



Original Research Article



Investigating the effect of using social networks in the workplace on team innovation performance by considering the mediating role of the interactive memory system, realized and potential absorptive capacity

Saeed Baghaei^۱ , Hadi Dadkhah^{*۲} , Abdul Majid Daz^۳

^۱- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Gonbad Kavous Institute of Higher Education, Golestan, Iran

^۲- PhD in Economics, Faculty of Management and Accounting, Gonbad Kavous Institute of Higher Education, Golestan, Iran (Corresponding Author)

^۳- Master of Management, Faculty of Management and Accounting, Gonbad Kavous Institute of Higher Education, Golestan, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Date Received: ۱۶ December ۲۰۲۴

Date Revised: ۳۰ March ۲۰۲۰

Date Accepted: ۲۳ April ۲۰۲۴

Date published: ۰ June ۲۰۲۰

Keywords

Social networks,
Team innovation performance,
Interactive memory system,
Absorptive capacity.

Corresponding Author Email:

eco.dadkhah@gmail.com

ABSTRACT

The memory system and teamwork are of particular importance for success in innovation performance, and this study investigated the effect of using social networks in the workplace on team innovation performance by considering the mediating role of the interactive memory system, realized and potential absorptive capacity. The research method of this study is a descriptive analytical correlation type, the statistical population of the study includes all companies active in the industrial parks of eastern Golestan province, the statistical sample was determined based on the Morgan table equal to ۷۰ companies and was sampled using a stratified random method. The data collection tool is a questionnaire, the validity was accepted by the convergent and divergent method and the reliability was accepted by the Cronbach's alpha method. The results of the study obtained from the structural equation technique with the help of SmartPLS software showed that: ۱) The use of social networks in the workplace has an effect on the non-interactive memory system and potential absorptive capacity, but does not affect the realized absorptive capacity. ۲) The non-interactive memory system has an effect on the potential and realized absorptive capacity. ۳) Potential absorptive capacity has no effect on the realized absorptive capacity. ۴) Potential and realized absorptive capacity has an impact on team innovation performance.

How to cite this article:

Baghaei, S., Dadkhah, H., Daz, A.M. (۲۰۲۰). Investigating the effect of using social networks in the workplace on team innovation performance by considering the mediating role of the interactive memory system, realized and potential absorptive capacity. *Journal of Technology Management and Smart Productivity*, ۷(۱), ۲۸-۳۸.



©۲۰۲۲ The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial ۴.۰ International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

بررسی تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر عملکرد نوآوری تیمی با در نظر گرفتن نقش میانجی سیستم حافظه تعاملی، ظرفیت جذب تحقق یافته و بالقوه

سعید بقایی^۱ ID، هادی دادخواه^{۲*} ID، عبدالمجید داز^۳ ID

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی گنبد کاووس، گلستان، ایران

۲- دکتری اقتصاد، دانشکده مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی گنبد کاووس، گلستان، ایران (نویسنده مسئول)

۳- کارشناس ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی گنبد کاووس، گلستان، ایران

چکیده

سیستم حافظه و کار تیمی از اهمیت خاصی برای موفقیت در عملکرد نوآوری برخوردار است و این مطالعه به بررسی تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر عملکرد نوآوری تیمی با در نظر گرفتن نقش میانجی سیستم حافظه تعاملی، ظرفیت جذب تحقق یافته و بالقوه پرداخته است. روش تحقیق این مطالعه تحلیلی توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری مطالعه شامل کلیه شرکت‌های فعال در شهرک‌های صنعتی شرق استان گلستان می‌باشد، نمونه آماری بر اساس جدول مورگان برابر ۷۰ شرکت تعیین شد و به روش تصادفی طبقه‌ای نمونه‌گیری شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است، روایی به روش همگرایی و واگرایی و همچنین پایایی به روش آلفای کرونباخ مورد پذیرش قرار گرفت. نتایج مطالعه حاصل از تکنیک معادلات ساختاری با کمک نرم افزار اسمارت پی ال اس نشان داد که: (۱) استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر روی سیستم حافظه غیر تعاملی و ظرفیت جذب بالقوه تأثیر دارد اما بر ظرفیت جذب تحقق یافته تأثیر ندارد. (۲) سیستم حافظه غیر تعاملی بر ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته تأثیر دارد. (۳) ظرفیت جذب بالقوه بر ظرفیت جذب تحقق یافته تأثیر ندارد. (۴) ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته بر روی عملکرد نوآوری تیمی یافته تأثیر دارد.

اطلاعات مقاله

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۱۵

واژه‌های کلیدی

شبکه‌های اجتماعی،
عملکرد نوآوری تیمی،
سیستم حافظه تعاملی،
ظرفیت جذب.

ایمیل نویسنده مسئول

eco.dadkhah@gmail.com

استناد به این مقاله: بقایی، سعید؛ دادخواه، هادی؛ داز، عبدالمجید. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر عملکرد نوآوری تیمی با در نظر گرفتن نقش میانجی سیستم حافظه تعاملی، ظرفیت جذب تحقق یافته و بالقوه. مدیریت تکنولوژی و بهره‌وری هوشمند، ۷ (۱)، ۲۸-۳۸.

ناشر: موسسه انتشارات بین‌المللی چتر اندیشه

Creative Commons: CC BY ۴.۰



مقدمه

این مطالعه استدلال می‌کند که در زمینه‌های تیمی، دانش، هماهنگی و اعتماد اعضا از اجزای مهم سیستم حافظه غیرفعال هستند که می‌توانند بر توانایی مدیریت دانش و عملکرد نوآوری یک تیم تأثیر بگذارند. علاوه بر این، این مطالعه بررسی می‌کند که چگونه یک سیستم حافظه تعاملی می‌تواند بر توانایی مدیریت دانش تیم‌ها تأثیر بگذارد. سرانجام، به استثنای چند مطالعه، ادبیات اهمیت سیستم حافظه غیرفعال را برای عملکرد نوآوری تیم نادیده می‌گیرد. بنابراین، این مطالعه با تجزیه و تحلیل نقش یک سیستم حافظه تعاملی در عملکرد نوآوری تیمی، به ادبیات سیستم حافظه تعاملی کمک می‌کند. این ادبیات از طریق بهبود شیوه‌های مدیریت دانش، نقش یک سیستم حافظه تعاملی را در عملکرد تیم مشخص می‌کند (شهامت، ۱۳۹۷).

با توجه به مشارکت سیستم حافظه تعاملی در عملکرد نوآوری تیمی و پیامدهای رسانه‌های اجتماعی که از شیوه‌های مدیریت دانش پشتیبانی می‌کند، بررسی اینکه چگونه رسانه‌های اجتماعی می‌توانند به تیم‌ها کمک کنند تا سیستم حافظه تعاملی را توسعه دهند بسیار مهم است. از این رو، این مطالعه سعی در افزایش درک نقش یک سیستم حافظه غیرفعال در مدیریت دانش تیمی دارد و با توضیح چگونگی پشتیبانی رسانه‌های اجتماعی از توسعه سیستم حافظه غیرتعاملی، به ادبیات مدیریت دانش کمک می‌کند (قربان و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین سازمان‌ها با توسعه چنین سیستمی از تیم‌های خود پشتیبانی می‌کنند. یک سیستم حافظه تعاملی شامل آگاهی اعضای تیم از حوزه دانش تخصصی و هماهنگی دانش متفاوت در تیم‌ها است. تخصص شامل شناخت تخصص است، که می‌تواند چه کسی را در تیم می‌داند راهنمایی کرده و ارزیابی اطلاعات را امکان‌پذیر می‌کند (شهامت، ۱۳۹۷).

ظرفیت جذب مجموعه‌ای از قابلیت‌ها است و سازمان‌ها سیستم‌ها و روال‌های معمول را برای تیم‌ها برای به دست آوردن و جذب دانش از منابع خارجی ایجاد می‌کنند. با این حال، در یک محیط سازمانی، تیم‌ها به ابزارهایی برای تبدیل و بهره‌برداری از دانش به دست آمده نیاز دارند. به عنوان مثال، مفهوم "وب دانش" توسط علوی و لیدر نشان می‌دهد که مدیریت دانش یک روند مداوم است. علاوه بر این، اعضای تیم به طور همزمان درگیر کسب دانش و استفاده از آن می‌شوند و قدرت یک فرایند بر سایر فرایندها تأثیر می‌گذارد. هنگامی که اعضای تیم دانش جذب شده با کیفیت پیشرفته را نشان می‌دهند، انتظار می‌رود قابلیت تحول و بهره‌برداری از یک تیم بهبود یابد. از این رو، ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته همزیستی کرده و عملکرد ابتکاری را افزایش می‌دهد. مطابق با مطالعات قبلی، ما استدلال می‌کنیم که اکتساب و جذب (ظرفیت جذب بالقوه) با تحول و بهره‌برداری (ظرفیت جذب تحقق یافته) ارتباط مثبت دارند (احسان و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین، تحقیقات گذشته تأثیر مثبت ظرفیت جذب بالقوه را بر نوآوری در زمینه‌های مختلف نشان می‌دهد. ظرفیت جذب بالقوه در تعریف ورودی‌های عملکرد نوآوری به شکل یک واقعیت است. بر اساس مطالعات قبلی، ما فرضیه زیر را ارائه می‌دهیم. ظرفیت جذب تحقق یافته شامل تحول و بهره‌برداری از دانش خارجی به دست آمده و جذب شده از طریق ادغام آن در فرایندهای تیمی است و در نتیجه باعث بهبود عملکرد نوآوری تیم می‌شود (زالی و همکاران، ۱۳۹۶).

بعلاوه، این سیستم به اعضای تیم این امکان را می‌دهد تا به دانش و تخصص متفاوت، اما مکمل یکدیگر اعتماد کنند. وقتی اطلاعات بازیابی شده از شبکه‌های اجتماعی با کارشناس تیم به اشتراک گذاشته شود، وی به عنوان یک ویراستار عمل خواهد کرد. اطلاعات منتقل شده از طریق متخصص، اعتبار، صحت و قابل قبول بودن اطلاعات را برای سایر اعضای تیم افزایش می‌دهد. با توجه به نقش حیاتی سیستم حافظه تعاملی در تیم‌ها، بررسی نقش رسانه‌های اجتماعی در ایجاد سیستم حافظه تعاملی بسیار مهم است. بعلاوه، اینکه و چگونه یک سیستم حافظه غیرتعاملی می‌تواند از رسانه‌های اجتماعی در فعالیت‌های مدیریت دانش یک تیم پشتیبانی کند، بررسی شده است. بنابراین، تحقیقات ما با بررسی تأثیر رسانه‌های اجتماعی در ایجاد سیستم حافظه غیرفعال و اینکه هر دو بر ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری یک تیم تأثیر می‌گذارد، به رسانه‌های اجتماعی و همچنین ادبیات مدیریت دانش کمک می‌کند (لئوناردی، ۲۰۱۷).

از زمان ظهور، رسانه‌های اجتماعی روش‌های جدیدی برای تسریع روندهای سازمانی و فعالیت‌های مدیریتی ارائه داده‌اند. رسانه‌های اجتماعی، که یک بستر اجتماعی مبتنی بر وب نسل دوم است، همراه با ابزارهای فناوری می‌توانند اعضای سازمان را برای تعامل و به اشتراک گذاری اطلاعات در محل کار تحت تأثیر قرار دهند. سازمانها به جای اینکه صرفاً به جستجوی اطلاعات بپردازند و منفعلانه آنها را مصرف کنند، باید ابزارهای رسانه‌های اجتماعی را بر اساس الزامات و فناوری موجود خود اتخاذ کنند، که می‌تواند روند مدیریت دانش را افزایش دهد (باتارسه و همکاران، ۲۰۱۹). در طی تکامل شبکه‌های اجتماعی در دهه گذشته، تحقیقات تجربی عوامل مختلفی را مطالعه کرده است، به عنوان مثال تعامل، یادگیری، ارتباطات، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، که می‌تواند تحت تأثیر رسانه‌های اجتماعی قرار گیرد. محققان ثابت کرده‌اند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی باعث بهبود عملکرد کارمندان و سازمان می‌شود. اخیراً، محققان تأثیر رسانه‌های اجتماعی را بر عملکرد تیم بررسی کرده‌اند. اهمیت تعامل و همچنین ارتباط بین اعضای تیم برای توسعه سیستم حافظه غیرفعال ضروری است. اگرچه رسانه‌های اجتماعی می‌توانند ابزاری را فراهم کنند که ارتباط را تسهیل کند، اما تعاملات مکرر بین اعضای تیم آنها را تقویت می‌کند تا روابط اجتماعی را تقویت کنند. بنابراین، این مطالعه استدلال می‌کند که رسانه‌های اجتماعی نقش تسهیل کننده‌ای در توسعه سیستم حافظه غیرفعال دارند (مهارتی و همکاران، ۱۳۰۳).

رسانه‌های اجتماعی از کسب دانش پشتیبانی می‌کنند، به ویژه هنگامی که دانش به توسعه نرم افزار مربوط می‌شود. به عنوان مثال، دید ارتباطی می‌تواند جریان موثر اطلاعاتی را در سراسر تیم توسعه دهد، در نتیجه درک مشترک و تفسیر مشترک یک مشکل در میان اعضای تیم را تسهیل می‌کند و منجر به شناسایی نیازهای اطلاعاتی تیم می‌شود. بنابراین، تیم‌هایی که از رسانه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند، درک کاملی از مشکلاتی را که به منابع دانش خارجی برای خنثی سازی یک وضعیت نیاز دارند، درک می‌کنند، در نتیجه امکان جستجو و کسب دانش خارجی را فراهم می‌کنند (علوی و لیدنر، ۲۰۱۸). محققان اظهار داشتند که دسترسی ساده به دانش کافی نیست، زیرا سازمان‌ها باید دانش موجود را مطابق با نیازهای خود تغییر دهند. اگرچه کسب و جذب توانایی یک تیم را برای درک ارزش و کسب دانش خارجی آغاز می‌کند، اما آنها از تحول و بهره‌برداری دانش اطمینان ندارند. ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته، دو مفهوم متمایز است که ممکن است براساس ساختارها، اهداف و استراتژی‌های مختلف بنا شده باشد. اگرچه ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته مجموعه‌های مختلفی از توانایی‌ها را توصیف می‌کند، اما آنها دارای تأثیرات متمایز اما مکمل یکدیگر هستند (صیادی و میراحمدی، ۱۳۹۸).

عملکرد نوآوری تیم، درجه‌ای را نشان می‌دهد که اعضای تیم می‌توانند با استفاده از دانش داخلی و خارجی تغییراتی را در محصولات یا فرآیندهای موجود ایجاد کنند یا محصولات جدیدی ایجاد کنند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹). دانشمندان ظرفیت جذب توافق دارند که دانش یک دارایی توزیع شده است و نوآوری بسیار همکاری می‌کند. هنگامی که یک تیم با مشکلی روبرو می‌شود و هیچ راه حل در دسترس نیست، از طریق ایده‌ها و اشتراک دانش و با استفاده از کار یکدیگر نوآوری می‌کند. در چنین شرایطی، اعضای تیم همچنین می‌توانند دانش خارجی را از خارج از مرزهای تیم کاوش و جذب کنند تا ایده‌ها و راه حل‌های جدیدی برای مشکلاتی که در جاهای دیگر حل شده‌اند اتخاذ کنند، در نتیجه کمک مثبتی به عملکرد نوآوری تیم می‌کنند (سپهری فر، ۱۳۹۸). ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته وابسته به یکدیگر هستند و از یکدیگر پشتیبانی می‌کنند و در تعریف تأثیر کلی ظرفیت جذب بر نوآوری نقش مکمل ایفا می‌کنند. به طور خلاصه، مطالعات قبلی نشان می‌دهد که توانایی تیم در تبدیل و استفاده از دانش به دست آمده و جذب شده از منابع خارجی یک ویژگی اساسی است که از عملکرد نوآوری تیم پشتیبانی می‌کند (لیانگ، ۲۰۱۹).

با توجه به مطالب بیان شده سوال اصلی تحقیق عبارت است از اینکه آیا استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر عملکرد نوآوری تیمی با در نظر گرفتن نقش میانجی سیستم حافظه تعاملی، ظرفیت جذب تحقق یافته و بالقوه تأثیر معناداری دارد؟

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدف کاربردی و از دیدگاه جمع آوری داده از نوع توصیفی پیمایشی می باشد. همچنین تحقیق حاضر از نظر روش از نوع تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری موردنظر تحقیق کلیه شرکت های فعال در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان به تعداد ۱۱۲ شرکت است. می باشد. انتخاب نمونه به روش تصادفی طبقه ای و حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان، برابر ۷۰ شرکت تعیین شده است که در جدول ۱ نشان داده شده است:

جدول ۱. جامعه و نمونه آماری

نام شهرک	جامعه	نمونه
گنبدکاووس	۳۳	۲۱
کلاله	۱۱	۶
مینودشت	۲۱	۱۱
علی آباد	۳۲	۲۱
آزادشهر	۹	۵
مراوه تپه	۲	۲
فاضل آباد	۴	۴
جمع	۱۱۲	۷۰

ابزار سنجش باید از روایی و پایایی لازم برخوردار باشد تا پژوهشگر بتواند داده های متناسب با پژوهش را گردآوری نماید و از طریق این داده ها و تجزیه و تحلیل آن ها، فرضیه های مورد نظر را بیازماید و به سؤال پژوهش پاسخ دهد، پایایی به روش محاسبه آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت (آلفا بزرگتر از ۰/۷) و پایایی به روش محاسبه میانگین واریانس استخراج تأیید شد (AVE بزرگتر از ۰/۵).

جدول ۲. متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	نقش متغیر	آلفای کرونباخ	AVE
۱	استفاده از شبکه های اجتماعی در محل کار	متغیر مستقل	۰.۷۲۰	۰.۶۳۸
۲	سیستم حافظه غیر تعاملی	متغیر وابسته	۰.۷۲۹	۰.۶۴۵
۳	ظرفیت جذب بالقوه	متغیر میانجی	۰.۷۴۷	۰.۶۶۳
۴	ظرفیت جذب تحقق یافته	متغیر میانجی	۰.۷۲۶	۰.۶۴۷
۵	عملکرد نوآوری تیمی	متغیر میانجی	۰.۷۰۸	۰.۶۲۷

شکل زیر مدل مفهومی تحقیق را نشان می دهد که بیانگر بررسی نقش هوش فرهنگی در تقویت خلاقیت فردی و گروهی با توجه به نقش میانجی انتقال دانش می باشد که از مطالعات ولایچی و همکاران (۲۰۱۸) و عمران و همکاران (۲۰۱۸) ایده گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (احسن علی و همکاران، ۲۰۲۰)

بدین ترتیب فرضیه های مطالعه عبارت است از:

۱. استفاده از شبکه های اجتماعی در محل کار بر سیستم حافظه غیر تعاملی تأثیر دارد.
۲. استفاده از شبکه های اجتماعی در محل کار بر ظرفیت جذب بالقوه تأثیر دارد.
۳. استفاده از شبکه های اجتماعی در محل کار بر ظرفیت جذب تحقق یافته تأثیر دارد.
۴. سیستم حافظه غیر تعاملی بر ظرفیت جذب بالقوه تأثیر دارد.
۵. سیستم حافظه غیر تعاملی بر ظرفیت جذب تحقق یافته تأثیر دارد.
۶. ظرفیت جذب بالقوه بر ظرفیت جذب تحقق یافته تأثیر دارد.
۷. ظرفیت جذب بالقوه بر عملکرد نوآوری تیمی تأثیر دارد.
۸. ظرفیت جذب تحقق یافته بر عملکرد نوآوری تیمی تأثیر دارد.

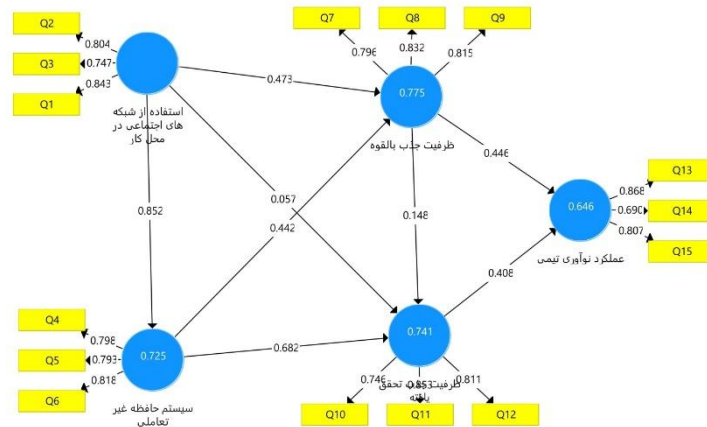
یافته‌های پژوهش

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

در این نمونه آماری (۷۰ نفر) از میان مدیران و معاونین شرکت های فعال در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان، تعداد ۵۴ نفر (۷۸٪) مرد و ۱۶ نفر (۲۲٪) زن می باشند. که ۲ نفر (۱٪) کمتر از ۳۰ سال، ۱۰ نفر (۱۶٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۸ نفر (۲۶٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۰ نفر (۵۷٪) بالاتر از ۵۰ سال می باشد و تحصیلات آنان به این شرح است که تعداد ۲ نفر معادل ۲ درصد دیپلم، تعداد ۳ نفر معادل ۳ درصد فوق دیپلم، تعداد ۲۱ نفر معادل ۳۱ درصد لیسانس و تعداد ۴۴ نفر معادل ۶۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر می باشند.

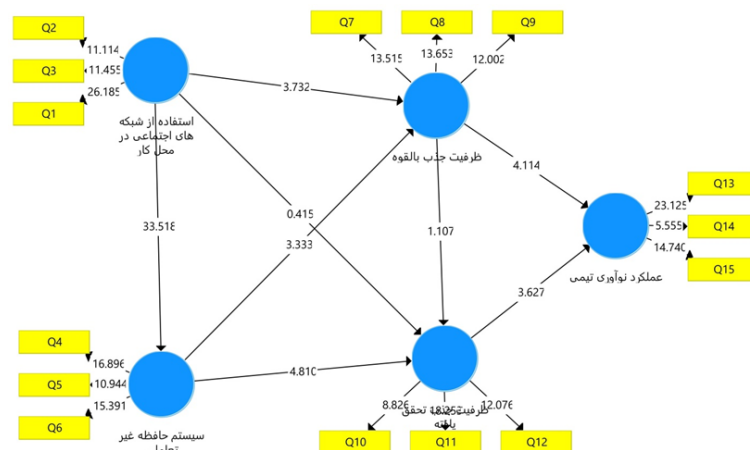
رویکرد حداقل مربعات جزئی

همان گونه که بیان شد در این تحقیق برای آزمون فرضیه ها و تعیین تأثیر متغیرهای مکنون از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد. مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیره نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیره است که به پژوهشگران امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به طور همزمان مورد آزمون قرار دهد. شکل (۲) بیانگر ضرایب بارهای عاملی در حالت استاندارد است که نشان دهنده میزان رابطه بین متغیر ها می باشند.



شکل ۲. آزمون مدل تحقیق (در حالت ضرایب استاندارد)

هرچه عدد ضریب مسیر بزرگتر باشد، رابطه متغیر مستقل بر متغیر وابسته قویتر خواهد بود. به همین سبب می توان اظهار داشت که اگر ضریب مسیر، عددی مثبت باشد، رابطه متغیر مستقل و متغیر وابسته مستقیم است و با افزایش مقدار متغیر مستقل، مقدار متغیر وابسته نیز افزایش پیدا خواهد کرد و اگر ضریب مسیر، عددی منفی باشد، رابطه متغیر مستقل و متغیر وابسته معکوس است و با افزایش مقدار متغیر مستقل، مقدار متغیر وابسته کاهش پیدا خواهد کرد.



شکل ۳. آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی داری)

شکل ۳، آزمون مدل تحقیق (حالت ضرایب معنی داری) را نشان می دهد. با استفاده از این آزمون می توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت روابطی معنی دار خواهند بود که عدد بر روی پیکان روابط، خارج از بازه $(1/96-)$ باشند. به این معنی که اگر در این آزمون عددی بین $1/96$ و $1/96-$ باشد، رابطه آنها بی معنا خواهد بود و به تبع آن ضریب مسیر آن رابطه نیز بی معنا خواهد بود.

نیکویی برازش

ضریب تعیین

ضریب تعیین به مجذور ضریب همبستگی چند گانه اطلاق می‌شود و آن را R^2 یا R square می‌خوانند. این ضریب میزان تبیین واریانس یا تغییرات متغیر وابسته توسط مجموعه متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. مقدار این ضریب بین صفر و یک در نوسان است. هرچه مقدار این ضریب به یک نزدیک باشد نشان از این دارد که متغیرهای مستقل توانسته‌اند میزان زیادی از واریانس یا به زبان ساده تر رفتار متغیر وابسته را پیش بینی کنند و محقق انتخاب مناسبی در متغیرهای مستقل خویش از ادبیات پژوهشی نداشته است.

جدول ۳. ضریب تعیین محقق شده متغیرها

متغیر	ضریب تبیین
سیستم حافظه غیر تعاملی	۰.۷۲۵
ظرفیت جذب بالقوه	۰.۷۷۵
ظرفیت جذب تحقق یافته	۰.۷۴۱
عملکرد نوآوری تیمی	۰.۶۴۶

معیار Q^2

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌کند و بین ۰ و ۱ قرار دارد که هر چه به ۱ نزدیکتر باشد بهتر است و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون زای مربوط به آن را دارد.

جدول ۴. ضریب Q^2 متغیرها

متغیر	Q^2
استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار	۰.۳۹۰
سیستم حافظه غیر تعاملی	۰.۳۸۹
ظرفیت جذب بالقوه	۰.۳۵۷
ظرفیت جذب تحقق یافته	۰.۳۹۲
عملکرد نوآوری تیمی	۰.۳۶۰

با توجه به مقادیر ضریب تعیین در جدول فوق و معیارهای سنجش آن می‌توان اظهار داشت که تمامی متغیرهای وابسته - و میانجی گر - پژوهش، دارای ضریب تعیین متوسط و قوی هستند و از این حیث برازش مدل مورد تایید واقع شده است.

معیار GOF

معیار GOF شاخصی برای بررسی معیار نیکویی برازش کلی مدل است که به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$GoF = \sqrt{Com \times R_{inner}^2}$$

که در آن منظور از \overline{com} عبارت است از میانگین مقادیر اشتراکی^۱ متغیرهای مکنون مدل و همچنین $\overline{R^2}$ نیز عبارت از میانگین ضرایب تعیین متغیرهای مکنون تحقیق است. بنابراین میزان این آماره برای مدل تحقیق عبارت است از:

$$GOF = \sqrt{0.644 * 0.721}$$

$$GOF = 0.681$$

نحوه تفسیر معیار GOF: با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلز^۲ و همکاران، ۲۰۰۹) و حصول مقدار ۰/۶۸۱ حاکی از برازش قوی مدل است.

تحلیل مسیرهای حاصل از مدل ساختاری تحقیق

همانطور که از خروجی نرم افزار از تخمین های استاندارد و نیز ضرایب معنی داری مشاهده می شود، جدول نتایج اثرات متغیرهای مدل در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل مسیر مدل پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه آزمون
اول	۰/۸۵۲	۳۳/۵۱۸	تایید
دوم	۰/۴۷۳	۳/۷۳۲	تایید
سوم	۰/۰۵۷	۰/۴۱۵	رد
چهارم	۰/۴۴۲	۳/۳۳۳	تایید
پنجم	۰/۶۸۲	۴/۸۱۰	تایید
ششم	۰/۱۴۸	۱/۱۰۷	رد
هفتم	۰/۴۴۶	۴/۱۱۴	تایید
هشتم	۰/۴۰۸	۳/۶۲۷	تایید

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به منظور بررسی تأثیر استفاده از شبکه های اجتماعی در محیط کار بر عملکرد نوآوری تیمی، با در نظر گرفتن نقش میانجی سیستم حافظه تعاملی، ظرفیت جذب بالقوه و ظرفیت جذب تحقق یافته، انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل های آماری، تأثیرات چندوجهی این پدیده را آشکار ساخت. یافته ها نشان داد که استفاده از شبکه های اجتماعی در محل کار با ضریب ۰/۸۵۲ تأثیر مثبت و معناداری بر سیستم حافظه غیرتعاملی دارد که با مطالعات پیشین (قوامی و نجفی، ۱۳۹۶؛ احسن علی و همکاران، ۲۰۲۰) هم راستا است؛ این بدان معناست که شبکه های اجتماعی به عنوان بستری برای ذخیره سازی و بازیابی دانش غیرتعاملی عمل می کنند. همچنین، این شبکه ها با ضریب ۰/۴۷۳ تأثیر مثبت قابل توجهی بر ظرفیت جذب بالقوه کارکنان داشته اند (شهامت، ۱۳۹۷؛ زالی و همکاران، ۱۳۹۶؛ احسن علی و همکاران، ۲۰۲۰)، که حاکی از تسهیل دسترسی به دانش خارجی و افزایش توانایی سازمان در شناسایی آن است. با این حال، تأثیر استفاده از شبکه های اجتماعی بر ظرفیت جذب تحقق یافته (ضریب ۰/۰۵۷) در جهت مخالف برخی مطالعات (شهامت، ۱۳۹۷؛ زالی و همکاران، ۱۳۹۶؛ احسن علی و همکاران، ۲۰۲۰) قرار گرفت که بیانگر چالش های احتمالی در تبدیل دانش کسب شده به اقدامات عملی و نوآوری های واقعی است.

در بررسی نقش میانجی، سیستم حافظه غیرتعاملی تأثیر معناداری بر هر دو بعد ظرفیت جذب، یعنی بالقوه (ضریب ۰/۴۴۲) و تحقق یافته (ضریب ۰/۶۸۲) نشان داد که با تحقیقات متعددی (قوامی و نجفی، ۱۳۹۶؛ احسن علی و همکاران، ۲۰۲۰؛ لیانگ و همکاران،

^۱ Communality

^۲ Wetzels

۲۰۱۹؛ باتارسه، ۲۰۱۹) همخوانی دارد و بر اهمیت ذخیره‌سازی دانش در فرآیند جذب تأکید می‌کند. همچنین، رابطه بین ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته (ضریب ۰/۱۴۸) معنادار بود، هرچند در جهت مخالف برخی مطالعات (صیادی و میر احمدی، ۱۳۹۸؛ احسن علی و همکاران، ۲۰۲۰؛ شی و همکاران، ۲۰۱۸) قرار گرفت که پیچیدگی تبدیل دانش خام به دانش عملی را نشان می‌دهد. در نهایت، هر دو بعد ظرفیت جذب، چه بالقوه (ضریب ۰/۴۴۶) و چه تحقق یافته (ضریب ۰/۴۰۸)، تأثیر مثبت و مستقیمی بر عملکرد نوآوری تیمی داشتند (قربان و همکاران، ۱۳۹۹؛ خلیلی و همکاران، ۱۳۹۵؛ احسن علی و همکاران، ۲۰۲۰؛ شی و همکاران، ۲۰۱۸؛ زالی و همکاران، ۱۳۹۶).

در مجموع، این پژوهش مؤید این نکته است که شبکه‌های اجتماعی می‌توانند با تقویت زیرساخت‌های دانش (حافظه و ظرفیت جذب بالقوه)، به طور غیرمستقیم به نوآوری تیمی کمک کنند. با این حال، تمرکز بر بهبود فرآیندهای تبدیل دانش و بهره‌برداری عملی آن، برای دستیابی کامل به پتانسیل نوآوری ضروری به نظر می‌رسد. این یافته‌ها می‌توانند راهنمایی برای سازمان‌ها در جهت بهره‌برداری بهینه از شبکه‌های اجتماعی و تقویت قابلیت‌های نوآورانه تیم‌های خود باشند.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق به شرح زیر است:

بر اساس شرح فرضیه اول مبنی بر اینکه استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر سیستم حافظه غیر تعاملی با ضریب ۰/۸۵۲ تأثیر معنی داری دارد، بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های فعال در شهرک های صنعتی استان گلستان بیشتر به مقوله شبکه‌های اجتماعی اهمیت دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود کارکنان را به استفاده از فضای مجازی در محیط کاری ترغیب نمایند البته با شرایط محدود و برنامه ریزی شده.

بر اساس شرح فرضیه دوم مبنی بر اینکه استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر ظرفیت جذب بالقوه با ضریب ۰/۴۷۳ تأثیر معنی داری دارد، بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود که نحوه استفاده از صحیح از شبکه‌های اجتماعی به صورت برنامه‌های آموزشی ضمن کار در دستور مدیریت شرکت های فعال در شهرک های صنعتی استان گلستان قرار بگیرد.

فرضیه سوم به تأیید نرسیده است، این فرضیه بیان کرد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار بر ظرفیت جذب تحقق یافته تأثیر دارد که با توجه به تحلیل آماری مشخص شد که این فرضیه رد می‌شود و بدین ترتیب پیشنهادی در این قسمت ارائه نمی‌شود

بر اساس شرح فرضیه چهارم مبنی بر اینکه که سیستم حافظه غیر تعاملی بر ظرفیت جذب بالقوه با ضریب ۰/۴۴۲ تأثیر معنی داری دارد، بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود که دانش کارکنان در زمینه های تولید با استفاده از برنامه ریزی کار تیمی و برنامه های آموزشی با دعوت از تیم مجرب آموزشی و پژوهشی مورد استفاده قرار بگیرد.

با توجه به تأیید فرضیه پنجم مبنی بر اینکه سیستم حافظه غیر تعاملی بر ظرفیت جذب تحقق یافته با ضریب ۰/۶۸۲ تأثیر معنی داری دارد و بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود که مدیران برای استخدام و ارتقا کارکنان همواره مقوله های دانش قبلی، میزان تمایل به افزایش دانش، اهمیت دانش افزایی ضمن خدمت و .. را بیشتر مورد توجه خود قرار دهند.

فرضیه ششم به تأیید نرسیده است، این فرضیه بیان کرد که ظرفیت جذب بالقوه بر ظرفیت جذب تحقق یافته تأثیر دارد. که با توجه به تحلیل آماری مشخص شد که این فرضیه رد می‌شود و بدین ترتیب پیشنهادی در این قسمت ارائه نمی‌شود.

با توجه به تأیید فرضیه هفتم مبنی بر اینکه ظرفیت جذب بالقوه بر عملکرد نوآوری تیمی با ضریب ۰/۴۴۶ تأثیر معنی داری دارد و بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود که مدیران بر جذب افراد متخصص کوشا بوده و همچنین کارکنان با روحیه مناسب کار تیمی در اولویت ارتقا و پاداش قرار بگیرند.

با توجه به تأیید فرضیه هشتم مبنی بر اینکه ظرفیت جذب تحقق یافته بر عملکرد نوآوری تیمی با ضریب ۰/۴۰۸ تأثیر معنی داری دارد و بدین ترتیب پیشنهاد می شود که مدیران شرکت های فعال در شهرک های صنعتی استان گلستان در جهت انجام کارهای تیمی و موفقیت در این زمینه اهمیت انجام کارهای تیمی را برای کارکنان توجیه نموده و زیرساخت های آن را فراهم نمایند.

منابع

- زالی محمدرضا، شات توماس، کردنائیچ اسداله، نجفیان مینا. (۱۳۹۶)، تأثیر شبکه اجتماعی بر عملکرد کسب و کار: اثر تعدیل کنندگی الگوی نقش و انگیزه کارآفرینانه (شواهدی مبتنی بر داده های GEM ایران، کرواسی و دانمارک)، پژوهش های مدیریت در ایران، ۱۶ (۲): ۹۱-۱۱۱.
- سپهری فر، صالح. (۱۳۹۸)، تیم های نوآور: نهادهای سازی نوآوری در تیم و سازمان، تهران، ناشر: انتشارات دنیای اقتصاد.
- شهامت، بهمن. (۱۳۹۷)، نظریه شبکه های نوآوری؛ رویکرد تحلیلی به روابط اجتماعی اقتصادی، سیاست نامه علم و فن آوری، ۸ (۲): ۷۱-۱۰۲.
- صیادی، مریم و میراحمدی، سیدمحمدرضا. (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر سرمایه ی اجتماعی در نوآوری تیمی با نقش میانجی اشتراک گذاری دانش (مورد مطالعه: شرکت های هلدینگ توکا فولاد اصفهان)، سیاست نامه علم و فناوری، ۹ (۲): ۳۱-۴۲.
- قربان، فاطمه، ایمانی محمدنقی، حنیفی فریبا. (۱۳۹۹)، ارائه مدلی برای نهادهای کردن عملکرد تیمی در بین کارکنان آموزش و پرورش، ۷ (۲): ۱۱۵-۱۳۵.
- مهارتی، یعقوب، علیرضا خورا یکان، مسلم فخری فخرآبادی. (۱۳۹۳)، بررسی و تحلیل تاثیر رفتارهای تیم سازی موفق بر نوآوری سازمانی درک شده کارکنان (مورد مطالعه : اداره کل راه آهن اصفهان)، مدیریت نوآوری، ۲ (۳)، ۷۲-۹۸.
- Alavi, M. Leidner, D.E. (۲۰۱۸), Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues, *Mis Quart* ۲۵(۱): ۱۰۷-۱۳۶.
- Ahasan Ali, D, Bahadur W, Wang N, Luqman A, Khan AN. (۲۰۲۰), Improving team innovation performance: Role of social media and team knowledge management capabilities, *Technology in Society*, doi: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101209>
- Batarseh, J.M. Usher, J.J. Daspit. (۲۰۱۹), Absorptive capacity in virtual teams: examining the influence on diversity and innovation, *Journal of Knowledge Management* ۲۱(۶): ۱۳۴۲-۱۳۶۱.
- Leonardi, P.M. (۲۰۱۷), Ambient Awareness and Knowledge Acquisition: Using Social Media to Learn "Who Knows What and Who Knows Whom, *Mis Quart* ۳۹(۴): ۷۴۷-۷۶۲.
- Liang, D.W. R. Moreland, L. Argote. (۲۰۱۹), Group versus individual training and group performance: The mediating role of transactive memory, *Personality and Social Psychology Bulletin* ۲۱(۴): ۳۸۴- ۳۹۳.