248.