

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

داود داوری

فارغ تحصیل کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی بازاریابی، دانشگاه پیام نور خراسان رضوی، واحد قوچان، ایران.

نام نویسنده مسئول:

داود داوری

Email: davod.davari1365@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

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 گوشال (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 نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. یافته ها نشان می دهند که، انطباق پذیری، بر نوآوری کارکنان اثر دارد. و نیز سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه بین انطباق پذیری و نوآوری را تعدیل می کنند، 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 واز 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 ها همواره نشانگر رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان می باشد.

واژگان کلیدی: انطباق پذیری، نوآوری، سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی.

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، سازمان ها با تغییرات سریع و پیچیده و رقابت شدید رو به رو می باشند که بقا و موفقیت سازمان ها بستگی به داشتن مزیت رقابتی می باشد [۱]. رقابت شدید بین سازمان ها و تغییرات فزاینده در محیط، سازمان ها را وادار به نوآوری مستمر در راستای دستیابی به اهدافشان می نماید [۲]. دلیل این امر آن است که، سازمان هایی که نیروی انسانی و استراتژی های ایجاد نوآوری را دارند سریعتر و بهتر از سازمانهای غیر نوآور قادرند به چالش های محیطی پاسخ دهند که این به نوبه خود موجب افزایش کارایی سازمان می شود [۳، ۴]. در این راستا، مفهوم مدیریتی دیگری که پژوهش ها از آن بعنوان محرک افزایش کارایی در زمینه فردی و سازمانی یاد می کنند، مفهوم انطباق پذیری می باشد [۵، ۶]. محققان در نتایج پژوهش خود به این موضوع اشاره دارند ظرفیت انطباق پذیری، توانایی منابع انسانی و استراتژی های سازمان ها در یادگیری مستمر و پاسخ دهی به تغییرات درون و بیرون سازمان است که نقش اساسی در کرائی و اثربخشی دار [۶، ۷]. انطباق پذیری از طریق سه بعد بر روی اثر بخشی فردی و سازمانی اثر می گذارد که عبارت اند از : ۱. توانایی درک و واکنش به محیط بیرونی ۲. توانایی برای واکنش به مشتریان درونی ۳. توانایی دوباره سازی و رسمی کردن مجدد مجموعه ای از رفتار و فرایند هایی که به سازمان اجازه انطباق پذیری را می دهد [۵]. از جمله راه های انطباق پذیری سازمان ها که در پژوهش ها مختلف می توان به تاکید بر مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و هدف گذاری ، تشکیل تیم های کاری تخصصی، اجرای برنامه های آموزشی توسعه قابلیت ها و توانایی کارکنان [۸]، ایجاد گروه های خودگردان و توزیع اطلاعات بین اطلاعات، ایجاد فضایی برای تفکر مربوط به انطباق پذیری [۵]. نکته قابل تامل درمورد موفقیت در زمینه های انطباق پذیری و نوآوری سازمانی توجه به نیروی انسانی بعنوان یکی از سازوکارهای اصلی می باشد. [۹]. در این راستا، پژوهش ها نشان می دهند که، انطباق پذیری موثر سازمانی نیازمند برخورداری سازمان به عنوان یک اجتماع انسانی از نیروی هایی با سطح مهارت و آگاهی بالا می باشد تا بتواند به اهداف و استراتژی های سازمانی خود دست یابد [۱۰، ۱۱]. در این بین، مفهومی که در این راستای توجهی ویژه ای را نسبت به مفهوم نیروی انسانی و سازمان بعنوان یک نهاد اجتماعی داراست، مفهوم سرمایه اجتماعی می باشد [۱۲]. سرمایه اجتماعی تسهیل کننده روابط درون گروهی و روابط بین گروه ها در سازمان است [۱۳] سرمایه اجتماعی را مجموعه هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی می داند که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباط می گردد، می داند [۱۴]. پژوهش هایی که در زمینه سرمایه اجتماعی صورت گرفت نشان می دهند که، سرمایه اجتماعی باعث تسهیل تبادل منابع، ایجاد سرمایه ذهنی و افزایش نیروی یادگیری سازمانی و نوآوری در محصولات می شود [۱۵-۱۷]. در یک جمع بندی کلی می توان اشاره داشت که، نوآوری در یک واحد سازمانی نیازمند تلاش گروهی تمامی افراد در واحدهای می باشد که در این میان سرمایه اجتماعی بعنوان یک محرک از طریق تسهیل کنش جمعی، منجر به خلق نوآوری در سازمان می شود. به بیان دیگر، منابع انسانی در سازمان هایی که استراتژی های سازمان توجه به مفهوم سرمایه اجتماعی دارند همواره دارای سطح مشارکت بالا برای تحقق اهداف سازمانی می باشند. از سویی دیگر، پژوهش ها نشان می دهند که، سرمایه اجتماعی تسهیل گر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی می باشند [۱۸] در واقع، ارزش هایی همچون احترام و اعتماد (زیر ساخت های سرمایه اجتماعی) سازمان را از طریق تسهیل روابط کارکنان و تشویق ایده ها ، 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 مشی های 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 دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی در نظر گرفته شده و بطور کلی خروجی ها و نتایج سیستم آموزش عالی مستقیماً در جهت توسعه کشور حرکت می کنند [۱۹، ۲۰] از سوی دیگر، دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی باید ماموریت خود را از طریق تدوین هدف ها و برنامه و فعالیت ها 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 قابلیت های مناسب برای درک واقعیت های پیچیده اجتماعی پیرامون خود فراهم آورند. بی توجهی موسسات آموزش عالی در خصوص نوپیدایی های نوین سازمانی همچون، افزایش متقاضیان آموزش عالی، منسوخ شدن برخی از برنامه های آموزشی و دانشگاهی، عدم اتخاذ برنامه های راهبردی، وجود دیدگاه سنتی به مسائل دانشگاهی، عدم توجه به کیفیت مسائل آموزشی، عدم توجه به مسائل فرهنگی و نیز عدم اتخاذ روش های مناسب برای برخورد با مسائل درون و برون سازمانی می تواند منشاء آسیب

های گسترده در سطح فردی، سازمان و جامعه می شود که هزینه های کاربردی همچون عدم رشد و توسعه بین المللی، عدم رضایت متقاضیان، غیر کاربردی بودن برنامه ها در برابر تغییرات محیطی، ناتوانی در رقابت با موسساتی که به تغییرات توجه دارند، و .. غیره در پی دارد. لذا برای جلوگیری از آسیب ها و نارسایی ها در سازمان (همچون سیستم های آموزشی و دانشگاهی) ضروری می باشد الف: سازمان ها بیش از پیش به انطباق پذیری سازمانی بعنوان یک عامل دفاعی در مقابل بی ثباتی های و عدم موفقیت های بوجود آمده می باشد توجه کنند. چرا که انطباق پذیری سازمانی پیش بینی بی ثباتی های محیطی، توانایی تغییرات پاسخ دهنده محیطی و توانایی نیز بازگشت به منابع انسانی کارآمد بعد از دوره بحرانی را دارا می باشد [۶، ۱۱] ب: سازمان ها برای مقابله با بی توجهی های در حال جریان در ساختار های سازمانی همچون عدم توجه به مسائل فرهنگی به باورها و ارزش های منابع انسانی، عدم مشاکت کارکنان به دلیل بی اعتمادی به سازمان ها، برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی که به ساختار سازمانی و اهداف سازمانی خدشه ای وارد می کند، تشکیل گروه های کاری آسیب رسان و غیره می تواند به مفهوم سرمایه اجتماعی بعنوان مفهومی بنیادین در زمینه رفع این نارسایی ها بیش از پیش توجه خاص نماید [۲۱، ۲۲]. در این میان، همانطور که پیش از این عنوان شد، یکی از عوامل تاثیر گذار بر چگونگی پیشرفت های سازمانی (همچون دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی) در مقابل تغییرات روز افزون و پیچیده محیطی داشتن توجه لازم به نیروی انسانی بعنوان پایگاه موثر و تعیین کننده می باشد چرا که مشارکت و همکاری کارکنان سازمانی باعث رشد فزاینده سازمان در مقابل تهدید های محیطی و هدایت سازمان به سمت فعالیت های نوآورانه با ریسک اجرایی و عملیاتی کمتر می باشد [۶]. در این راستا، با توجه به شرحی که داده شد و به دلیل گستردگی تاثیر دانشگاه ها در چگونگی حیات یک نیروی انسانی، سازمان و یک جامعه، این پژوهش به دنبال بررسی تاثیر انطباق پذیری بر نوآوری با توجه به نقش تعدیلگر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری از دیدگاه کارکنان دانشگاه مازندران می باشد.

مبانی نظری

انطباق پذیری و نوآوری

در محیط جهانی امروزی، تغییرات سریع، جریان شدید اطلاعات و رقابت روز افزون از مهمترین مشخصه های عوامل تاثیر گذار بر تصمیم گیری های سازمانی به شمار می آیند. پژوهش های متنوع در خصوص شناسایی راهکارهای مقابله با این تغییرات محیطی صورت گرفته که در این میان دو عامل بعنوان عوامل تاثیر گذار بر تغییرات محیطی بیش از دیگر عوامل موثرتر شناسایی شد که عبارت اند از: انطباق پذیری و نوآوری. انطباق پذیری سازمانی، توانایی سازمان ها در پندآموزی، ارزیابی، یادگیری و پاسخ دهی به تغییرات و دگرگونی های درونی و بیرونی سازمان می باشد [۷]. در واقع، سازمان هایی 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 استراتژی های سازمان، بهبود خط و مشی های، بهبود وضعیت نیروی انسانی، می باشد [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 می سازد تا فعالانه به محیط بیرون پاسخ داده و در نتیجه باعث تسهیل در روند نوآوری شود [۲۸]. بطور کلی، سازمان هایی که از قابلیت بالایی برای انطباق پذیری دارند قادر به خلق و نوآوری روش های نوینی برای مقابله با با تقاضاهای محیطی در حال تغییر اند که توجه این فرایند می تواند موجب رضایتمندی منابع انسانی، و بازدهی سرمایه گذاری بالاتر نیز شود.

سرمایه اجتماعی و نوآوری

در دنیای رقابتی و پیچیده امروزی سرمایه اجتماعی بعنوان مهمترین سرمایه مورد نیاز برای تحقق توسعه پایدار و رفع نارسایی های دنیای رقابتی در نظر گرفته می شود (فیروز آبادی و همکاران، ۱۳۸۹). در تعریفی که توسط ویلانوا و جوسا (۲۰۰۳) بیان شده است، سرمایه اجتماعی به عنوان پدیده ای مدیریتی دارای ویژگی های مختلفی مانند، اعتماد داشتن، توجه به ارزش ها و

رفتارهای مشترک، ارتباطات و همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل می باشد و معتقد بود سرمایه اجتماعی نمیتواند بدون یکی از این ویژگی ها 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 پژوهش هایی همچون سوپرامانیام (۲۰۰۵) و کاسا (۲۰۰۹) نشانگر این موضوع می باشد 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 (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 پژوهش پرتی (۲۰۰۲)، نیز این مطلب عنوان شده که، سرمایه اجتماعی ظرفیت شناخت مشترک، دانش آفرینی و ظرفیت انطباق پذیری را تسهیل می نماید [۳۳]. همچنین، پژوهش حسین مبارکی (۱۳۹۱)، نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (بعدی از انطباق پذیری سازمانی) رابطه معنی دار وجود دارد. از جمله پژوهش های دیگر همچون مرلو، ۲۰۰۶؛ آکومک، ۲۰۰۹؛ ژنگ، ۲۰۱۰؛ بروک، ۲۰۱۳؛ هوزر، ۲۰۰۷، در زمینه رابطه و یا تاثیر گذاری سرمایه اجتماعی بر نوآوری می باشد [۱۵-۱۷، ۳۴، ۳۵].

سرمایه فکری و نوآوری

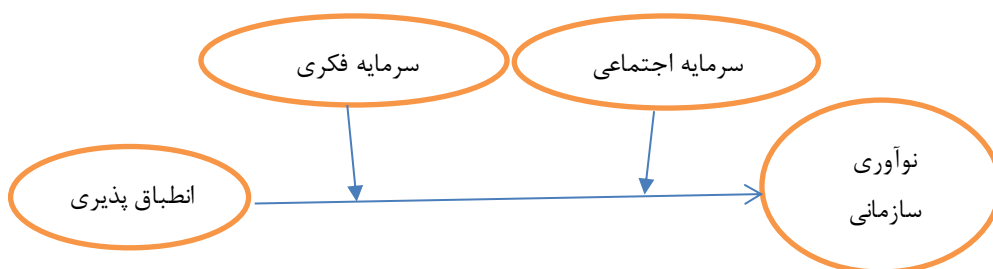
در دنیای رقابتی و پیچیده امروزی، محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارائی های نامشهودی جدیدی همچون شایستگی های منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، ساختار سازمانی و غیره را در بر می گیرد. در این میان سرمایه فکری توجه روز افزون محققان دانشگاهی و دست اندرکاران سازمانی را به خود جلب کرده است [۳۶]. سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه از منابع جدید است که مجموعه ای از دارایی های دانش محور است که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی های بی شمار آن بشمار می رود و از طریق ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان به طور قبل ملاحظه ای به بهبود رقابت سازمانی منجر می شود [۲۰]. در این میان، دانشگاه ها بعنوان نهاد هایی 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 نمی شود جز با توجه به سرمایه فکری بعنوان یک نشانگر اصلی، چرا که ماده اولیه سرمایه فکری دانش و قابلیت یادگیری می باشد [۳۷]. در این میان، امروزه دانشگاه ها پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت های 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 (ده موبد و فیض پور، ۱۳۹۱، چوپانی، خلیلی، غلام زاده، ۱۳۹۱، ابیو، ۲۰۰۵؛ دلگادو، ۲۰۱۱، نشان می دهد که سرمایه فکری همچون متغیر انطباق پذیری بر نوآوری فردی و سازمانی تاثیر بسزائی دارد [۴۰، ۴۱].

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

فرضیه اول: انطباق پذیری بر نوآوری تاثیر دارد.

فرضیه دوم: سرمایه فکری رابطه بین انطباق پذیری و نوآوری را تعدیل می کند.

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی رابطه بین انطباق پذیری و نوآوری را تعدیل می کند.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده ها بصورت پیمایشی و از لحاظ روش آزمون فرضیات از نوع همبستگی می باشد همچنین برای تشریح داده ها از آمار توصیفی استفاده گردید. جامعه آماری ۳۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه مازندران می باشد. از این میان بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۵ نفر به شیوه نمونه گیری 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 گویشال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی. تعداد گویه های این مولفه ۲۶ گویه می باشد. برای سنجش انطباق پذیری سازمانی از پرسشنامه (سوسمن، ۲۰۰۴ و استریچمن، ۲۰۰۵) مطابق با شرایط ایران استفاده شده است. این پرسشنامه در هفت بعد یادگیری سازمانی، ایجاد تغییر، مشتری گرایی، تفکر سیستمی، بینش مشترک، تمرکز بیرونی و نوآوری می باشد که در مجموع شامل ۳۱ سوال می باشد برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری، که توسط بونتیس (۱۹۹۸) ساخته شده است که دارای ۴۲ سؤال بسته پاسخ می باشد. این سازه دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای (مشتری) استفاده شده است. پرسشنامه نوآوری سازمانی توسط اسماعیل (۲۰۰۲) طراحی شده است که شامل ۳۳ سوال و مؤلفه های نوآوری محیطی، نوآوری فردی، نوآوری رهبری، محیط - بازخورد، فرد بازخورد، یادگیری بر مبنای شواهد و بازخورد بین فردی می باشد 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 پرسشنامه ها 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) می باشد. همچنین در این پژوهش برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

آمار استنباطی: در این پژوهش به دلیل وجود متغیر تعدیل گر برای پاسخ به فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM^۱) به روش کمترین توان دوم جزئی (PLS) و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. ابتدا در این پژوهش به بررسی روایی سازه ها پرداخته می شود. 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^۲ (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 سازه های 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 سازه های مورد مطالعه مقادیر بیش از ۰/۷ می باشند که مورد قبول می باشد و نیز همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است ضریب (CA^۴) آلفای کرونباخ همه عوامل عدد بالاتر از ۰/۷ را به خود اختصاص داده که عدد مطلوب و مورد قبول می باشد.

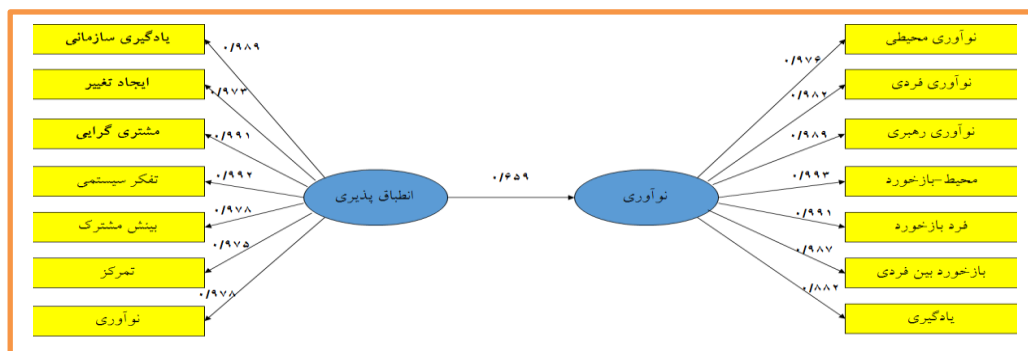
^۱.Structural Equation Modeling^۲.Average Variance Extracted^۳.Composite Reliability^۴.Cronbach's Alpha

جدول ۱ شاخص های روایی و پایایی متغیر های پژوهش

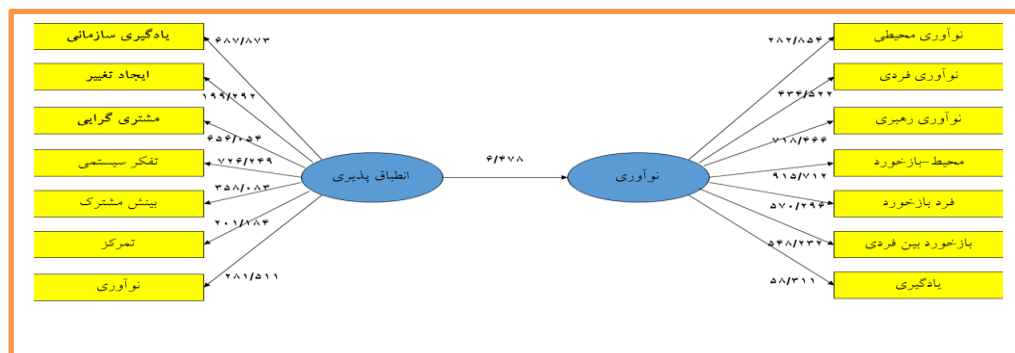
متغیر پژوهش	میانگین واریانس استخراج شده	اعتبار ترکیبی	آلفای کرونباخ
انطباق پذیری	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۸۷
نوآوری	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۸۶
سرمایه فکری	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۸۸
سرمایه اجتماعی	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۷۹
انطباق پذیری*سرمایه فکری	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۸۰
انطباق پذیری*سرمایه اجتماعی	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۸۵

یافته های پژوهش

برای آزمودن فرضیه های 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 فرضیه ها، از تخمین ضرایب و معناداری ضرایب استفاده شده است. برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری 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 می دهد 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 می دهد. از این رو فرضیه اول مورد تایید قرار می گیرند.

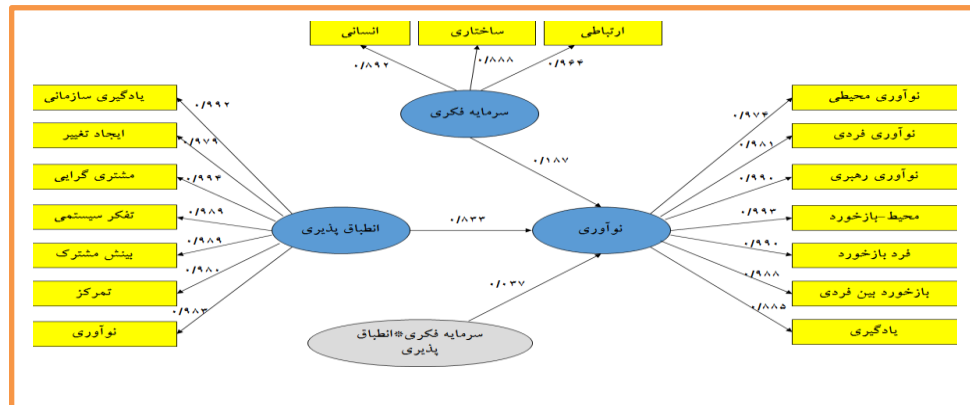


نمودار شماره ۱ ضریب مسیر فرضیه اول

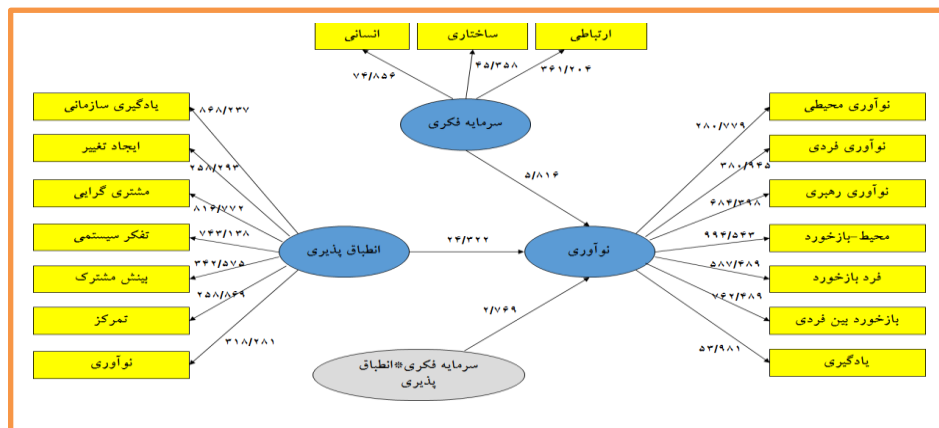


نمودار شماره ۲ ضریب تی فرضیه اول

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.

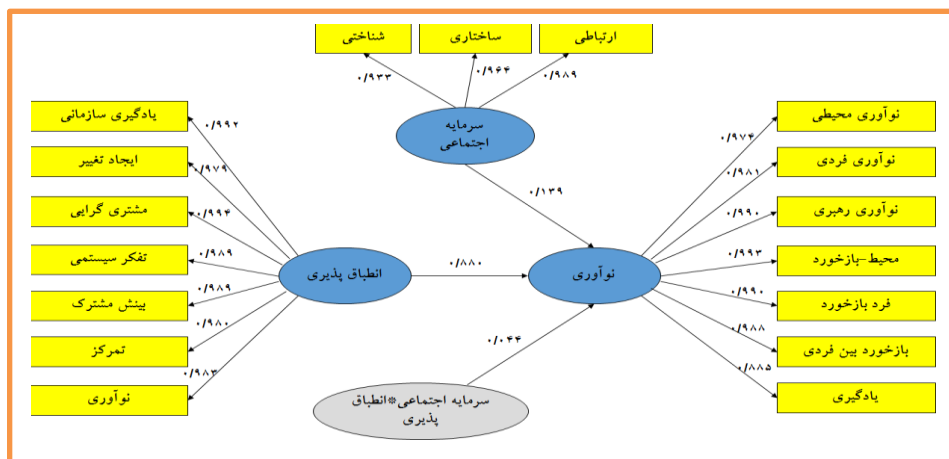


نمودار شماره ۳ ضریب مسیر فرضیه دوم

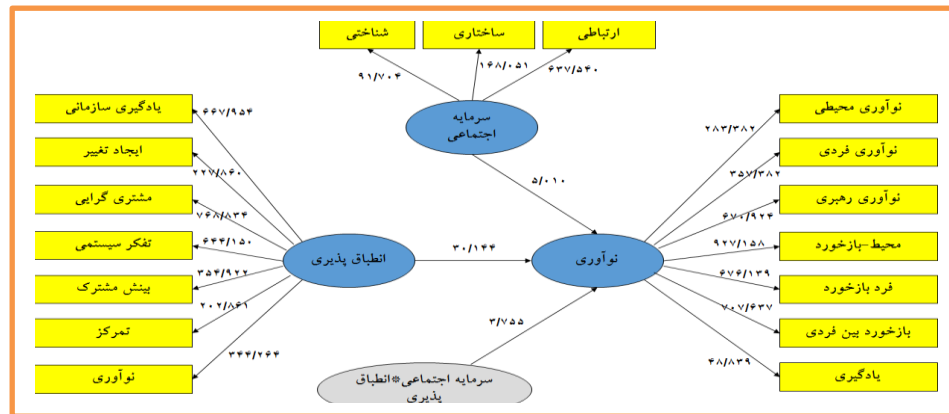


نمودار شماره ۴ ضریب تی فرضیه دوم

آزمون فرضیه سوم: با توجه به نمودار ۴۵، 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.



نمودار شماره ۵ ضریب مسیر فرضیه سوم



نمودار شماره ۶ ضریب مسیر فرضیه سوم

جدول ۲ گزارش آزمون فرضیه ها و مدل

متغیر ها	ضریب مسیر (بتا)	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
مسیر فرضیه اول				
انطباق پذیری ← نوآوری	۰/۶۵۹	۶/۴۷۸	< 0.1	رد H صفر
مسیر فرضیه دوم				
انطباق پذیری * سرمایه فکری ← نوآوری	۰/۰۳۷	۲/۷۶۹	< 0.1	رد H صفر
مسیر فرضیه سوم				
انطباق پذیری * اجتماعی ← نوآوری	۰/۰۴۴	۳/۷۵۵	< 0.1	رد H صفر

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 داده ها (ضریب مسیر ۰/۶۵۹) و ضریب تاثیر (۰/۵۷۸) 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 تأیید 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 به نوآوری می باشد که این یافته ها در راستای یافته های پژوهش های (استریچمن، ۲۰۰۵؛ هیوس، ۲۰۰۵؛ والنسیا، ۲۰۱۰، دفت، ۲۰۰۷) می باشد [۲۶-۲۸، ۴۲]. همچنین در خصوص فرضیه دوم پژوهش تحلیل کمی داده ها (ضریب مسیر ۰/۰۳۷) و ضریب تاثیر (۰/۴۷۸) 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 تأیید 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 همچون کنترل ناهموازی های محیطی را هموار می سازد. 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 درصدد 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 (ده موید 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 تأیید 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 گوئیال 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 مرلو، ۲۰۰۶؛ آکومک، ۲۰۰۹؛ ژنگه، ۲۰۱۰؛ بروک، ۲۰۱۳؛ هوزر، ۲۰۰۷، نشانگر موضوع تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری می باشد [۱۵-۱۷، ۳۴، ۳۵].

مراجع

- [۱] Fang, Y.-C., Human capital accumulation, innovation, and firm Performance. ۲۰۰۶, Master's thesis, available at: http://thesis.lib.ncu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd.
- [۲] Huse, M., D.O. Neubaum, and J. Gabrielsson, Corporate innovation and competitive environment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, ۲۰۰۵. ۱(۳): p. ۳۱۳-۳۳۳.
- [۳] 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*, ۲۰۰۵. ۳۱(۴): p. ۶۲۲-۶۴۰.
- [۴] 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*, ۲۰۰۴. ۱۵(۱): p. ۷۹-۱۰۲.
- [۵] Denison, D.R., S. Haaland, and P. Goelzer, Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world? *Organizational dynamics*, ۲۰۰۴. ۳۳(۱): p. ۹۸-۱۰۹.
- [۶] Goucher, N.P., Organizational Knowledge Creation to Enhance Adaptive Capacity: Exploratory Case Studies in Water Resource Management. ۲۰۰۷.
- [۷] Strichman, N., W. Bickel, and F. Marshood, Adaptive capacity in Israeli social change nonprofits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, ۲۰۰۷.
- [۸] Robbins, S.P., Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications. ۱۹۹۱: Prentice Hall.
- [۹] Cho, Y.J. and G.B. Lewis, Turnover intention and turnover behavior implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, ۲۰۱۲. ۳۲(۱): p. ۴-۲۳.
- [۱۰] 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, ۲۰۰۴.
- [۱۱] Fisher, C.J., Like it or not... culture matters. *Employment Relations Today*, ۲۰۰۰. ۲۷(۲): p. ۴۳.
- [۱۲] 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*, ۲۰۱۴. ۲۲(۱): p. ۱-۱۱.
- [۱۳] Elgar, F.J., et al., Social capital, health and life satisfaction in ۵۰ countries. *Health & place*, ۲۰۱۱. ۱۷(۵): p. ۱۰۴۴-۱۰۵۳.
- [۱۴] Fukuyama, F., Social capital and civil society, paper at the IMF Conference on Second Generation Reforms. The Institute of Public Policy, George Mason University, ۱۹۹۹.
- [۱۵] Merlo, O., et al., Social capital, customer service orientation and creativity in retail stores. *Journal of Business Research*, ۲۰۰۶. ۵۹(۱۲): p. ۱۲۱۴-۱۲۲۱.
- [۱۶] Akçomak, I.S. and B. Ter Weel, Social capital, innovation and growth: Evidence from Europe. *European Economic Review*, ۲۰۰۹. ۵۳(۵): p. ۵۴۴-۵۶۷.
- [۱۷] Hauser, C., G. Tappeiner, and J. Walde, The learning region: the impact of social capital and weak ties on innovation. *Regional studies*, ۲۰۰۷. ۴۱(۱): p. ۷۵-۸۸.
- [۱۸] Pelling, M. and C. High, Understanding adaptation: what can social capital offer assessments of adaptive capacity? *Global Environmental Change*, ۲۰۰۵. ۱۵(۴): p. ۳۰۸-۳۱۹.
- [۱۹] McGill, T.P., Harnessing intellectual capital: A study of organizational knowledge transfer. ۲۰۰۶: ProQuest.
- [۲۰] Meyer, J.P., et al., Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, ۲۰۱۰. ۷۶(۳): p. ۴۵۸-۴۷۳.
- [۲۱] Lumsden, L., The development of tools to measure and describe social capital in specific communities and in organisations. Griffith University, ۲۰۰۶.
- [۲۲] Danchev, A., Social capital and sustainable behavior of the firm. *Industrial Management & Data Systems*, ۲۰۰۶. ۱۰۶(۷): p. ۹۵۳-۹۶۵.

- [۲۳] Davenport, T.H. and L. Prusak, Working knowledge: How organizations manage what they know. ۱۹۹۸: Harvard Business Press.
- [۲۴] 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, ۲۰۰۸. ۳۷(۹): p. ۱۵۱۵-۱۵۲۹.
- [۲۵] Fugate, B.S., T.P. Stank, and J.T. Mentzer, Linking improved knowledge management to operational and organizational performance. Journal of Operations Management, ۲۰۰۹. ۲۷(۳): p. ۲۴۷-۲۶۴.
- [۲۶] Valsania, S.E., et al., Authentic leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours. Psicothema, ۲۰۱۲. ۲۴(۴): p. ۵۶۱-۵۶۶.
- [۲۷] Huse, M., D.O. Neubaum, and J. Gabrielsson, Corporate innovation and competitive environment. The International Entrepreneurship and Management Journal, ۲۰۰۵. ۱(۳): p. ۳۱۳-۳۳۳.
- [۲۸] Daft, R.L., Understanding the Theory and Design of Organizations. ۲۰۰۷.
- [۲۹] Vilanova, E. and R. Josa, Social capital as a managerial phenomenon. Tampere: Tampere University of Technology, ۲۰۰۳.
- [۳۰] Subramaniam, M. and M.A. Youndt, The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. Academy of Management journal, ۲۰۰۵. ۴۸(۳): p. ۴۵۰-۴۶۳.
- [۳۱] Kaasa, A., Effects of different dimensions of social capital on innovative activity: Evidence from Europe at the regional level. Technovation, ۲۰۰۹. ۲۹(۳): p. ۲۱۸-۲۳۳.
- [۳۲] Goyal, A. and K. Akhilesh, Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams. Team Performance Management: An International Journal, ۲۰۰۷. ۱۳(۷/۸): p. ۲۰۶-۲۲۶.
- [۳۳] Pretty, J.N., Agri-culture: Reconnecting people, land, and nature. ۲۰۰۲: Routledge.
- [۳۴] Zheng, W., A social capital perspective of innovation from individuals to nations: where is empirical literature directing us? International Journal of Management Reviews, ۲۰۱۰. ۱۲(۲): p. ۱۵۱-۱۸۳.
- [۳۵] Brooke, W., Social Capital, Social Inequality, and Democracy. ۲۰۱۳.
- [۳۶] Bontis, N., Managing organisational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. International Journal of technology management, ۱۹۹۹. ۱۸(۵-۸): p. ۴۳۳-۴۶۲.
- [۳۷] Kar, J.K. and E. Khavandkar, Intellectual capital: managing development and measurement models. ۲۰۱۳: MSRT.
- [۳۸] Torabi, N., H. Goodarzi, and H.S. Najafabadi, The case for an error minimizing set of coding amino acids. Journal of theoretical biology, ۲۰۰۷. ۲۴۴(۴): p. ۷۳۷-۷۴۴.
- [۳۹] Edvinsson, L., Some perspectives on intangibles and intellectual capital ۲۰۰۰. Journal of Intellectual capital, ۲۰۰۰. ۱(۱): p. ۱۲-۱۶.
- [۴۰] Egbu, C.O. and H.S. Robinson, Construction as a knowledge-based industry. Knowledge management in construction, ۲۰۰۵. ۴: p. ۳۱-۴۹.
- [۴۱] Delgado-Verde, M., G. Martín-de Castro, and J. Emilio Navas-López, Organizational knowledge assets and innovation capability: evidence from Spanish manufacturing firms. Journal of intellectual capital, ۲۰۱۱. ۱۲(۱): p. ۵-۱۹.
- [۴۲] Strichman, N., W. Bickel, and F. Marshood, Adaptive capacity in Israeli social change nonprofits. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, ۲۰۰۸. ۳۷(۲): p. ۲۲۴-۲۴۸.