

ارزیابی شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی و عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسطه ای مدیریت دانش شهرداری بابلسر

محمدعلی طالبیان

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پارسا، ساری، ایران.
Mohammadali.t12345@gmail.com

چکیده

مطالعه حاضر باهدف تاثیر شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی و عملکرد کنان با نقش میانجی مدیریت دانش انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان شهرداری بابلسر که تعداد کارکنان ۷۰۰ نفر می باشند؛ تشکیل می دهد. مطابق جدول مورگان حجم نمونه کارکنان ۲۴۸ نفر تعیین و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد می‌باشد که با طیف ۵ ارزشی لیکرت سنجیده شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه‌ها به تأیید خبرگان این حوزه از جمله استاد راهنما رسیده و میزان پایایی آن نیز بر اساس آزمون آلفای کرونباخ، استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) تعیین و با درصد بالایی (۰.۸۴) مورد تأیید قرار گرفته و تایید شده است. تحلیل داده‌های گردآوری شده به وسیله آمار توصیفی از طریق نرم‌افزار SPSS و آمار استنباطی از روش مدل سازی معادلات ساختاری (حداقل مربعات جزئی) و با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS بررسی شده است. تأثیر فرضیه اول و دوم و... و هفتم به ترتیب با ضریب تأثیر ۰/۲۱ و ۰/۳۱ و ۰/۴۴ و ۰/۴۹ و ۰/۵۱ و ۰/۵۶ در سطح اطمینان ۹۵٪ (ضریب خطای ۵٪) مورد ارزیابی قرار گرفته و تایید شده است. نتایج پژوهش بیانگر آن است که شیوه های توسعه کارکنان با ضریب مسیر ۰.۵۶ بیشترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارد و شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰.۲۱ کمترین تأثیر را دارند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، شیوه های توسعه کارکنان، مدیریت دانش، عملکرد.

بیان مساله

در دنیای امروز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری با محیطی پیچیده، پویا و رقابتی مواجه هستند که در آن، منابع نامشهود به‌ویژه منابع انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در تحقق اهداف و ارتقای عملکرد سازمانی ایفا می‌کنند. در این میان، شیوه‌های توسعه کارکنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی، به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که با هدف ارتقای دانش، مهارت‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های کارکنان طراحی و اجرا می‌شوند و می‌توانند زمینه‌ساز بهبود عملکرد فردی و سازمانی باشند (لی و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که سازمان‌هایی

که سرمایه‌گذاری هدفمندتری در توسعه کارکنان انجام می‌دهند، از مزیت رقابتی پایدارتری نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردارند (چن و هوانگ، ۲۰۲۲).

یکی از پیامدهای کلیدی توسعه کارکنان، تقویت سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها، تجربه و خلاقیت کارکنان بوده و به‌عنوان موتور محرک بهره‌وری و نوآوری در سازمان شناخته می‌شود (Boon et al., 2021). سازمان‌های دولتی، به‌ویژه شهرداری‌ها، برای پاسخگویی اثربخش به نیازهای روزافزون شهروندان و ارائه خدمات باکیفیت، بیش از پیش نیازمند سرمایه انسانی توانمند، یادگیرنده و سازگار با تغییرات هستند. با این حال، در بسیاری از سازمان‌های دولتی، از جمله شهرداری‌ها، توسعه کارکنان همچنان به‌صورت سنتی، مقطعی و غیرسیستماتیک اجرا می‌شود و کمتر با اهداف کلان سازمانی و توانمندسازی واقعی کارکنان پیوند خورده است (احمدی و همکاران، ۲۰۲۴).

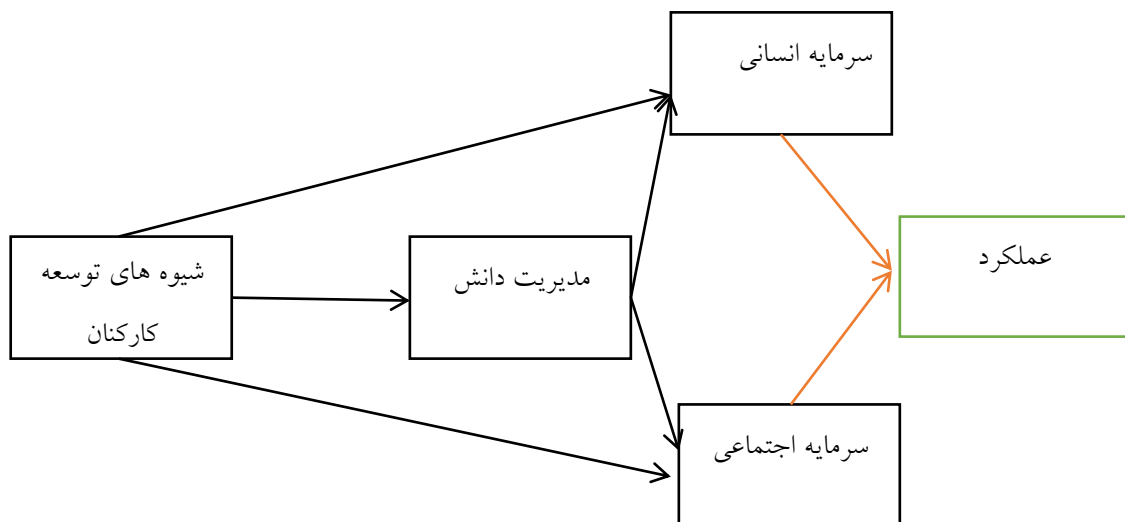
در کنار سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی نیز به‌عنوان یکی از ابعاد مهم سرمایه فکری سازمان‌ها مطرح است. سرمایه اجتماعی به سطح اعتماد، تعاملات، شبکه‌های ارتباطی، همکاری و هنجارهای مشترک میان کارکنان اشاره دارد و می‌تواند تسهیل‌کننده یادگیری سازمانی و تبادل دانش باشد (Ghoshal, 2020 & Nahapiet). مطالعات نشان می‌دهد که شیوه‌های توسعه کارکنان، به‌ویژه آموزش‌های گروهی، پروژه‌های تیم‌محور و برنامه‌های مربی‌گری، قادرند روابط درون‌سازمانی و اعتماد متقابل را تقویت کرده و در نتیجه به افزایش سرمایه اجتماعی منجر شوند (ژو و لی، ۲۰۲۳). با این وجود، در بسیاری از سازمان‌های دولتی، تعاملات کاری رسمی و سلسله‌مراتبی، مانع از شکل‌گیری سرمایه اجتماعی اثربخش شده است.

از سوی دیگر، عملکرد کارکنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های موفقیت سازمان‌ها، تحت تأثیر عوامل گوناگونی از جمله کیفیت توسعه منابع انسانی، دسترسی به دانش، سطح مهارت‌ها و کیفیت روابط کاری قرار دارد. عملکرد کارکنان نه تنها شامل انجام وظایف محوله، بلکه دربرگیرنده رفتارهای فرآیندی، مسئولیت‌پذیری، نوآوری و پاسخگویی به ارباب‌رجوع نیز می‌شود (Williams et al., 2021). شواهد پژوهشی حاکی از آن است که توسعه اثربخش کارکنان می‌تواند از طریق ارتقای توانمندی‌ها و انگیزش، عملکرد کارکنان را به‌طور معناداری بهبود بخشد (Kim, & Park, 2022). در این میان، مدیریت دانش به‌عنوان یک متغیر کلیدی و راهبردی، نقش واسطه‌ای مهمی در ارتباط بین توسعه کارکنان و پیامدهای سازمانی ایفا می‌کند. مدیریت دانش شامل فرآیندهای خلق، ذخیره، اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش در سازمان است و می‌تواند دانش فردی کارکنان را به دانش سازمانی تبدیل کند (Takeuchi, 2021 & Nonaka). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که بدون وجود نظام مدیریت دانش کارآمد، اثرگذاری برنامه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان به‌شدت کاهش می‌یابد (Zhang et al., 2024). در سازمان‌های خدماتی دولتی مانند شهرداری‌ها، حجم قابل توجهی از دانش به‌صورت ضمنی و تجربی در اختیار کارکنان قرار دارد که در صورت عدم مدیریت صحیح، با بازنشستگی، جابه‌جایی یا ترک خدمت آنان از بین می‌رود. ضعف در مستندسازی تجربیات، عدم اشتراک دانش بین واحدها و نبود زیرساخت‌های فناورانه مناسب، از جمله چالش‌های رایج مدیریت دانش در شهرداری‌ها به‌شمار می‌رود (رضایی و همکاران، ۲۰۲۳). این مسئله موجب می‌شود که تلاش‌های انجام‌شده در حوزه توسعه کارکنان، به نتایج پایدار و بلندمدت منجر نشود.

شهرداری بابلسر نیز به‌عنوان یک نهاد عمومی ارائه‌دهنده خدمات شهری، با چالش‌هایی نظیر افزایش انتظارات شهروندان، محدودیت منابع، پیچیدگی فرآیندها و ضرورت ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان مواجه است. در چنین شرایطی، توجه به شیوه‌های نوین توسعه کارکنان و نقش آن‌ها در تقویت سرمایه انسانی و اجتماعی، از طریق استقرار نظام مدیریت دانش اثربخش، امری ضروری به نظر می‌رسد. با وجود اهمیت این موضوع، بررسی‌های اولیه نشان می‌دهد

که تاکنون پژوهش‌های جامعی که به صورت هم‌زمان به بررسی تأثیر شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری بابل سر پردازده انجام نشده است. بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش آن است که: شیوه‌های توسعه کارکنان در شهرداری بابل سر تا چه اندازه می‌توانند بر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی و در نهایت بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارند و مدیریت دانش چه نقشی در تبیین و تقویت این روابط ایفا می‌کند؟ پاسخ به این سؤال می‌تواند علاوه بر غنای ادبیات نظری، راهنمایی عملی برای مدیران شهری در جهت طراحی برنامه‌های توسعه منابع انسانی مبتنی بر دانش و بهبود عملکرد سازمانی فراهم آورد.

مدل مفهومی تحقیق



مدل مفهومی تحقیق؛ آل_تیت و همکاران، ۲۰۲۲ و ازگون و همکاران، ۲۰۲۲

فرضیه های تحقیق

فرضیه کلی

شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی و عملکرد کتان با نقش میانجی مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

- ✓ شیوه های توسعه کارکنان بر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ مدیریت دانش بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ سرمایه انسانی بر عملکرد تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ سرمایه اجتماعی بر عملکرد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

عنوان پژوهش	نویسنده/سال	نتایج
ارزیابی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر رابطه بین سرمایه انسانی و سرمایه	تونسی (۲۰۲۳)	یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که سرمایه انسانی تأثیر قابل توجهی بر مدیریت منابع انسانی و موفقیت سازمانی دارد و بر نقش محوری نیروی کار ماهر در

اجتماعی به سمت موفقیت سازمانی در بخش بانکداری عربستان سعودی		شکل دهی به نتایج سازمانی تأکید می‌کند. اهمیت استراتژیک مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده حیاتی در موفقیت سازمانی آشکار می‌شود.
سرمایه فکری، نوآوری فناوری و عملکرد شرکت	ایکسو و همکاران (۲۰۲۱)	نتایج نشان داده است که سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارند در حالی که سرمایه رابطه‌ای تأثیر منفی دارد. سرمایه ساختاری تأثیر مثبتی بر نوآوری فناوری دارد در حالی که سرمایه انسانی تأثیر منفی دارد. نوآوری فناوری می‌تواند عملکرد شرکت را افزایش دهد.
شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک عامل تسهیل‌کننده برای بهبود عملکرد سازمانی از طریق سرمایه انسانی	هیسو و همکاران (۲۰۲۰)	فرض می‌شود که رابطه مثبتی با سرمایه انسانی سازمانی (شایستگی‌های کارکنان) دارند که فرض بر این است که رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد.
مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت دانش استراتژیک به عنوان میانجی بین سرمایه نامشهود پایدار و عملکرد هتل	زاراگوزا و همکاران (۲۰۲۳)	یافته‌ها این فرضیه را که سرمایه نامشهود پایدار به طور مستقیم بر عملکرد هتل تأثیر می‌گذارد، پشتیبانی نمی‌کند. با این حال، دو فرضیه میانجی پشتیبانی می‌شوند و نشان می‌دهند که مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت دانش استراتژیک با ایجاد ارزش‌ها، فلسفه و پایه‌های لازم برای سرمایه نامشهود پایدار به عنوان میانجی عمل می‌کنند تا تأثیر قابل توجهی بر عملکرد هتل داشته باشند.
جهت‌گیری کارآفرینی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت: نقش واسطه‌ای عملکرد نوآوری	اینسه و همکاران (۲۰۲۳)	(۱) گرایش کارآفرینانه و سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری تأثیر می‌گذارد، (۲) عملکرد نوآوری بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد، و (۳) عملکرد نوآوری رابط بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت و بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد شرکت است.
تأثیر رهبری تحول‌آفرین، رهبری تعاملی و مدیریت دانش بر نوآوری با میانجیگری سرمایه انسانی در صنعت داروسازی در اندونزی	سیتروس و همکاران (۲۰۲۴)	یافته‌ها نشان می‌دهد که اثرات مستقیم رهبری تحول‌آفرین، رهبری مبادله‌ای، مدیریت دانش و سرمایه انسانی به طور مثبت و معناداری با نوآوری مرتبط است.
کیفیت و مدیریت سرمایه اجتماعی در اتحادیه‌های فناورانه	پرید و همکاران (۲۰۲۳)	نتایج نشان می‌دهد که بین همکاری تجاری و اجرای کنترل‌های کیفی در صورت همکاری با تامین‌کنندگان، مشتریان و رقبا رابطه مثبت وجود دارد. اما در مورد همکاری با موسسات چنین نیست.
تأثیر شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی: سهم واسطه‌ای مدیریت دانش	آل‌تیت و همکاران (۲۰۲۳)	نتایج نشان می‌دهد که مدیریت دانش به طور قابل توجهی تأثیر شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی را واسطه می‌کند.
طراحی مدل ارتقای عملکرد سازمانی مبتنی بر استراتژی نوآورانه، ظرفیت‌ها و سرمایه انسانی	گل‌زاده و همکاران (۱۴۰۳)	یافته‌ها نشان داد ظرفیت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری بر سرمایه دانش، سرمایه تخصص و سرمایه مهارت تأثیر دارند. سرمایه‌های مذکور نیز بر دیده‌بانی اثر گذاشته و به نوآوری خدمات و نوآوری فرایندی منجر می‌شوند. مولفه‌های مذکور به نوآوری سازمانی منجر شده و نوآوری سازمانی نیز بر عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد انسانی، عملکرد نوآورانه و عملکرد کیفی تأثیر می‌گذارد.
تأثیر کارایی سرمایه انسانی و فکری بر عملکرد شرکتها با توجه به نقش عمر شرکت و بدهی‌ها	گلستانی و همکاران (۱۴۰۳)	نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره نشان می‌دهد که بر اساس هر دو شاخص سنجش عملکرد شرکت بازده حقوق صاحبان و نسبت درآمد به کارکنان عمر شرکت بر ارتباط مثبت بین کارایی سرمایه انسانی و فکری و عملکرد شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد به عبارت دیگر با افزایش عمر شرکت ارتباط مثبت بین کارایی سرمایه انسانی و فکری و عملکرد شرکت‌ها تقویت می‌گردد.
بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد	درودی و همکاران	نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می‌دهند که سرمایه فکری رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری را

نوآوری با میانجیگری سرمایه فکری (۱۴۰۲)	میانجیگری می کند. سرمایه انسانی رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش محور با سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای را میانجیگری می کند، سرمایه ساختاری رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد نوآوری را میانجیگری می کند
ارزیابی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و عملکرد سازمان های در توسعه شهری (۱۴۰۲)	نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی ساختاری، رابطه ای و ساختاری بر تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین سرمایه اجتماعی ساختاری، رابطه ای و ساختاری بر انتقال دانش اثر مثبت و معناداری دارد و تسهیم دانش و انتقال دانش نیز بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.
بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل امور مالیاتی شهرستان گرگان (۱۴۰۲)	نتایج حاصل از این تحقیق بدین شرح می باشد: بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل امور مالیاتی شهرستان گرگان رابطه معنی داری وجود دارد. بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی شهرستان گرگان رابطه معنی داری وجود دارد.
بررسی نقش میانجی گری مدیریت منابع انسانی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد مالی در شرکت های شهرک صنعتی یزد (۱۴۰۲)	نتایج آزمون فرضیات نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد مالی دارای نقش میانجی گری مستقیم و معناداری است
تاثیر مدیریت ارتباط با مشتری الکترونیکی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شعب بانک سپه استان البرز (۱۴۰۲)	یافته های تحقیق حاکی از این است که مدیریت ارتباط با مشتری الکترونیکی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شعب بانک سپه استان البرز تاثیر مثبت و معناداری دارد.
بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر فراموشی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش (۱۴۰۲)	نتایج پژوهش نیز نشان داد مدیریت دانش تاثیر سرمایه اجتماعی بر فراموشی سازمانی را میانجی گری می کند.
رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی گری چاپکی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان ها (۱۴۰۲)	نتایج تجزیه و تحلیل از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق چاپکی سازمانی داشت

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی تلقی می شود، زیرا نتایج تحقیق کاربردی می باشد و از نظر روش و ماهیت از نوع پیمایشی و از نظر نوع همبستگی توصیفی می باشد. زیرا اطلاعات جامعه آماری را از طریق پرسشنامه جمع آوری و پرسشنامه ها را بین مشتریان توزیع می کند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شهرداری بابلسر می باشد که تعداد آنها ۷۰۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شهرداری بابلسر می باشد که در ادامه میزان و نحوه انتخاب آنها توضیح داده خواهد شد. در تحقیق حاضر پرسشنامه ها به صورت تصادفی در اختیار کارکنان قرار گرفته است. در این تحقیق جامعه آماری ۷۰۰ نفر است، بنابراین برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۲۴۸ تعیین شده است. روش جمع آوری اطلاعات بیشتر کتابخانه ای و میدانی است. پژوهش حاضر از روش های مختلفی برای کسب اطلاعات در مورد دانش نظری و اصول اولیه تحقیق استفاده کرده است که در ادامه به آنها اشاره می شود.

روش کتابخانه ای: در این تحقیق به منظور شناخت ادبیات نظری تحقیق و پیشینه موضوع از روش کتابخانه ای استفاده شده است. در روش کتابخانه ای، با وجود منابع کم و محدود، سعی شده است از منابع و مطالعات کتابخانه ای با مراجعه به سایت ها و مقالات اینترنتی، پایان نامه ها و نشریات داخلی و خارجی که بیشترین ارتباط را با موضوع تحقیق دارند، استفاده شود.

روش میدانی: روشهای میدانی روشهایی هستند که محقق باید با مراجعه به افراد یا محیط و همچنین ارتباط با واحد تحلیل و جمع آوری اطلاعات مورد نیاز به محیط مراجعه کند (همان منبع). مهمترین ابزار مورد استفاده محقق در این تحقیق برای جمع آوری داده های میدانی، روش پرسشنامه است. اطلاعات پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل داده ها ضروری است. در اینجا با طراحی پرسشنامه (استاندارد) و طراحی سوالات مرتبط با موضوع سعی شده است از افراد نمونه بخواهیم تا با تکمیل صحیح سوالات اطلاعات لازم را در اختیار ما قرار دهند.

ابزار تحقیق پرسشنامه (استاندارد) است. به عنوان یکی از رایج ترین ابزارهای جمع آوری داده ها در تحقیقات پیمایشی، پرسشنامه مجموعه ای از سوالات هدفمند است که از مقیاس های مختلف برای ارزیابی دیدگاه ها، دیدگاه ها و بینش پاسخ دهنده استفاده می کند (همان منبع). از پرسشنامه زمانی استفاده می شود که تعداد افراد جامعه آماری برای اندازه گیری و ارزیابی رفتارها، افکار، ادراکات و ویژگی های نمونه گذشته زیاد باشد.

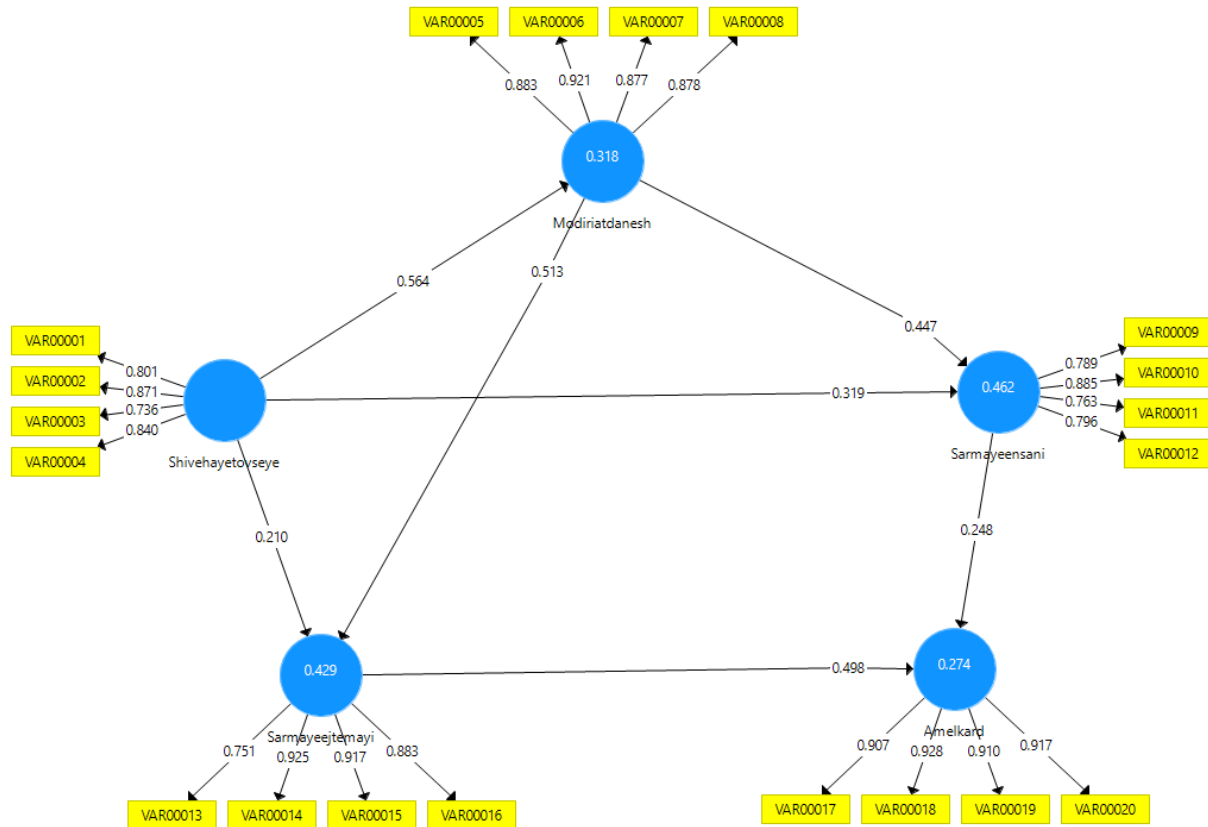
جدول (۱): مولفه و گویه های متغیرهای پژوهش

متغیرها	سوال پرسشنامه	منبع
شیوه توسعه کارکنان	۴-۱	ال-بیت و همکاران (۲۰۲۲) و ازگون و همکاران (۲۰۲۲)
مدیریت دانش	۸-۵	
سرمایه انسانی	۱۲-۹	
سرمایه اجتماعی	۱۶-۱۳	
عملکرد	۲۰-۱۷	

در پژوهش حاضر، پس از جمع آوری داده ها و اطلاعات لازم به وسیله پرسشنامه، همه آنها کدگذاری شده و ضمن طبقه بندی، آمار توصیفی مربوط به داده ها محاسبه و در نهایت از آزمون های مناسب برای تأیید یا رد فرضیه های طراحی شده استفاده شد. در پژوهش با استفاده از روش علمی در این راستا، از آزمون آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی ابزار گردآوری تحقیق، به تجزیه و تحلیل داده های عمومی و جمعیت شناختی جمع آوری شده از آزمودنی (مانند سن، جنسیت، تحصیلات و وضعیت تأهل و غیره) پرداخته شده است. عمدتاً از آمار توصیفی استفاده می شود. نرم افزار SPSS و Excel استفاده می شود. برای تحلیل استنباطی داده های تحقیق و تأیید مدل مفهومی ارائه شده از معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS استفاده شده است.

نتایج مدل معادلات ساختاری

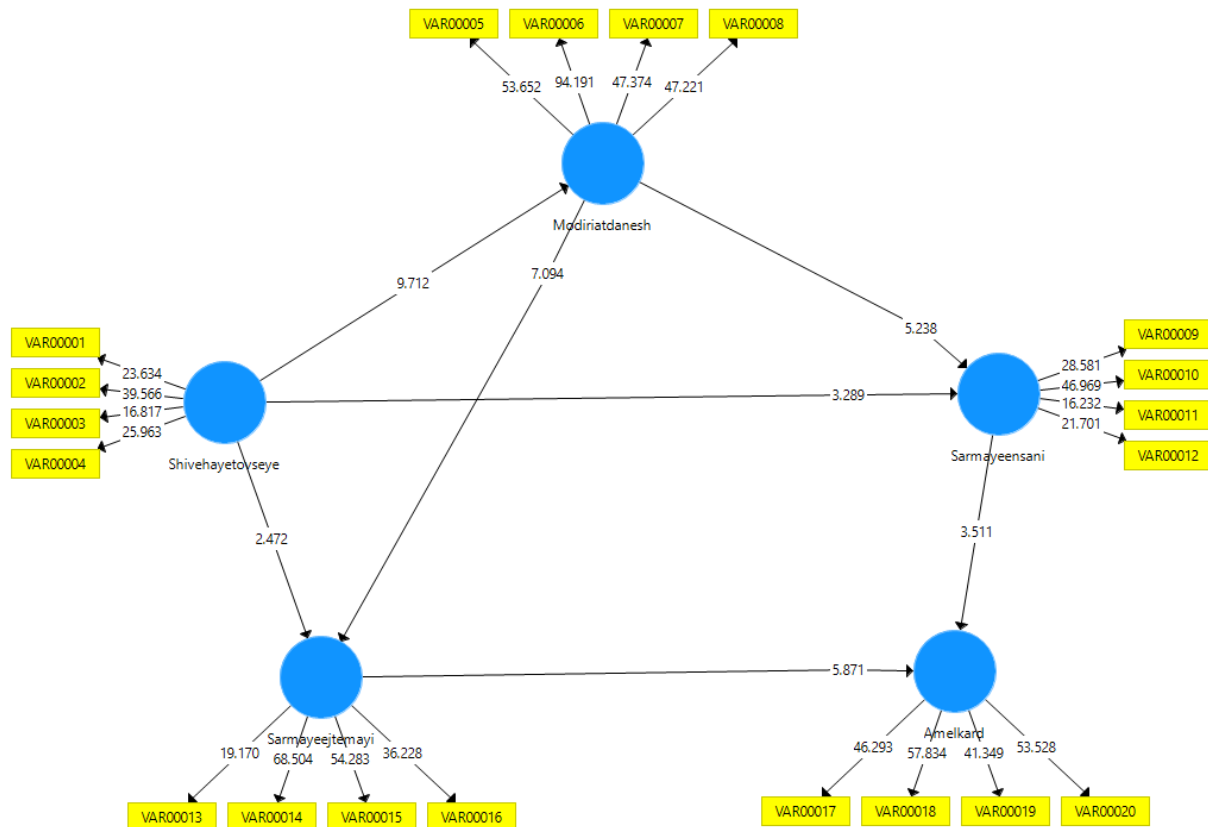
به منظور آزمون فرضیه های تحقیق و با توجه به نرمال نبودن توزیع متغیرها از برازش مدل معادلات ساختاری با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. در این مدل، روابط بین متغیرهای تحقیق به طور همزمان سنجیده شده و سهم هر یک از متغیرهای آشکار در تبیین مفاهیم پنهان تحقیق مشخص می شود. نمودار ۱ تخمین ضرایب مدل ساختاری تحقیق را برای فرضیه های تحقیق نشان می دهد.



نمودار (۱): مدل اولیه مقادیر بار عاملی سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش

بارهای عاملی، از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند، که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰.۴ شود (هولاند، ۱۹۹۹)، موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. البته برخی از نویسندگان مانند ریواردو هاف (۱۹۸۸)، عدد ۰.۵ را به عنوان ملاک بارهای عاملی ذکر نموده اند. نکته مهم این است که اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص های آن با مقادیری کمتر از ۰.۴ مواجه شد، باید آن شاخص ها (سوالات پرسشنامه) را اصلاح نموده و یا از مدل پژوهش خود حذف نماید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). طبق نمودار ضرایب بارهای عاملی متغیرهای آشکار بیش از ۰.۴ است که نشان دهنده مناسب بودن این متغیرها یا به عبارتی سوالات پرسشنامه برای اندازه گیری متغیرهای مکنون (پنهان) است.

ضریب مسیر بیانگر وجود رابطه علی خطی، شدت و جهت رابطه بین دو متغیر پنهان است. در واقع همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که در مدل های رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می کردیم. عددی بین ۱- و ۱+ است که اگر برابر با صفر باشد نشان دهنده عدم وجود رابطه علی خطی بین دو متغیر پنهان است.



نمودار (۲): مقادیر ضریب معناداری سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش

با توجه به تخمین آمار آزمون معناداری در نمودار ۲ مشاهده می شود که مقادیر ضریب مسیر بین متغیرها بیشتر از مقدار بحرانی توزیع تی_استودنت در جدول که در سطح اطمینان ۹۵٪ تقریباً برابر با ۱.۹۶ است؛ می باشد. در نتیجه می توان پذیرفت که روابط بین متغیرهای اصلی و بارهای عاملی و رابطه بین متغیرهای موجود با متغیرهای مشاهده شده؛ معنی دار بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ (خطای ۵٪) تایید شده است.

برازش مدل ساختاری

پس از استفاده از الگوریتم داده در حداقل مربعات جزئی (PLS)، مرحله بعدی شامل برازش مدل ساختاری است. برخلاف مدل اندازه گیری، مدل ساختاری مستقیماً به متغیرها یا سوالات (متغیرهای آشکار) مربوط نمی شود. در حالیکه، تنها بر متغیرهای پنهان و روابط بین آنها تمرکز می کند. در واقع، برازش مدل ساختاری نشان می دهد که تا چه حد مدل تجربی با مدل نظری تطابق دارد.

معیار R²

R² معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان می دهد چگونه یک متغیر برون زا (وابسته) بر دورن زا (مستقل) تاثیر می گذارد. مقدار R² بالاتر مرتبط با سازه های درون زا نشان دهنده تناسب مدل بهتر است. چین و همکاران (۱۹۹۸)، مقادیر ۰.۱۹، ۰.۳۳، و ۰.۶۷ را به عنوان نشان دهنده برازش ضعیف، متوسط و قوی برای مدل مشخص کرده اند. جدول زیر مقادیر R² را نشان می دهد که تأیید مناسب بودن برازش مدل ساختاری بر اساس این معیارها را ممکن می سازد.

جدول (۲): مقادیر ضریب تعیین

	R Square
عملکرد	۰.۲۷۴
مدیریت دانش	۰.۳۱۸
سرمایه اجتماعی	۰.۴۲۹
سرمایه انسانی	۰.۴۶۲

شاخص افزونگی (CV red) یا آزمون ارتباط پیشین یا Q^2

شاخص Q^2 توسط استون گیسر^۱ و همکاران (۱۹۷۵)، معرفی شد و به عنوان دومین معیار برای ارزیابی برازش مدل سازه ای عمل می کند. این شاخص، قدرت پیش بینی مدل در سازه های درون زا را مشخص می کند. براساس نظر استون گیسر و همکاران (۱۹۷۵)، مدل هایی که برازش ساختاری قابل قبولی را نشان می دهند باید توانایی پیش بینی موثر متغیرهای درون زا را نشان دهند. این موضوع نشان می دهد که اگر روابط بین ساختارها به طور دقیق تعریف شود و این ساختارها تأثیر قابل توجهی بر یکدیگر داشته باشند، فرضیه ها به درستی تأیید می شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی طبقه بندی نمودند. مقادیر Q^2 برای متغیرها، همانطور که در جدول ۳ ارائه شده است، نشان دهنده قدرت پیش بینی قوی است. از این رو، می توان ادعا کرد که یافته ها بر برازش کامل مدل ساختاری در این تحقیق تاکید می کند.

جدول (۳): مقادیر Q^2

	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
عملکرد	۰.۲۰۶
مدیریت دانش	۰.۲۳۳
سرمایه اجتماعی	۰.۳۰۷
سرمایه انسانی	۰.۲۹۳

جدول (۴): خلاصه حاصل از آزمون فرضیات

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره T	سطح معناداری	نتیجه رابطه
اول	شیوه های توسعه کارکنان بر مدیریت دانش	۰.۵۶۴	۹.۷۱۲	<۰/۰۵	تایید
دوم	شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی.	۰.۲۱۰	۲.۴۷۲	<۰/۰۵	تایید
سوم	شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی.	۰.۳۱۹	۳.۲۸۹	<۰/۰۵	تایید
چهارم	مدیریت دانش بر سرمایه انسانی.	۰.۴۴۷	۵.۲۳۸	<۰/۰۵	تایید
پنجم	مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی.	۰.۵۱۳	۷.۰۹۴	<۰/۰۵	تایید
ششم	سرمایه انسانی بر عملکرد کارکنان.	۰.۲۴۸	۳.۵۱۱	<۰/۰۵	تایید
هفتم	سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان.	۰.۴۹۸	۵.۸۷۱	<۰/۰۵	تایید

همانطور که جدول نتایج آزمون فرضیات نشان می دهد؛ کلیه فرضیه های اول تا هفتم دارای سطح معناداری بوده و مورد تایید قرار گرفته است. جدول اشاره شده نشان می دهد که شیوه های توسعه کارکنان با ضریب مسیر ۰.۵۶ بیشترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارد و شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰.۲۱ کمترین تأثیر را دارند.

¹Auston Gieser

نتیجه گیری (تفسیر نتایج) پژوهش

فرضیه اول: شیوه های توسعه کارکنان بر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر طبق فرضیه اول این تحقیق و بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از آزمون فرضیه توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس، مشخص شد که ضریب مسیر حاصل از نتیجه به دست آمده، ۰.۵۶ که شدت رابطه متوسط و مستقیمی را نشان می دهد و عدد معناداری آن ۹.۷۱ است که بر این اساس شیوه های توسعه کارکنان بر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی پژوهش های گذشته نشان داده است که تونسی و همکاران (۲۰۲۳)، و زاراگوز و همکاران (۲۰۲۳)، و گل زاده و همکاران (۱۴۰۳)، در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه دوم: شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر طبق فرضیه دوم این تحقیق و بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از آزمون فرضیه توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس، مشخص شد که ضریب مسیر حاصل از نتیجه به دست آمده، ۰.۲۱ که شدت رابطه متوسط و مستقیمی را نشان می دهد و عدد معناداری آن ۲.۴۷ است که بر این اساس شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی پژوهش های گذشته نشان داده است که عباسی و همکاران (۱۴۰۲)، و زاراگوز و همکاران (۲۰۲۳)، و حسین زاده و همکاران (۱۴۰۲)، در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه سوم: شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر طبق فرضیه سوم این تحقیق و بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از آزمون فرضیه توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس، مشخص شد که ضریب مسیر حاصل از نتیجه به دست آمده، ۰.۳۱ که شدت رابطه متوسط و مستقیمی را نشان می دهد و عدد معناداری آن ۳.۲۸ است که بر این اساس شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی پژوهش های گذشته نشان داده است که گلستانی و همکاران (۱۴۰۳)، و زاراگوز و همکاران (۲۰۲۳)، و آل_تیت و همکاران (۲۰۲۳)، در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه چهارم: مدیریت دانش بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر طبق فرضیه چهارم این تحقیق و بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از آزمون فرضیه توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس، مشخص شد که ضریب مسیر حاصل از نتیجه به دست آمده، ۰.۴۴ که شدت رابطه متوسط و مستقیمی را نشان می دهد و عدد معناداری آن ۵.۲۳ است که بر این اساس مدیریت دانش بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی پژوهش های گذشته نشان داده است که فضلی و همکاران (۱۴۰۲)، و کریمی و همکاران (۱۴۰۲)، و آل_تیت و همکاران (۲۰۲۳)، در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه پنجم: مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر طبق فرضیه پنجم این تحقیق و بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از آزمون فرضیه توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس، مشخص شد که ضریب مسیر حاصل از نتیجه به دست آمده، ۰.۵۲ که شدت رابطه متوسط و مستقیمی را نشان می دهد و عدد معناداری آن ۷.۰۹ است که بر این اساس مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی پژوهش های گذشته نشان داده است که اینسه و همکاران (۲۰۲۳)، و سیتروس و همکاران (۲۰۲۴)، و آل_تیت و همکاران (۲۰۲۳)، در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه ششم: سرمایه انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر طبق فرضیه ششم این تحقیق و بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از آزمون فرضیه توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس، مشخص شد که ضریب مسیر حاصل از نتیجه به دست آمده، ۰.۲۴ که شدت رابطه متوسط و مستقیمی را نشان می دهد و عدد معناداری آن ۳.۵۱ است

که بر این اساس سرمایه انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی پژوهش های گذشته نشان داده است که پرید و همکاران (۲۰۲۳)، و رییس زاده و همکاران (۲۰۲۴)، و آل_تیت و همکاران (۲۰۲۳)، در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه هفتم: سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بر طبق فرضیه هفتم این تحقیق و بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از آزمون فرضیه توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس، مشخص شد که ضریب مسیر حاصل از نتیجه به دست آمده، ۰.۲۴ که شدت رابطه متوسط و مستقیمی را نشان می دهد و عدد معناداری آن ۳.۵۱ است که بر این اساس سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی پژوهش های گذشته نشان داده است که پرید و همکاران (۲۰۲۳)، و رییس زاده و همکاران (۲۰۲۴)، و درودی و همکاران (۱۴۰۲)، در راستای این فرضیه می باشد.

پیشنهادات کاربردی

- ✓ با تشکیل کمیته تخصصی، شایستگی های مورد نیاز هر پست در شهرداری بابلسر شناسایی و بر اساس آن دوره های آموزشی، مربی گری و کارآموزی طراحی شود. این برنامه باید به صورت دوره های بازنگری و به روزرسانی گردد تا همسو با نیازهای متغیر سازمان باقی بماند.
- ✓ با استفاده از نرم افزارهای مبتنی بر ابر، پایگاهی ایجاد کنید که تجربیات، دستورالعمل ها، گزارش های موفق و درس های آموخته شده توسط کارکنان در آن ثبت و به اشتراک گذاشته شود. دسترسی آسان و جستجوی هوشمند در این سامانه، انتقال دانش را تسهیل و از اتلاف وقت جلوگیری می کند.
- ✓ با برگزاری دوره های فصلی، کارگاه های حل مسئله گروهی و ایجاد کانال های ارتباطی غیررسمی (مانند گروه های مجازی)، اعتماد و همکاری بین کارکنان را افزایش دهید. این اقدامات شبکه های اجتماعی درون سازمانی را تقویت و تبادل دانش ضمنی را ممکن می سازد.
- ✓ شاخص هایی مانند میزان مشارکت در سامانه مدیریت دانش، کیفیت مستندات تولید شده و انتقال مهارت به همکاران را به معیارهای ارزیابی عملکرد سالانه اضافه کنید. نتایج این ارزیابی را مبنای پاداش ها و فرصت های ارتقاء قرار دهید تا انگیزه برای خلق و اشتراک گذاری دانش افزایش یابد.
- ✓ با تهیه پروفایل مهارتی برای هر کارمند، حوزه های تخصصی و تجربیات آن ها را مستند کنید. این بانک اطلاعاتی به مدیران کمک می کند تا برای پروژه های جدید سریع تر تیم مناسب تشکیل دهند و از ظرفیت های داخلی به طور بهینه استفاده کنند.
- ✓ کارکنان باتجربه را به عنوان منتور معرفی کنید و جلسات منظمی برای انتقال تجربیات عملی آن ها به نیروهای جدیدتر ترتیب دهید. همچنین از روش قصه گویی سازمانی برای ثبت و انتقال درس های کلیدی پروژه های گذشته استفاده کنید.
- ✓ با طراحی دوره های کارآموزی کوتاه مدت در بخش های مختلف، امکان آشنایی کارکنان با فرآیندهای متنوع شهرداری را فراهم کنید. گردش شغلی برنامه ریزی شده نیز دید جامع تری به افراد داده و شبکه ارتباطی آن ها را گسترش می دهد.
- ✓ محیطی امن و مجهز فراهم کنید تا کارکنان بتوانند ایده ها و راه حل های جدید را بدون ترس از شکست آزمایش کنند. برگزاری دوره های تفکر طراحی و حل مسئله خلاق در این فضا، فرهنگ نوآوری و یادگیری مستمر را نهادینه می کند.

- ✓ با ترسیم نقشه‌ای که دانش موجود و مورد نیاز هر واحد را نشان می‌دهد، شکاف‌های دانشی کلیدی را شناسایی کنید. بر اساس این نقشه، برنامه‌های توسعه هدفمند طراحی و منابع آموزشی لازم تهیه شود.
- ✓ با طراحی پرسشنامه‌ها و مصاحبه‌های دوره‌ای، تغییرات در سطح سرمایه انسانی (مهارت‌ها)، سرمایه اجتماعی (شبکه‌های ارتباطی) و عملکرد فردی و تیمی را پس از اجرای هر برنامه توسعه ارزیابی کنید. از نتایج این اندازه‌گیری‌ها برای اصلاح و بهبود مستمر رویکردها استفاده نمایید.

محدودیت های تحقیق

- ✓ این مطالعه فقط در شهرداری بابلسر انجام می‌شود و نتایج آن الزاماً قابل تعمیم به سایر شهرداری‌ها یا سازمان‌های دولتی نیست. تفاوت در ساختار، فرهنگ سازمانی و سیاست‌های مدیریتی می‌تواند نتایج را تغییر دهد.
- ✓ جمع‌آوری داده‌ها بر اساس برداشت و قضاوت کارکنان انجام می‌شود که ممکن است تحت تأثیر تمایل به پاسخ‌های اجتماعی مطلوب یا ملاحظات سازمانی قرار گیرد. این موضوع می‌تواند دقت اندازه‌گیری متغیرها را محدود کند.
- ✓ پژوهش در یک مقطع زمانی مشخص انجام می‌شود و امکان بررسی تغییرات متغیرها در طول زمان وجود ندارد. بنابراین روابط علی بین متغیرها با احتیاط تفسیر می‌شود.
- ✓ برخی از ابعاد دانش ضمنی کارکنان به دلیل ماهیت تجربی و شخصی آن به طور کامل قابل اندازه‌گیری نیست. این موضوع می‌تواند بر ارزیابی دقیق نقش مدیریت دانش اثرگذار باشد.
- ✓ عواملی مانند فشار کاری، رضایت شغلی یا نگرانی از پیامدهای پاسخ‌دهی ممکن است بر نحوه پاسخ کارکنان اثر بگذارد. کنترل کامل این عوامل در شرایط واقعی سازمان امکان‌پذیر نیست.
- ✓ در این تحقیق تنها به شیوه‌های توسعه کارکنان، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و عملکرد کارکنان پرداخته می‌شود. سایر عوامل مؤثر مانند سبک رهبری یا فرهنگ سازمانی خارج از دامنه پژوهش قرار دارند.
- ✓ با توجه به تغییرات سریع در فناوری، سیاست‌های منابع انسانی و ساختار سازمان‌های دولتی، یافته‌های پژوهش ممکن است در بلندمدت نیازمند بازنگری و به‌روزرسانی باشند.
- ✓ کیفیت داده‌ها به سطح مشارکت و صداقت کارکنان در تکمیل پرسشنامه وابسته است. هرگونه بی‌دقتی یا عدم همکاری می‌تواند بر نتایج نهایی تحقیق تأثیر بگذارد.

منابع

- ✓ احمدی، فرشته، محبی، آزاده، نامداریان، لیلا، (۱۳۹۸)، ارائه یک معماری پیشنهادی برای مدیریت دانش در بنگاه با تمرکز بر رویکرد نوآوری باز، پردازش و مدیریت اطلاعات، دوره ۲، شماره ۳۵.
- ✓ آخوندی، محمد، مسگری، محمد، (۱۴۰۰)، مدل سازی عامل مبنا برای مکان یابی محل استقرار هواپیمای پشتیبان جهت کاهش زمان تاخیر در پروازهای هوایی: مطالعه موردی: شرکت هواپیمایی قشم ایر، فصلنامه علمی کارافن.
- ✓ حدادی، محمدعلی، ازناپی، دنیا، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر اشتراک‌گذاری دانش و قابلیت نوآوری مشارکتی فعالیت‌های نوآوری مشارکتی بر عملکرد نوآوری مورد مطالعه کارخانه تولید قطعات پیش‌ساخته پیش‌تنیده/ هالوکور، سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، چابهار.
- ✓ زارعی، حجت، کولک، عادل، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ابعاد مزیت رقابتی بر وفاداری مشتریان (مورد مطالعه: صنایع غذایی ب. آ شیراز)، رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۳، شماره ۳، صص ۱۳۷-۱۵۷.

- ✓ زند کریمی، مریم، (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی معلمان، روانشناسی مدرسه، شماره ۱، صص ۷-۱۰۷.
- ✓ قاضیزاده فرد، سید ضیال‌الدین، عطائی، سیدشکور، (۱۳۹۲)، مدیریت دانش عامل اثربخشی سازمانها - تحلیلی بر نقش اکتساب دانش و تجربه در سازمانها، فصلنامه توسعه، دوره ۲۷، شماره ۸.
- ✓ قربانی، محمود، نیشابوری، وحیدرضا، عرفانیان خانزاده، حمید، (۱۳۹۵)، بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی، پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۹، شماره ۳۴، صص ۱۲۵-۱۵۴.
- ✓ کریمی، فرزانه، کیالاشکی، جعفر، (۱۴۰۲)، تاثیر مدیریت ارتباط با مشتری الکترونیکی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شعب بانک سپه استان البرز، هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد.
- ✓ گل زاده، محمد جواد، خندان علمداری، صابر، فرح بخش، نداء، (۱۴۰۳)، طراحی مدل ارتقای عملکرد سازمانی مبتنی بر استراتژی نوآورانه، ظرفیت ها و سرمایه انسانی (مورد مطالعه: سازمان بنادر و دریانوری کشور).
- ✓ گلستانی، مریم، علیخانی، محسن، سقایی، غلامرضا، (۱۴۰۳)، تاثیر کارایی سرمایه انسانی و فکری بر عملکرد شرکتها با توجه به نقش عمر شرکت و بدهی ها، یازدهمین کنفرانس بین المللی چشم اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی، تهران.
- ✓ Aghaei, M., Rezagholizadeh, M., & Bagheri, F. (2023). The effect of human capital on economic growth: The case of Iran's provinces. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(1), 21-44.
- ✓ Al-Busaidi, K.A. and Olfman, L. 2017, Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. 47 No. 1, pp. 110-136
- ✓ Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2023). The impact of employee development practices on human capital and social capital: the mediating contribution of knowledge management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 218.
- ✓ Ghasemi, A., khalijian, S., Daim, T.U., & Mohammadipirar, E. (2021). Knowledge management performance measurement based on World-Class Competitive Advantages to develop strategic-oriented projects: Case of Iranian oil industry. *Technology in Society*, 67.
- ✓ Hsu, I. C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with applications*, 35(3), 1316-1326.
- ✓ Hu, Z. (2021). The effect of income inequality on human capital inequality: Evidence from China. *Structural Change and Economic Dynamics*, 58, 471-489.
- ✓ Ince, H., Imamoglu, S. Z., & Karakose, M. A. (2023). Entrepreneurial orientation, social capital, and firm performance: The mediating role of innovation performance. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 24(1), 32-43.
- ✓ Pittino, D., Martinez, A. B., Chirico, F., & Galvan, R. S. (2018). Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation in family firms: The moderating role of governance heterogeneity. *Journal of Business Research*, 84, 312-326.
- ✓ Priede-Bergamini, T., López-Cózar-Navarro, C., & Benito-Hernández, S. (2023). Quality and social capital management in technological alliances: a knowledge management view. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 14(2), 139-158.

- ✓ Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788-798.
- ✓ Sitorus, M. U., & Hendratmoko, H. (2024). The Impact of Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Knowledge Management on Innovation Mediated by Human Capital in The Pharmaceutical Industry in Indonesia. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, 12(1), 65-85.
- ✓ Victora, C. G., Hartwig, F. P., Vidaletti, L. P., Martorell, R., Osmond, C., Richter, L. M., ... & Black, R. E. (2022). Effects of early-life poverty on health and human capital in children and adolescents: analyses of national surveys and birth cohort studies in LMICs. *The Lancet*, 399(10336), 1741-1752.
- ✓ Xu, J., Shang, Y., Yu, W., & Liu, F. (2019). Intellectual capital, technological innovation and firm performance: Evidence from China's manufacturing sector. *Sustainability*, 11(19), 5328.