

## تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با نقش میانجی سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی بر نوآوری در شرکت‌های تولیدی افغانستان

محمدعلی فهیمی\*

۱- استاد دانشکده اقتصاد، دانشگاه کاتب

### چکیده

**هدف:** مدیریت دانش به طور مؤثر و کارآمد به عنوان یک عامل مهم در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. این مطالعه با هدف تحلیل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی‌گری سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی بر نوآوری در شرکت‌های تولیدی انجام شده است.

**طراحی / روش شناسی / رویکرد:** برای بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از مدیران شرکت‌های تولیدی در افغانستان انجام شد. ابزار این تحقیق، پرسشنامه است که از ۱۰۹ سؤال تشکیل شده است. ۵ مورد از آنها سؤال جمعیت‌شناختی و ۲۶ سؤال با هدف آشکار ساختن فرایند مدیریت دانش، ۴۰ سؤال برای سرمایه فکری، ۲۱ سؤال سرمایه اجتماعی و ۱۷ سؤال برای نوآوری انجام شده است. پرسشنامه برای مدیران شرکت‌های تولیدی افغانستان توزیع شده است.

**یافته‌ها:** نتایج نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم و معنادار داشته و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش تأثیر مستقیم و معنادار بر نوآوری ندارد. همچنان مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با نقش میانجی سرمایه‌های اجتماعی و فکری بر نوآوری رابطه مثبت و معنادار دارد.

**پیامدهای عملی:** پیامدهای علمی این تحقیق منجر به توسعه مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، سرمایه‌های فکری، اجتماعی و نوآوری در شرکت‌ها می‌شود. مدیریت دانش می‌تواند در صورت اشتراک و به کارگیری مؤثر، پیشرفت‌هایی در عملکرد نوآوری شرکت ایجاد کند. و یافته‌ها ممکن است توسط متخصصان و مدیران که علاقه‌مند به پیشرفت مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، که منجر به نوآوری می‌شود، مورد استفاده قرار گیرد.

**کلمات کلیدی:** مدیریت دانش، سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی، نوآوری، شرکت‌های تولیدی

افغانستان

## ۱. مقدمه

در سال های اخیر با گسترش رقابت در تجارت و سایر عرصه ها در مدل های رشد درونزا، سرمایه انسانی به عنوان عامل اصلی رشد اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است. در کنار سرمایه انسانی نقش قابلیت های اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفته بنابراین، نیروی انسانی مهم ترین منبع سازمان است. از آنجا که این افراد هستند که ایده ها را توسعه داده و پیاده سازی می کنند، نوآوری به مدیریت موثر منابع انسانی بستگی دارد و این نیز به دانش بستگی دارد، از آنجا که هر نوآوری به معنی ورود دانش جدید به عنوان (ورودی) مثلا ایده های جدید، مفاهیم، نمونه های اولیه، و غیره (یک نتیجه) و نوآوری ها نیز به سرمایه فکری بستگی دارد از اینرو سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای) است، این عناصر دست به دست هم می دهند، زیرا هماهنگی همزمان سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای برای هدایت عملکرد تجاری لازم است. سرمایه انسانی مجموع شایستگی های کارکنان، دانش، مهارت، نوآوری، نگرش، تعهد، دانایی و تجربه است. این مسأله سهم دانش فردی یک سازمان را به نمایش می گذارد که در این میان نمی توان نقش سرمایه اجتماعی در پیاده سازی و انتقال دانش را نادیده گرفت بلکه یکی از اجزای مهم این زنجیره بوده و خواهد بود بنابراین، مدیریت منابع انسانی و دانش، عوامل کلیدی نوآوری در شرکتها هستند در این میان می توان گفت که اساس موفقیت یک سازمان مدیریت منابع انسانی است اگر شرکتها بتوانند سرمایه انسانی که در اختیار دارند آن را بخوبی مدیریت کنند شرکتها میتواند در تمامی عرصه پیشتاز و بی رقیب باشند، بررسی های میدانی نشان میدهد که بیشتر شرکت های دانش بنیان از توان و قابلیت رقابتی پایینی برخوردار هستند. سازمان های پویا در پی آن هستند که به کارکنان قدرت تصمیم گیری بیشتری در حیطه مسولیت خود بدهند زیرا به خوبی می دانند که هرچه انگیزش در افراد بیشتر باشد، تمایل به عکس العمل به رویدادهای داخلی و خارجی بیشتر است (هاگمن، ۱۹۷۶). انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثرتر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیشینی شده است. با توجه به مباحث مطرح شده هدف اصلی پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با نقش میانجی سرمایه های اجتماعی و فکری بر نوآوری در شرکت های تولیدی افغانستان است، و اینکه آیا مدیریت منابع انسانی دانش محور با میانجی سرمایه های اجتماعی و فکری بر نوآوری تأثیر دارد؟

## ۲. مبانی نظری

### ۲.۱. مدیریت منابع انسانی

هر سازمانی به چهار نوع منبع نیاز دارد که در جهت تحقق اهداف سازمانی باید به آن اختصاص یابند: منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع انسانی و منابع فنی. در دهه اخیر مطالعات نشان میدهد که منابع انسانی منبع منحصربه فردی از قابلیت های شرکت می باشند که برای سازمان نتایج رقابتی پایدار به وجود می آورند. به طوریکه جذب کارکنان مستعد، منعطف و ماهر به عنوان جایگزینی برای منابع سنتی

به رشد و بالندگی سازمان کمک میکند. از همین رو مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده اند. در واقع پیچیدگی و اهمیت فعالیت‌های منابع انسانی به آن اندازه افزایش یافته است که حتی کوچکترین سازمان‌ها نیز برای مدیریت منابع انسانی یک مدیر تمام‌وقت در اختیار دارند و عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی به عنوان یک موضوع کلیدی در رقابت شدید بین سازمان‌ها تبدیل شده است و به عنوان راهکاری برای حل و فصل مسائلی مانند مدیریت کیفیت، تولید خالص، نوآوری‌های فناورانه و تغییر فرآیند کسب و کار مطرح میشود از سوی دیگر، به دلیل اینکه اداره کنندگان اصلی دانش در سازمان‌ها افراد هستند، میتوان مدیریت دانش را شکل تکامل یافته مدیریت منابع انسانی دانست. مدیریت منابع انسانی را میتوان به عنوان مدیریت راهبردی کارکنان در نظر گرفت که بر اکتساب، سازماندهی و انگیزش منابع انسانی متمرکز است. مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش دارای فعالیت‌ها و اهداف مشترک اند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، نوآوری به عنوان یک عنصر فعال کننده حیاتی شرکت‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و در حال تغییر امروزی به شمار می‌آید. شرکت‌هایی که از نوآوری بالاتری برخوردار می‌باشند، در زمینه اعمال واکنش در برابر محیط‌های در حال تغییر سریع‌تر عمل نموده و توانایی توسعه قابلیت‌های جدیدی را خواهند داشت که به آنها اجازه می‌دهد به عملکرد بهتری دست یابند (هونگ و چن، ۲۰۰۹).

همچنین مدیریت منابع انسانی تنها و به طور ساده متمرکز بر مدیریت کارکنان به شکل سنتی آن نیست. مدیریت منابع انسانی امروزه عبارتست از مدیریت قابلیت‌هایی که نیروهای سازمانی خلق می‌کنند و مدیریت روابطی که بر اساس آن افراد می‌باید توسعه یابند. مدیریت منابع انسانی باید با ایجاد کار چالشی، تغییر الگوهای ادراک و تشخیص موجود، تغییر عادات فکر کردن، اجازه دادن به تفکیک و اختلاف در تولید و ارزش نهاده‌ها و ایجاد محیطی یادگیرنده بپردازد. ایجاد کار چالشی باعث غنی سازی شغلی، توسعه شغلی و گردش شغلی می‌شود. تغییر الگوهای اداری موجود، مستلزم انتقال مفاهیم دانش از طریق آموزش، اشتراک و مطالعه شخصی است. روش تغییر عادات فکری، تغییر مدل‌های ذهنی است که این نیز از طریق آموزش و اشتراک و مطالعه شخصی به دست می‌آید. اجازه دادن به تفکیک در تولید و ارزش نهادن به آن، شکل دادن یک فرهنگ خلاق را فراهم می‌کند که در آن کارمندان متمایل خواهند بود عادات فکر کردن و درک کردن خویش را تغییر دهند (عطافر، فروزان و واژنانی، ۱۳۹۰).

## ۱.۱،۲. مدیریت دانش

دانش عبارت است از بهره‌گیری کامل از داده و اطلاعات درآمیخته با مهارت‌ها، شایستگی‌ها، عقاید، ادراکات، تعهدات و انگیزه‌های درونی انسان (مانیان و همکاران، ۱۳۹۰). نانوکا دانش را به دو شکل دسته بندی میکند: «دانش ضمنی و دانش آشکار» دانش ضمنی عواملی مانند تجربه‌ها، ایده‌ها، بصیرت، شهود، تخصص‌های علمی، تکنیک کار، بینش خاص فرد در مورد صنعت، قوه‌ی تشخیص درزمینه‌ی

کسب و کار و تخصص فنی را دربرمیگیرد. دانش آشکار دانشی است که میتوان آن را با اشکالی مانند نوشتار، نمودار و مانند این‌ها مستندسازی و دسترس پذیر کرد (شهبازی و گل محمدی، ۱۳۹۸). محققان، تعریف واحدی از مدیریت دانش ارائه نکرده اند. با این حال بیشتر تعاریف، به یک نکته‌ی مشابه که مدیریت دانش رویکردی کاربردی است، رسیده اند (لاپینا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). مدیریت دانش فرایند نظام مند و هماهنگ کننده‌ی سازمانی جهت دستیابی به اهداف اصلی سازمانی است (زینگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

## ۲.۲. سرمایه فکری

سرمایه فکری عبارت است از دارایی‌های نامشهود ترکیب شده که شرکت را قادر به عملکرد میکند. عناصر مشترک سرمایه فکری؛ سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای است، این عناصر دست به دست هم می دهند، زیرا هماهنگی همزمان سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای برای هدایت عملکرد تجاری لازم است سرمایه انسانی مجموع شایستگی های کارکنان، دانش، مهارت، نوآوری، نگرش، تعهد، دانایی و تجربه است. این مسئله سهم دانش فردی یک سازمان را به نمایش می گذارد همچنان زمانیکه کارکنان هنگام تعطیل کار یا زمانیکه سازمان را ترک می کند، نمی تواند این دارایی را با خود ببرد. سرمایه فکری به عنوان دارایی‌های استراتژیک ارزشمند قابلیت های سازمانی، فرهنگ سازمانی، رویه ها، سیستم های اطلاعاتی، سخت افزار، نرم افزار، پایگاه داده، تصاویر شرکت، حق اختراع، کپی رایت، علائم تجاری و غیره توصیف میشود. سرمایه فکری همچنین در روابط بین سازمان و ذینفعان خارجی آن وجود دارد علاوه بر این سرمایه فکری با پیوند دادن منابع فکری داخلی با ذینفعان خارجی ارزش سازمانی ایجاد می کند. از سوی دیگر سرمایه ساختاری مربوط به روابط بین افراد درون سازمان و محصول یا سیستم های خدمات سازمان است. سرمایه ساختاری شامل سازوکارها و رویه های سازمانی است که کارمندان را در انجام وظایف آنها پشتیبانی می کنند. برای سرمایه انسانی توسعه یافته توسط کارکنان با موفقیت استفاده می شود، روش های عملیاتی و سیستم های ارتباطی مورد نیاز است که با هدف حمایت از فعالی های هر یک از کارمندان انجام می شود، سازمان با سرمایه ساختاری قوی، فرهنگ حمایتی خواهد داشت که به افراد اجازه می دهد تا چیزهای را امتحان کنند، شکست بخورند، یاد بگیرند و دوباره تلاش کرده و از مشارکت سایر کارکنان در شرکت حمایت کنند. سرمایه ساختاری به سرمایه انسانی اجازه می دهد تا در سازمان توسعه و رشد یابد. سرمایه ساختاری به عنوان دانش موجود در رویه ها و روال سازمانی که توسط کارمند، آگاهانه هنگام انجام یک کار استفاده می شود رخ می دهد. سرمایه ارتباطی قدرت و وفاداری در روابط با مشتری است. از دیدگاه سرمایه رابطه، یک رابطه چند وجهی است، که توسط صفاتی مانند اعتماد، تسهیل و از کنش جمعی منعکس شده را شامل می شود (صوهیب، اتار و کانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

<sup>1</sup> Lapina et al

<sup>2</sup> Zheng et al

<sup>3</sup> Attar, Kang and Sohaib

همچنین سرمایه فکری از هر دو لحاظ؛ تاثیر آن بر سطح عملکرد و بر سطح جهانی سازمان ارزیابی میشود. اگرچه به اشتباه سرمایه فکری و مهم تر از همه، مولفه سرمایه انسانی به عنوان منبع هزینه ها شناخته میشود، در حقیقت باید آن به عنوان یک سرمایه گذاری راهبردی در نظر گرفته شود. در تعریف جامع سرمایه فکری، ادعا میکند که این مفهوم به دارایی های نامشهود ترکیبی نسبت داده میشود که به سازمان اجازه فعالیت را می دهد. همچنین در تعاریف به مدیریت کارآمد دارایی های فکری اشاره دارد. توسعه مفهومی سرمایه فکری به دو جهت متفاوت اما همگرا است. جهت اول با نیاز به افزایش توانایی سازمانی، سازمان و دستیابی به مزیت استراتژیک در بازارهای رقابتی فزاینده از طریق سرمایه گذاری فشرده از منابع نامشهود تولید شده است. در میان این منابع، تأکید بر اطلاعات و دانش، علائم تجاری و حق ثبت اختراع، رفتار سازمانی و فرهنگ سازمانی که به سمت تعالی سوق داده شده است. به عبارت دیگر، مشکل این است که چگونه می توان منابع نامشهود یک شرکت را به طور موثر مدیریت کرد تا رقابت پذیری خود را افزایش دهد. جهت دوم با روند آشکار سازی موفقیت با سازمان های که رابطه بین ارزش بازار و افزایش ارزش مالی ترازنامه را دارند، این وضعیت، که مشخصه از ویژگی های اقتصاد جدید نیز برخوردار است، منجر به ایده و توسعه ابزارهای جدید برای ارزیابی منابع نامشهود سازمان شده که با ابزارهای مالی مورد استفاده برای منابع مشهود قابل اندازه گیری نیست. جهت اول را میتوان استراتژیک نامید، زیرا از حوزه مدیریت استراتژیک نشات میگیرد، در حالی که جهت دوم را میتوان ارزیابی نامید به دلیل اینکه از سطح معیارهای استفاده شده در ارزیابی عملکرد مدیریت یک شرکت نشات میگیرد (بالسیا، ۲۰۱۹).

### ۳،۲. سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مفهومی چند بعدی و پیچیده است که شامل سیستم های ارزشی فرهنگی و اجتماعی را در بر میگیرد اخیراً این مسئله به یک مفهوم بسیار محبوب و جذاب در میان دانشمندان علوم اجتماعی تبدیل شده است. تعداد رو به رشد جامعه شناسان، انسان شناسان، دانشمندان علوم سیاسی، و اقتصاد دانان از این مفهوم برای توضیح پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مختلف استفاده کرده اند. تصور بنیادی از سرمایه اجتماعی این است که ترکیب فرهنگی عوامل توضیح-برای برابند توسعه است. این مسئله به عنوان موضوع برجسته بحث در میان دانشگاهیان، متخصصان توسعه و سیاست گذاران ظاهر شده است. تاریخ سرمایه اجتماعی به سال ها قبل بر می گردد، اقتصاد دانان کلاسیک مانند آدام اسمیت<sup>۱</sup> و جان استوارت میل<sup>۲</sup> و جامعه شناسان مانند ماکس وبر<sup>۳</sup> کسی که توضیحات را در مورد پدیده های اقتصادی ارائه دادند. با این حال مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان یک مساله موضوعی تنها در اواخر دهه ۱۹۸۰ کانون توجه قرار گرفت و بعد از آن علاقه تحقیقات فزاینده ای را به

<sup>1</sup> Adam Smith

<sup>2</sup> John Stuart Mill

<sup>3</sup> Max Weber

خود جلب کرد. مطالعه علمی سرمایه اجتماعی نسبتاً جدید است اما رشد ادبیات در مورد این موضوع بسیار زیاد است. با وجود ادبیات انبوه هیچ تعریف واحدی جهانی از سرمایه اجتماعی وجود ندارد. آن اغلب به روش

عملگرا و غیر سیمتاتیک تعریف و اندازه گیری میشود. افزایش علاقه و مطالعات متعدد در سالهای اخیر مفهوم و رویکرد سنجش را بخوبی تنظیم کرده است. در حال حاضر به نظر می رسد که یک توافق بر مفهوم سازی و اجزای اصلی سرمایه اجتماعی وجود دارد. سرمایه اجتماعی یک ایده انتزاعی است و نه یک پدیده کاملاً ملموس. تئوری سرمایه اجتماعی به ویژه در مفهوم اعتماد، هنجارها و شبکه های غیررسمی ریشه دارد. اجماع کلی مبنی بر اینکه روابط اجتماعی منابع ارزشمندی است. سرمایه اجتماعی به طور گسترده به عنوان پدیده های چند وجهی تعریف میشود که شامل هنجارهای اجتماعی، ارزشها، باورها، اعتماد، تعهدات، روابط، شبکه ها، دوستان، جریان مدنی، جریانهای اطلاعاتی و نهادهای است که همکاری و اقدامات جمعی را برای منافع مشترک تقویت کرده و به توسعه اقتصادی و اجتماعی کمک میکنند (بهنداری و یاسنوبو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

پیشینه تاریخی و تغییر تعاریف سرمایه اجتماعی در چند دهه گذشته در بهبود درک ما از پیچیدگی مفهوم سازی و عملیاتی سازی آن اهمیت بسیاری دارد. مفهوم سرمایه اجتماعی در اوایل قرن گذشته در جامعه شناسی پدیدار شد و با انتشارات لیدا حنفیان در مرکز انجمن آغاز شد. سرمایه اجتماعی را به معنای "منابع در زندگی" تعریف کرد که تمایل به ایجاد ماده اصلی ملموس در زندگی روز مره مردم شمرد؛ یعنی حسنیّت، دوستی، همدردی، و رابطه اجتماعی فردی و خانوادگی که یک جامعه واحد را تشکیل میدهند. از آن زمان جامعه شناسان دیگر به گنجاندن چشم انداز سرمایه اجتماعی در مطالعه جوامع و دگرگونی های اجتماعی کمک کردند. پس از این اصول بنیادین مفهوم سرمایه اجتماعی در سلامت عمومی گنجانده شد.

مروری بر مقالات پژوهشی و بررسی تأثیر روابط اجتماعی بر سلامت جامعه، ارتباط نزدیکی با منابع فکری برای انتقال سرمایه اجتماعی به تحقیقات و مفهوم سازی بهداشت عمومی دارد اخیراً پوتنام<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) تئوری سرمایه اجتماعی را به یک سطح جمعی گسترش داد که نقش مهمی در کاربرد و پذیرش مفهوم سلامت عمومی ایفا میکند. به گفته پوتنام، سرمایه اجتماعی "ویژگی های سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها" است که میتواند با تسهیل اقدامات هماهنگ کارایی جامعه را بهبود بخشد. با توجه به ماهیت چند رشتها و عدم توافق در تعریف آن بحث مداوم منجر به توسعه دو روش متفاوت اما هم پوشانی برای نزدیک شدن سرمایه اجتماعی در حوزه سلامت شده است. رویکرد انسجام، محتوای استراتژی را برحسب منابع موجود برای اعضای گروههای اجتماعی تعریف میکند در مقابل رویکرد "شبکه" بر این واقعیت تأکید دارد که این منابع در شبکه های اجتماعی فردی تعبیه شده اند همانطور که توسط نویسندگان دیگر پیشنهاد شده، این دو مفهوم متناقض نیستند و نه آنها را از شناخت

<sup>1</sup> Bhandari & Yasunobu

<sup>2</sup> Putnam

این موضوع که منابع اجتماعی میتوانند بر فرد و در نهایت بر سلامت عمومی تاثیر داشته باشند نمی‌کاهد (ریاس، گیواننی و توماس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

## ۴.۲. نوآوری

جامعه با پیاده سازی ایده هایی که برای ایجاد راه حل های جدید برای مشکلات یا بهبود سیستم های موجود، فرایندها، محصولات داشتن ایده ها، اجرای آنها، توسعه روش های جدید انجام کارها و بهبود روش های موجود برای انجام کارها بخشی از تاریخ بشر بوده است (لاکتوس، بریسا و باسیلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). ایده ها و مفاهیم تحت تاثیر تغییر و همچنین تحت تأثیر آن قرار گرفته اند، و از طریق زبان اجتماعی آنها درک می‌کند و آنها در جهان منعکس می‌کنند، جمع شدن ایده ها و فرایند تهیه راه حل برای مشکلات، نوآوری نامیده شده است اما این چیست و چگونه اتفاق می‌افتد؟ برای پاسخ به این سؤال ابتدا باید تاریخ نوآوری را درک کنیم. ما همچنین باید بتوانیم آنچه را که هست تعریف کنیم و برای درک بیشتر برخی از تعاریف در ادبیات موجود باید بررسی می‌شود.

خلاقیت و توسعه ایده ها مؤلفه های اصلی فرآیند نوآوری هستند. ادبیات آکادمیک قابل توجهی در مورد اثبات خلاقیت با مدل ها و نظریه های مختلف ارائه شده که چطور این فرایند کار می‌کند. درک این مسأله که نوآوری چیست مهم است که بدانیم چگونه می‌توان آن را برای جهانی که مردم در آن زندگی می‌کنند به کار برد تا زندگی مردم بهبود یابد (تایلور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). نوآوری یعنی پذیرش و کاربرد روش ها و دانش جدید. هر نوع تفکر، رفتار یا چیزی که به طور کیفی نسبت به اشکال موجود، جدید است و تازگی دارد. یک منبع غیر قابل لمس که غیر قابل تقلید نیز می‌باشد. فرآیندی است که از طریق توسعه روش های جدید داد و ستد و ایجاد راهکارها، راه حل ها، محصولات و خدمات نو، ارزش افزوده و درجه ای از تازگی را برای سازمان، عرضه کنندگان و مشتریان فراهم می‌آورد. بیشتر بر انجام کارهای درست متمرکز است انجام درست کارها. نقش جدیدی نیست بلکه دنبال بسیاری از نقش هایی است که تکنولوژی معلوماتی در گذشته ایفا کرده است (حسینی و روزبهانی، ۲۰۱۶). پتانسیل نوآوری همچنان جزئی از مؤلفه های رونق بیشتر مؤسسات خواهد بود. مؤسساتی که از منابع مهم به عنوان یک محرک قدرتمند برای نوآوری و بهبود شرایط سازمانی که می‌تواند باعث تقویت و همچنین کمک به ایده های جدید باشد، استفاده می‌کنند دقیقاً مواردی هستند که باعث سرعت نوآوری می‌شوند. توانایی تبدیل مدام دانش و ایده های جدید به محصولات، فرایندها و سیستم های جدید توانایی نوآوری را به تصویر می‌کشد. ایجاد ایده های نو و نوآوری از طریق تحقیقات در بیشتر سازمان ها در اولویت قرار گرفته است، نوآوری به دلیل توسعه فناوری و رقابت شدید محصول و خدمات جهانی به یک منبع مهم مزیت رقابتی تبدیل شده است. موضوع اصلی علاقه محققان، صنایع و به خصوص سیستم های آموزشی، درک مفهوم و تعریف نوآوری است. فعالیت هایی که در یک سازمان انجام می‌شود و نقش هایی که برون

<sup>1</sup> Reyes, Giovannoni & Thomson

<sup>2</sup> Lakatos, Bercea & Bacali

<sup>3</sup> Taylor

سپاری می شود معمولاً نحوه تعریف نوآوری در بیشتر سازمان ها را تعیین می کند. ماهیت و میزان نوآوری در یک سازمان خاص معمولاً با تعریف که به نوآوری داده میشود تعیین میشود در نتیجه، نوآوری به عنوان نتیجه ای از پردازش ایده، تحت تاثیر چگونگی مفهوم سازی سازمان ها از نوآوری قرار میگیرد (فایومی، اوکوپوچی و فایومی، ۱، ۲۰۱۹).

### ۳. پیشینه تحقیق

(تکمه‌دش، حسینی، کرمی، ۱۳۹۷) در پژوهش خود به بررسی تاثیر مدیریت منابع دانش محور بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادر کننده ایرانی نتایج حاصله بیانگر نقش کلیدی اعمال شده توسط مدیریت منابع انسانی دانش محور در ارتقاء مدیریت دانش، سرمایه فکری و عملکرد نوآوری در شرکت‌های متوسط و کوچک صادر کننده پرداخته است. از دیگر نتایج مدیریت دانش و سرمایه فکری نقش میانجی تاثیرگذاری را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری دارند. همچنین نقش واسطه مدیریت دانش در بین سرمایه فکری و عملکرد نوآوری معنادار بود. بطور کلی با ارتقا سطح دانش مدیریت منابع انسانی در شرکتهای صادرکننده می توان از طریق مدیریت دانش و سرمایه فکری بر بهبود عملکرد نوآورتاثیر گذاشت.

(حاجی زاده، سرداری، ۱۳۹۷)، در تحقیق خود به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تاکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی پرداخته، یافته‌ها نشان می دهد که مدیریت دانش به مدنظر قرار دادن یادگیر سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و مستقیم داشته و همچنان به کارگیری دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان تاثیر مثبت دارد.

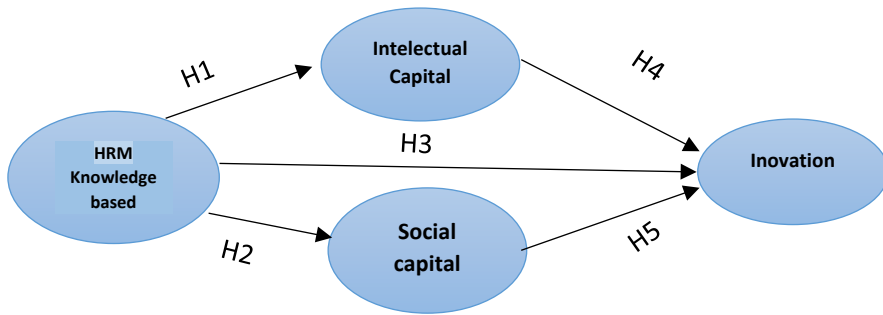
(شهبازی، گل محمدی، ۱۳۹۸)، در پژوهش خود به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها؛ با تاکید بر نقش قابلیت های پویا و سرمایه اجتماعی پرداخته، یافته‌ها نشان می دهد که اثر مدیریت دانش به صورت مستقیم بر عملکرد معنادار نبوده و تنها به صورت غیر مستقیم از طریق سرمایه‌ی اجتماعی معنادار است، همچنین مدیریت دانش بر قابلیت‌های پویا نیز اثر معناداری ندارد.

### ۴. مدل مفهومی و فرضیه ها

با توجه به مبانی نظری و با در نظر گرفتن هدف پژوهش حاضر مبنی بر تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم فرآیند مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری است. بصورت مستقیم فرض بر این است، بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی، نوآوری، همچنان بین سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و همچنان بصورت غیر مستقیم فرض بر این است که مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی گری سرمایه‌های فکری و اجتماعی بر نوآوری تاثیر گذار است. مدل مفهومی پژوهش حاضر در قالب شکل (۱) ترسیم شده است.

<sup>1</sup> Fayomi, Okokpujie and Fayomic





شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

با عنایت به مطالب فوق فرضیه های پژوهش را می توان به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و سرمایه فکری رابطه معنادار دارد.

فرضیه ۲: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و سرمایه اجتماعی رابطه معنادار دارد.

فرضیه ۳: بین سرمایه فکری و نوآوری رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۴: بین سرمایه اجتماعی و نوآوری رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۵: بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۶: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی گری سرمایه فکری بر نوآوری تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۷: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی گری سرمایه اجتماعی بر نوآوری تأثیر معنادار دارد.

## ۵. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شرکت های تولیدی در ولایت های کابل و هرات بودند. در این تحقیق، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده، متشکل از ۱۰۹ سؤال می باشد. ۵ مورد از آنها سؤال جمعیت شناختی است. پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکاچی<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) شامل ۲۶ گویه، برای سرمایه فکری بونتس<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) با ۲۱ گویه، برای سرمایه اجتماعی ناهایت گوشال<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) با ۲۴ گویه و برای نوآوری جمیز و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) با ۱۷ گویه که همگی با طیف ۵ سطحی لیکرت برای سنجش و اندازه گیری متغیرها استفاده شده است. داده ها از کارمندان و مدیران شرکت های تولیدی جمع آوری شد. که ما در این تحقیق جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده نموده ایم. بدین ترتیب

<sup>1</sup> Nonaka & Tokachi

<sup>2</sup> Bonetis

<sup>3</sup> Nahipet & goshal

<sup>4</sup> Jeems & et al

حجم نمونه از شرکت‌های تولیدی افغانستان به شرح ذیل می باشد: حجم جامعه هدف  $N=136$  شرکت می باشد با توجه به فرمول کوکران حجم نمونه مورد نظر  $n=100$  شرکت انتخاب شده است. اطلاعات جمع آوری شده را با استفاده از نرم افزارهای SPSS 25 و Smart PIs 3 تجزیه و تحلیل شده است. به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری و روش مربعات جزئی به کمک نرم افزار smart pls بهره گرفته شده. استفاده از روش مربعات جزئی می‌تواند به عدم حساسیت به نرمال بودن و غیر نرمال بودن داده‌های جمع آوری شده، قدرت پیش بینی مناسب، عدم حساسیت به حجم نمونه و توانایی این رویکرد در استفاده از مدل های اندازه‌گیری ترکیبی و ... اشاره کرد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). قابلیت اطمینان هر سازه را با استفاده از عملکرد آلفای کرونباخ در نرم افزار Smart pls3 بررسی کردیم. هر قدر شاخص آلفای کرونباخ به ۱ نزدیک تر باشد، همبستگی درونی بین سوالات بیشتر و در نتیجه پرسش ها همگن تر خواهد بود. آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۴۵ درصد را کم، ۷۵ درصد را متوسط قابل قبول و ضریب ۹۵ درصد را زیاد پیشنهاد کرده است (کیاکجوری و کیاکجوری، ۱۳۹۲).

#### ۴. یافته ها

در این بخش ابتدا به ارزیابی مدل اندازه گیری و سپس به آزمون فرضیه ها پرداخته میشود. برای این منظور پایایی متغیرها را با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (CR) بررسی میکنیم. ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (CR) برای متغیرها باید بیشتر از مقدار  $0/7$  باشد. با توجه به نتایج آزمون جدول (۱) برخی از سوالات پرسشنامه دارای بار عاملی کمتر از مقدار مجاز بودند که با حذف آنها متغیرها از پایایی مناسبی برخوردار شدند.

جدول ۱: بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ ( $\alpha > 0,7$ )	پایایی ترکیبی ( $CR > 0,7$ )
مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش	۰/۷۸۱	۰/۸۱۷
سرمایه فکری	۰/۸۳۳	۰/۸۶۶
سرمایه اجتماعی	۰/۸۷۳	۰/۸۹۳
نوآوری	۰/۷	۰/۷۰۹

به منظور بررسی روایی متغیرها نیز از روایی همگرا (AVE) استفاده شده است، مقدار (AVE) باید بیشتر از  $0/5$  باشد. باتوجه به نتایج جدول (۲) روایی همگرای سازه های پژوهش بیشتر از مقدار  $0/5$  است؛ بنابراین، همه‌ی متغیرها از روایی لازم برخوردار هستند.

جدول ۲: بررسی روایی همگرا متغیرهای پژوهش

متغیر	روایی همگرا ( $AVE > 0.5$ )
مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش	۰,۵۳۳
سرمایه فکری	۰,۶
سرمایه اجتماعی	۰,۵۴۴
نوآوری	۰,۵۳۳

از معیارهای مناسب بودن مدل، ضریب تعیین ( $R^2$ ) است که معیار اساسی ارزیابی متغیرهای درون زاست. چین، ارزش های  $R^2$  را معادل ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل مسیری ال اس، به ترتیب قابل توجه، قابل قبول و ضعیف توصیف

میکنند (چین، ۱۹۹۸ به نقل از نقی زاده و همکاران، ۱۳۹۲). در پژوهش حاضر، مقادیر ضریب تعیین ( $R^2$ ) برای متغیرهای قابلیت پویا، عملکرد و سرمایه ی اجتماعی به ترتیب، ۰,۷۹۸، ۰,۵۹۰ و ۰,۴۱۸ به دست آمد، می توان بیان کرد که مدل پژوهش مناسب است. معیار مناسب بودن مدل کلی: این معیار هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مد نظر قرار میدهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار میرود. این معیار توسط تننهاوس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. حدود این معیار بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای مناسب بودن مدل در حالت کلی GOF معرفی کردند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). نتایج آزمون این معیار در جدول (۳) آمده است.

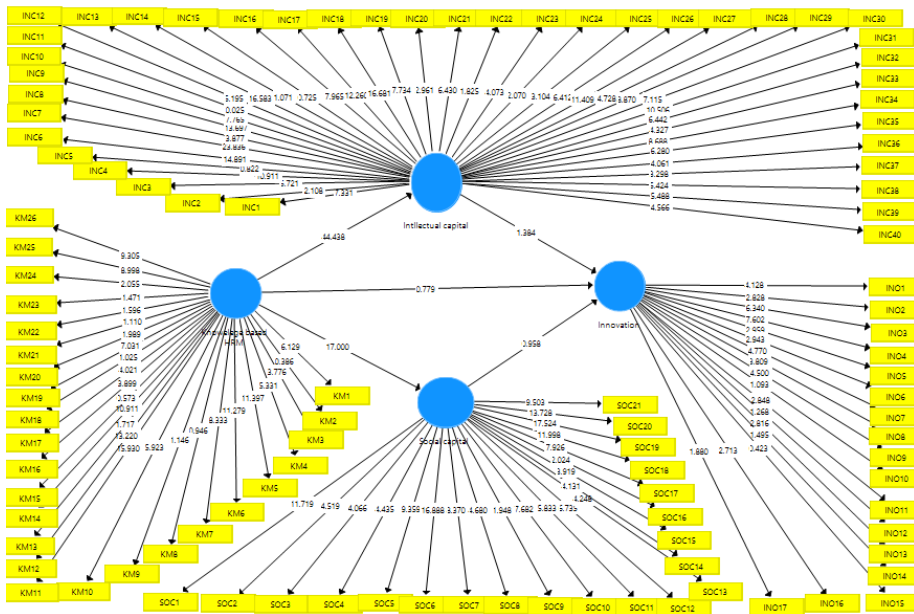
جدول ۳: معیار برازش مدل کلی

GOF	میانگین	نوآوری	سرمایه اجتماعی	سرمایه فکری	مدیریت منابع انسانی مبتنی بردانش	
۰/۳	۰/۶۰۲	۰/۴۱۸	۰/۵۹۰	۰/۷۹۸	-----	$R^2$
۳	۰/۱۷۹۵	۰/۱۰۶	۰/۲۲۷	۰/۲۲۹	۰/۱۵۶	مقادیر اشتراکی

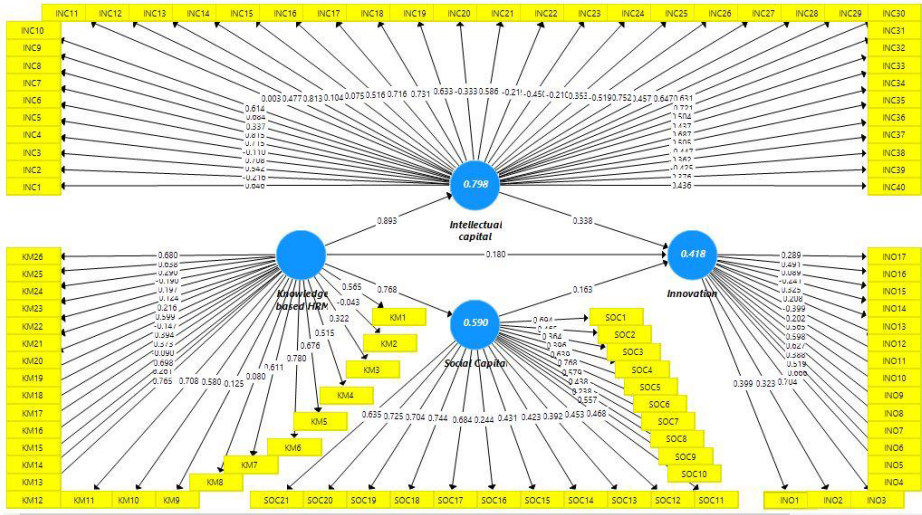
<sup>1</sup> Tenenhaus et al<sup>2</sup> Wetzels et al

باتوجه به نتایج که در جدول (۳) آمده است معیار برازش مدل کلی GOF برابر با ۰/۳۳ است که نشان از مناسب بودن مدل پژوهش است. پس از بررسی معیارهای برازش مدل به بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش می پردازیم. برای تأیید یا رد فرضیه های پژوهش ضریب مسیر و مقدار (t) معناداری آن بررسی میشود، نتایج آزمون فرضیه ها در شکل و جدول (۴) آمده است.

### ۱-۳ آزمون فرضیه های تحقیق



شکل ۱: آماره (T)



شکل ۲: ضرایب مسیر

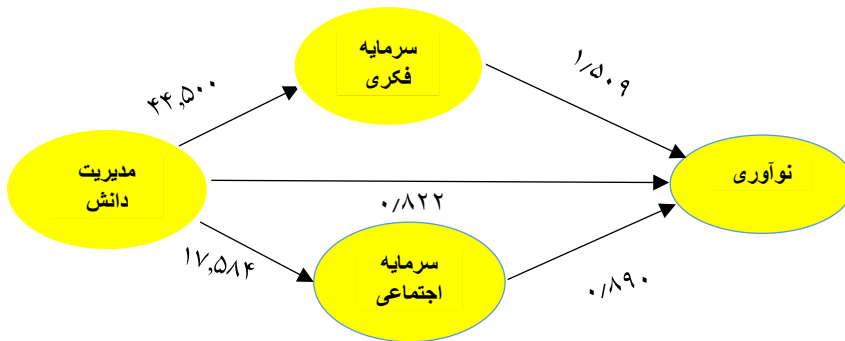
جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها

ردیف	مسیر	آماره T	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
۱	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش -> سرمایه فکری	۴۴/۵۰۰	۰/۸۹۳	تأیید
۲	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش -> سرمایه اجتماعی	۱۷/۵۸۴	۰/۷۶۰	تأیید
۳	سرمایه فکری -> نوآوری	۱/۵۰۹	۰/۳۳۸	رد
۴	سرمایه اجتماعی -> نوآوری	۰/۸۹۰	۰/۱۶۳	رد
۵	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش -> نوآوری	۰/۸۲۲	۰/۱۸۰	رد
	مسیر غیر مستقیم	آماره T	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
۶	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی گری سرمایه فکری بر نوآوری	۱۴/۱۵	۰/۳۰۱	تأیید
۷	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی گری سرمایه اجتماعی بر نوآوری	۸/۶۰	۰/۱۲۵	تأیید

معیار تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش مقدار  $t$  یا معناداری آن نه‌است که مقدار آن از  $1/96$  بیشتر باشد. باتوجه به نتایج جدول (۴) فرضیه‌های اول و دوم پژوهش به دلیل اینکه مقدار ( $t$  معناداری) آن‌ها بیشتر از مقدار  $1/96$  است، می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید میشوند. فرضیه‌های سوم، چهارم و پنجم پژوهش باتوجه به اینکه مقدار  $t$  آن‌ها کمتر از مقدار  $1/96$  است، میتوان بیان کرد که در سطح اطمینان  $0/95$  درصد تأیید نمی‌شوند.

**فرضیه ششم** مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی‌گری سرمایه فکری بر نوآوری تأثیر می‌گذارد.

همان‌گونه که در جدول (۴) معادلات ساختاری برآزش شده، ملاحظه گردید مقادیر ضرایب مسیر برای متغیرهای مدیریت منابع انسانی و سرمایه فکری ( $0,893 * 0,338$ ) که حاصل ضرب آن برابر با  $0,301$  است. و همچنان با توجه به جدول (۴) آماره  $t$  آن  $14,15$  که بزرگتر از  $1,96$  می‌باشد. با توجه به اینکه ضریب مسیر نیز مثبت و معنادار است تأیید می‌شود. **فرضیه هفتم**، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی بر نوآوری می‌باشد. همان‌گونه که در جدول (۴) معادلات ساختاری برآزش شده، ملاحظه گردید مقادیر ضرایب مسیر برای متغیرهای مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی ( $0,760 * 0,163$ ) که حاصل ضرب آن برابر با  $0,125$  است. و همچنان با توجه به جدول (۴) آماره  $t$  آن  $8,60$  مثبت و بزرگتر از  $1,96$  بوده. با توجه به اینکه ضریب مسیر نیز مثبت و معنادار است فرضیه هفتم نیز تأیید می‌شود (شکل ۳).



شکل ۳: مدل معناداری نهایی پژوهش

## ۵. بحث، نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر نوآوری شرکت‌ها از طریق سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در قالب طراحی مدل مفهومی جدیدی است.

یافته‌های تحقیق نظر به نمودار ۲ بیانگر این مسأله است که؛ اول، مدیریت منابع انسانیدانش محور بر سرمایه‌های فکری و اجتماعی رابطه مثبت و معنادار دارد، که همسو با تحقیقات کاشی و عباسی<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) و بونوچیا- البردین، ساینز و کیانتو<sup>۲</sup>، (۲۰۱۸) می باشد. دوم، سرمایه های فکری و اجتماعی تاثیر معنادار بر نوآوری ندارد سوم، مدیریت منابع انسانی مبتنی بردانش رابطه مثبت و معنادار با نوآوری ندارد، نتیجه کسب شده همسو با تحقیقات کینتو، سینز، و ارامبو<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، و کاسول، کانو کولا و روسا<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) و مردانیا و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) نبوده. احتمالاً یکی از دلایل همسو نبودن با تحقیقات پیشین نحوه مدیریت شرکت‌های تولید افغانستان به شیوه سنتی باشد. در اخیر نیز نقش میانجی ها با توجه به آزمون سوبل<sup>۶</sup> تأیید می شود، طوریکه مدیریت منابع انسانی مبتنی بردانش با میانجی گری سرمایه‌های فکری واجتماعی رابطه مثبت و معنادار با نوآوری دارد.

خلاصه از نتایج برای رد و تأیید فرضیه ها در نمودار ۲ و جدول ۳ آورده شده است.

این مطالعه نیز بدون محدودیت نبود طوریکه؛ شک و تردید و اندکی ترس از انعکاس برخی از سیاست ها و نتایج از تحقیقات که در داخل سازمان در مورد یک محصول جدید، راه و روش جدید یک محصول خاص صورت گرفته است که مبدا به خارج از سازمان درز کند و همه این مسائل باعث عدم همکاری با محقق می‌شود. با این حال، برای تحقیقات آینده مفید خواهد بود که؛

۱- با توجه به نتایج پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سرمایه فکری بر ارتقای عملکرد در بخش‌های خدماتی؛ بررسی تطبیقی وضعیت سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی و خصوصی؛ بررسی مسایل و مشکلات مربوط به ارتقا و تقویت سرمایه فکری و بررسی شیوه‌ها و روش‌های کمی و کیفی ارزش- گذاری سرمایه فکری را می توان انجام داد.

۲- همچنین پیشنهاد میشود سازمان‌ها برای مدیریت اثربخش دانش سازمانی، به تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل میان کارکنان خویش بپردازد. طوریکه در این مسیر، کاربرد تکنولوژی نوین از جمله رسانه های اجتماعی اهمیت قابل توجهی دارد.

<sup>1</sup> khshi & Abbasi

<sup>2</sup> Buenech, Elberdin, Sáenz & Kianto

<sup>3</sup> Kianto, A, Sáenz, J, & Aramburu,

<sup>4</sup> Cassol, Gonçalo & Ruas

<sup>5</sup> Mardania et al.

<sup>6</sup> Soble

## منابع و ماخذ

### الف) منابع فارسی

۱. عطافر، علی، فروزان، بتول و شجاعی واژنانی، مرضیه (۱۳۹۰)، نقش منابع انسانی و مدیریت آن در مدیریت دانش، دومین همایش ملی مدیریت فرآیندهای سازمانی، ۱۳۹۰.
۲. حاجی زاده، پیمان، سرداری، احمد (۱۳۹۷)، تاثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تاکید بر نقش یادگیری سازمانی، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام خمینی، سال اول، شماره ۲.
۳. حسینی، رقیه، سلمانی روزبهانی، فاطمه، جایگاه خلاقیت، نوآوری و نوآوری سازمان در مدیریت دانش، دومین کنفرانس بین المللی تحقیقات مدرن در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۲۰۱۶، ص، ۵.
۴. کیاکجوری، داود و کیاکجوری، کریم (۱۳۹۲) مبانی نظری پژوهش در مدیریت به همراه سوالهای طبقه بندی شده کنکور ارشد و دکتری تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، صص، ۶۸ - ۸۵.
۵. محسنین، شهریار، اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۹۳)، معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار SMART- PLS، چاپ اول. تهران. موسسه کتاب مهربان نشر.
۶. مانیان، اصغر عزیززاده، دهقان، احمد (۱۳۹۰). نقش مدیریت دانش در عملکرد فرایند توسعه هی محصول جدید پژوهشی پیرامون شرکت های SME صنعت نرم افزار استان یزد. مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۳، شماره ۸، صص ۱۵۰-۱۳۳.
۷. شهبازی، سامره، گل محمدی، عماد (۱۳۹۸)، تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرک تنها: با تاکید بر نقش قابلی تهای پویا و سرمایه ی اجتماعی، فصلنامه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت سال نهم - شماره ۳ - ۳۳ - پاییز ۱۳۹۸.
۸. نیکخواه تکه داش، یونس، حسینی، سید صمد، کرمی اژدر (۱۳۹۷)، تاثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآوری در شرکت های کوچک و متوسط صادرکننده ایرانی، مدیریت کسب و کار بین المللی، سال دوم، شماره ۱.
۹. هاشمی، سیدحامد، اکرادی، احسان، یوسفی، مینو (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، فصلنامه مطالعات دانش شناسی، سال دوم، شماره ۸، پاییز ۵۹، صص ۹ تا ۹

### ب منابع انگلیسی

10. Attar, M., Kang, K., & Sohaib, O. (2019, January). Knowledge Sharing Practices, Intellectual Capital and Organizational Performance.



In Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences.

11. Băcilă, M. L. (2019). Intellectual Capital-Key Factor In Organization Development. *Journal of Defense Resources Management (JoDRM)*, Vol, 10, No, 1, pp, 41-50.
12. Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, Vol, 37, No, 3, pp, 480-510.
13. Buenechea-Elberdin, M., Sáenz, J., & Kianto, A. (2018). Knowledge management strategies, intellectual capital, and innovation performance: a comparison between high-and low-tech firms. *Journal of Knowledge Management*, 22 (8), 1757-1781.
14. Cassol, A., Gonçalves, C. R., & Ruas, R. L. (2016). Redefining the relationship between intellectual
15. Fayomi, O. S. I., Okokpujie, I. P., & Fayomi, G. U. (2019). An Innovation Concept towards Bridging the Gaps between Teaching and Research. *Procedia Manufacturing*, 3(5), 775-781.
16. Taylor, S. P. (2017). What is innovation? A study of the definitions, academic models and applicability of innovation to an example of social housing in England. *Open Journal of Social Sciences*, Vol, 5, No, 11, pp, 128-146.
17. Gault, F. (2018). Defining and measuring innovation in all sectors of the economy. *Research Policy*, vol, 47, No, 3, pp, 617-622.
18. Kianto, A, Sáenz, J, & Aramburu, N (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, Vol, 81, pp, 11-20.
19. Khshi, K, F., & Abbasi, B. (2015). The Relationship between HRM Practices and Social capital via the Moderating Role of Organizational Performance in Islamic Azad universities of Gilan province, Iran. *Research Journal of Recent Sciences*, Vol, 4, No, 3. Pp, 52-62.
20. Lakatos, E. S., Bercea, O. B., & Bacali, L. (2016). The concept of innovation in social economy. A review and a research agenda. *Review of Applied Socio-Economic Research*, Vol, 11, No, 1, pp, 32-50.
21. Lapiņ, I., Maurāne, G., Stariņeca, O.,(2014), Human resource management models: aspects of knowledge management and corporate social responsibility, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110. 577 – 586.

22. Mardania, Amirhosein, Nikoosokhanb, Saghi, Moradib, Mahmoud, Doustarb, Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The relationship between knowledge management and innovation performance. *The Journal of High Technology Management Research*, Vol, 29, No, 1, pp, 12-26.
23. Reyes, S., Giovannoni, G, & Thomson, A. (2019). Social capital: Implications for ne ur ology. *Brain and behavior*, 9(1), 11-69.
24. Zheng, W., Yang, B., McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management, *Journal of Business Research* .63 .763-764.
25. Nahapiet.j and ghoshal s. (1998), social capital and the organization advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266
26. Nonaka, I and takeeunhi, H (1995), *The knowledge creating company*, oxford university press, New York.
27. Bontis, N. (1998), Intellectual capital and exploratory study that the develop measure models managmentn decision, 36,63-76
28. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
29. Chen, C. J. & Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance - The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114.