

أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك
الابتكاري: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية
بالتطبيق على شركة (إم تي إن يمن)

The impact of the dimensions of social capital on
the innovative behavior : the role of self-efficacy by
application on the company of (MTN YEMEN)

د. سعيد علي محمد جلال¹

د. عبدالناصر عبدالرحمن ناصر سودان²

<https://doi.org/10.54582/TSJ.2.2.36>

(1) أستاذ إدارة الأعمال المساعد - نائب عميد كلية العلوم الإدارية والمالية لشؤون الطلاب

جامعة إقليم سبأ

عنوان المراسلة : Saeed.aljalal@gmail.com

(2) أستاذ إدارة الأعمال المساعد - عميد كلية العلوم الإدارية والمالية - جامعة إقليم سبأ

عنوان المراسلة : Dr.nasser.abdulrhman@gmail.com



الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي على السلوك الابتكاري للعاملين، من خلال توسيط الكفاءة الذاتية. معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي.

تألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارة العامة لشركة إم تي إن يمن- للاتصالات الخليوية- والبالغ عددهم (585)، ونظراً لتباين مجتمع الدراسة، فقد تم اللجوء إلى اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (232) مفردة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة أربعة فروض، ولاحظتها تم استخدام عدد من التحليلات الإحصائية، بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS (Version 23)، كما تم استخدام الاستقصاء، كوسيلة للحصول على البيانات.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلي، والعلاقات، والإدراكي) على الكفاءة الذاتية، وعلى السلوك الابتكاري، ووجود أثر إيجابي ومعنوي للكفاءة الذاتية على السلوك الابتكاري، كما أدى دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) إلى تغيير العلاقة بين بعد العلاقات والبعد الإدراكي من جانب، والسلوك الابتكاري من جانب آخر.

الكلمات المفتاحية: أبعاد رأس المال الاجتماعي، رأس المال الاجتماعي، الكفاءة الذاتية، السلوك الابتكاري.





Abstract:

This study aimed to recognize the impact of social capital dimensions on employees' innovative behavior by highlighting the mediating role of self-efficacy to test this relationship. The study adopted the analytical descriptive approach. The study samples were selected from MTN Head Office employees, and due to the diversity of the study population, a random stratified sample of (232) was selected out of a total of 585 employees. To achieve the study objectives, the researcher constructed four main hypotheses, a questionnaire was administered and the data were analyzed by using the statistical program SPSS (Version 23). The results revealed that there was a positive impact of the dimensions of social capital (structural, relational, cognitive) on self-efficacy and innovative behavior. It also revealed that there was a positive and moral impact of self-efficacy on innovative behavior. Furthermore, selecting the mediating role of self-efficacy as a mediating variable has changed the relationship between the relationships and cognitive dimension on one hand and innovative behavior on the other hand.

Keywords: Social Capital Dimensions, Social Capital, Self-Efficacy and Innovative behavior.





المقدمة

أصبح مفهوم رأس المال الاجتماعي شائعاً بشكل متزايد في مجموعة واسعة من تخصصات العلوم الاجتماعية (Adler & Kwon، 2002). كما يشير (Danchev، 2006)) إلى أن الشركات تحقق حالياً أعلى النسب؛ بسبب التفاعلات الأفضل غير الرسمية بين أعضائها، وهذه الحقيقة أدت إلى زيادة اهتمام العلوم الإدارية في البحث في هذا المجال. ويضيف (McElroy et al.، 2006) أن رأس المال الاجتماعي على عكس بعض رؤوس الأموال الأخرى، حيث يمكن للبشر إعادة إنتاجه عندما يواجهون فيه نقصاً.

لقد أوضح المهتمون برأس المال الاجتماعي أن البيئة الاجتماعية الغنية بمشاركة الفرص بين الأفراد، والتي تتيح لهم أن يتقابلوا بشكل مستمر، هي أرض خصبة لتعزيز الثقة والمعاملة بالمثل، وتبادل الأفكار والرؤى المشتركة، والحصول على المعلومات، وتقليل كلف المعاملات، واكتشاف الحلول الجديدة، وكل هذا سيساعد في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين؛ لذا وُصف رأس مال الاجتماعي من قبل Manning (2010)) بأنه مورد معنوي واعتباري وأخلاقي، وشيء ثمين ونافع، ومطلوب الاستثمار فيه.

وتنطلق فكرة دراسة الكفاءة الذاتية من كونها جزء من الأبعاد المهمة في الشخصية، وذلك لما لها من تأثير في سلوك وتصرفات الفرد، كما تلعب دوراً مهماً في توجيه السلوك وتحديد؛ حيث إن السلوك الذي يمارسه الفرد يؤثر في الطريقة التي يدرك بها ذاته (داهش 2018: 534).

كذلك سعت المنظمات إلى تشجيع الإبداع والابتكار، بوصفهما محددتين مهمين للنمو التنظيمي، ويرى (Lindkvist، 2005) أنه في اقتصاد المعرفة يعتمد الابتكار بشكل كبير على القدرة على الاندماج السريع لأنواع مختلفة من المعرفة المترابطة؛ لمعالجة المشكلات المعقدة.

ومن هنا جاءت فكرة الدراسة في البحث حول إمكانية تعزيز السلوك الابتكاري، من خلال التفاعلات الاجتماعية المكثفة، والعلاقات بين الأفراد، ضمن الأطر التنظيمية؛ لتحقيق ابتكار تعاوني، وسلوكيات مبتكرة ومترابطة من قبل الأفراد، ودور الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والسلوك الابتكاري.

مشكلة الدراسة

يعد السلوك الابتكاري ضرورياً لبقاء المنظمة ونموها، وشرطاً أساسياً؛ لتحفيز الابتكار التنظيمي (Jung & Yoon، 2018:498) وبالرغم من تزايد الاهتمام بالابتكار في المنظمات بشكل عام وشركات الاتصالات بشكل خاص، إلا أن دراسة الظروف والعوامل التي تحد من زيادة السلوك الابتكاري،





أو تؤدي إليه تعد نادرة.

وفي هذا السياق تؤكد دراسة (Nedkovski & Marco، 2015) على أن معظم الأبحاث ركزت على الإبداع، فيما تجاهلت السلوك الابتكاري (تنفيذ الفكرة)، والحاجة قائمة للدراسة والبحث في هذا المجال، ومن ضمن ذلك دراسة كيفية تأثير خصائص الشبكة الاجتماعية التي يندرج فيها العاملون، على مراحل السلوك الابتكاري.

ومن منطلق أن شركات الاتصالات، تعتمد بشكل كبير على الخدمات، و قدرتها على تزويد العملاء بخدمات عالية الجودة، برزت الحاجة إلى التحفيز الإيجابي للسلوك الابتكاري، سيما من خلال النظر في علاقات العمل التي يمكن أن تساعد في تحقيق أقصى قدر من الابتكار، وكذلك التعرف على دور كفاءة الأفراد الذاتية تجاه سلوكهم الابتكاري، والتعرف من خلال هذه المعادلة على ما يحفزهم على سلوكهم الابتكاري، ثم وضع الاستراتيجيات التي تشجعهم على ذلك.

وعليه يمكن القول بأن مشكلة الدراسة تتمحور في اتجاهين: الاتجاه الأول: يكمن في وجود فجوة - في حدود علم الباحثين- في الجانب النظري، تتعلق بدراسة أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك الابتكاري وجود المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية).

الاتجاه الثاني: يكمن في وجود منافسة قوية بين شركات الاتصالات في اليمن التي محور تركيزها على البحث عن أفضل الطرق للوصول إلى العميل، وتحقيق ميزة تنافسية. وهذا الأمر يحتم على إدارة هذه الشركات انتهاج أسلوب ابتكاري متقدم، حتى تستطيع تحقيق الميزة التنافسية من جانب، والتعامل بكفاءة وفاعلية، مع المتغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية من جانب آخر، وفي هذا الصدد يمكن صياغة التساؤلات البحثية الآتية:

- 1- إلى أي مدى تؤثر أبعاد رأس المال الاجتماعي على سلوك الأفراد الابتكارية في شركة (إم تي إن يمن)؟
- 2- إلى أي مدى يمكن اعتبار أبعاد رأس المال الاجتماعي عوامل مؤثرة على كفاءة الأفراد الذاتية في شركة (إم تي إن يمن)؟
- 3- إلى أي مدى يمكن اعتبار كفاءة الفرد الذاتية عامل مؤثر على سلوك الأفراد الابتكاري في شركة (إم تي إن يمن)؟
- 4- هل يؤدي دخول متغير الكفاءة الذاتية- كمتغير وسيط تداخلي- إلى تغيير مسار العلاقة المباشرة لأبعاد رأس المال الاجتماعي على سلوك الأفراد الابتكاري؟





أهداف الدراسة

1. التعرف على أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي على الكفاءة الذاتية.
2. التعرف على أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي على سلوك الأفراد الابتكاري.
3. التحقق من أثر الكفاءة الذاتية على سلوك الأفراد الابتكاري.
4. التحقق من الدور الوسيط للكفاءة الذاتية في دعم الأثر الإيجابي، وتقويته لأبعاد رأس المال الاجتماعي، على سلوك الأفراد الابتكاري.
5. تقديم مجموعة من التوصيات لشركة (إم تي إن يمن)، وبيان إجراءات كيفية تطبيق تلك التوصيات، من خلال تقديم خطة عمل إرشادية شاملة ومفصلة.

أهمية الدراسة

1. تكمن أهمية الدراسة في أهميتها متغيراتها- رأس المال الاجتماعي، الكفاءة الذاتية السلوك الابتكاري، في مجال الإدارة، وما ستتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج بين هذه المتغيرات؛ حيث إنه- على حد علم الباحثين- لا توجد دراسات تناولت التأثيرات المتبادلة بين هذه المتغيرات.
2. تتبع أهمية الدراسة من الأفكار التي تطرح حول أهمية تعزيز السلوك الابتكاري داخل المنظمات، ومن هذه الأفكار تحفيز الابتكار الاجتماعي (Dawson & Daniel, 2010)، والدراسة الحالية تطرح موضوع أبعاد رأس المال الاجتماعي بوصفه قاعدة أساسية يمكن الاعتماد عليها في تحفيز السلوك الابتكاري.
3. أهمية نتائج الدراسة لشركة (إم تي إن يمن)، والتي ستظهر من خلال لفت أنظار إدارة الشركة إلى أهمية الاعتناء بالسلوك الابتكاري للأفراد، ومن خلال زيادة التركيز على بناء رأس المال الاجتماعي في الشركة من جانب، والاهتمام بالكفاءة الذاتية للأفراد من جانب آخر؛ لدعم السلوك الابتكاري للعاملين.
4. بحسب دراسة (Yuan & woodman, 2010) فإن السلوك الابتكاري هو نوع من السلوكيات خارج الدور، لأن الابتكار يتجاوز المسؤوليات المطلوبة في الوصف الوظيفي، وبما أن الزيادة في الأجور والترقيات، تعتمد بشكل أساسي على تقييم الأداء، ومستوى أداء الموظف، ضمن المعايير المحددة مسبقاً، فمن المحتمل عدم وجود حافز للأفراد للانخراط بشكل طوعي في الأنشطة المبتكرة؛ وبالتالي فالحاجة قائمة لهذه الدراسة لمعرفة كيف يمكن للمديرين أن يشجعوا ويحفزوا الموظفين على الابتكار؟





الإطار النظري والدراسات السابقة

رأس المال الاجتماعي: من خلال مراجعة الأدب الإداري، يتضح أن فكر رأس المال الاجتماعي زاخر بعددٍ من الدراسات في الوقت الحاضر التي نشرها الباحثون في أنحاء العالم، وبالرغم من ذلك إلا أن هناك غموضاً يتعلق بتعريف رأس المال الاجتماعي؛ حيث أوضح (Adler & Kwon، 2002: 17) أن الأطروحات تباينت حول مفهوم رأس المال الاجتماعي، وفقاً لتنوع الغايات، والخلفيات العلمية، ومن هذه التعريفات ما أوضحه (Coleman، 1988: 98) من أن رأس المال الاجتماعي «مجموعة مختلفة من المكونات التي تحتوي على بعض مظاهر البناء الاجتماعي، وتسهل إجراءات معينة لتفاعل الأفراد، سواءً على المستوى الشخصي، أو بصفة مشتركة، من خلال البناء الاجتماعي نفسه.

وفي تعريف آخر يرى (Nahapiet & Ghoshal، 1998: 243) أن رأس المال الاجتماعي يعني: «مجموعة من الموارد الكامنة والفعالية المتجسدة ضمن حدود، والمتوفرة والمستمدة من شبكات عمل العلاقات الملموسة من الأفراد أو الوحدات الاجتماعية»؛ ووفقاً لتعريف (Păunescu & Badea، 2014: 564)، فإن رأس المال الاجتماعي يعني: «مجموعة الأصول المرتبطة بالشبكات الاجتماعية، وهذه الأصول قد تكون فعلية أو محتملة، وتتخذ أشكالاً متعددة، مثل: المعلومات، المعرفة، الكفاءات، القدرات، والدعم. وإن الشبكات الاجتماعية هي مصدر خلق رأس المال الاجتماعي، لا تقتصر على التفاعلات والتعاون والعلاقات بين الجهات الفاعلة، بل تشمل المعايير الاجتماعية، والثقة، والمعاملة بالمثل».

وفيما يتعلق بأبعاد رأس المال الاجتماعي تتفق معظم الدراسات على سبيل المثال لا الحصر (Yang & Farn، 2009) (Chen & Lovvorn، 2011) على أن هناك ثلاثة أبعاد قدمتها دراسة (Nahapiet & Ghoshal، 1998)، والمتمثلة في البعد الهيكلي وبعد العلاقات، والبعد الإدراكي، هي الأبعاد المعبرة عن رأس المال الاجتماعي في المنظمات، وذلك على النحو الآتي:

1. البعد الهيكلي: يرى (Arenius، 2002: 53) أن البعد الهيكلي يعكس الخصائص غير الشخصية لعلاقات شبكة العمل، ومدى ارتباط العاملين بعضهم ببعض، داخل المنظمة، ومقدار وصولهم لرأس المال الفكري للآخرين، ويمكن وصفه من خلال ارتباطات شبكة العمل، وتنظيمها وملائمتها. كما يصف هذا البعد شدة الارتباطات، وتكرارها، وهرميتها والاتصالات بين الأفراد، داخل شبكة العمل. إن رأس المال الهيكلي يعتمد بصفة أساسية على علاقات التفاعل الاجتماعي، حيث يرى Chiu et al. (2006: 1877) أن الافتراض الرئيس لرأس المال الاجتماعي، هو: توفير الوصول إلى الموارد، وتمثل العلاقات الاجتماعية، قوة العلاقات، وتكرار الاتصالات، ومقدار الوقت المخصص للاتصال بين الأفراد، ويرى (Hoffman et al.، 2005: 95-97) أن هذا المكون يعبر عن كثافة الاتصالات





أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك الابتكاري: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية
بالتطبيق على شركة (إم تي إن يمن)

د. سعيد علي محمد جلال - د. عبدالناصر عبدالرحمن ناصر سودان

وتسلسلها الهرمي في الشبكة الاجتماعية، وكيف تؤثر هذه الاتصالات على تبادل الموارد، وهذا يتطلب تكوين شبكة تساهم في تطوير قواعد بيانات علائقية في المنظمة.

2. بعد العلاقات يستند هذا البعد على العلاقات بين الأفراد التي تؤثر في سلوكهم، مثل الاحترام، والصدقة، كما تعد هذه العلاقات مصدراً لإنجاز الحاجات الاجتماعية، مثل: الألفة، والتأييد، والمكانة (Nahapiet & Ghoshal، 1998: 24) ويعرف (Weber & Weber، 2007: 14) بعد العلاقات على أنه: «العلاقات الخاصة التي تؤثر في سلوك الآخرين، ومن خلال تطور هذه العلاقات الشخصية، يبقى الأفراد العاملون على توافق حول القواعد، والتعاون في العمل، وزيادة المشاركة». ويرى كل من (Beardwell & Claydon، 2010: 664) أن بعد العلاقات يشير إلى «طبيعة العلاقات الشخصية الموجودة بين أعضاء شبكة العمل في المنظمة، ودرجة الثقة والمعاملة بالمثل، والشعور بالالتزام تجاه الآخرين، والمعايير والتوقعات داخل المجموعة بخصوص التعاون. ويرتكز بعد العلاقات بدرجة أساسية على الثقة بين الأفراد والمعاملة بالمثل، وقد عرفت الثقة من قبل (Bakker et al.، 2006: 598) على أنها: «التوقع الإيجابي عن كون الشخص المقابل لن يتصرف من خلال الألفاظ، والأفعال، أو القرارات، بشكل غير مقبول». وعن المعاملة بالمثل، فقد أوضح (Wasko & Faraj، 2005: 43) أن القاعدة الأساسية للمعاملة بالمثل هي الشعور بالفضل المتبادل، بحيث يقوم الأفراد بالرد بالمثل للفوائد التي يحصل عليها من قبل الآخرين، كما يرى (Chiu et al.، 2006: 1877) أن المعاملة بالمثل تعني: «الأفعال المتوقفة على ردود أفعال إيجابية من قبل الآخرين، وهذه الأفعال تبني على تفاعلات متوقعة، وليست سابقة».

3. البعد الإدراكي: يعني هذا البعد وفق (Beardwell & Claydon، 2010: 664) أنه: «الموارد التي تعزز المعاني والفهم المشترك بين أعضاء الشبكة، مثل: اللغة، والقصص المشتركة، حيث يمثلان الطريقة التي تجرى بها الأمور». كما عرّف (Păunescu & Badea، 2014: 565) البعد الإدراكي على أنه: «الأصول المتراكمة التي تزود الجهات الفاعلة بالمعاني، والتفسيرات، والسلوكيات، والمعايير والقيم المشتركة». ويعتمد البعد الإدراكي على الرؤية واللغة المشتركة؛ حيث تجسد الرؤية المشتركة الأهداف والتطلعات الجماعية لأعضاء المنظمة، كما يمكن النظر إليها أنها عملية ربط، تساعد الأجزاء المختلفة من المنظمة، في جمع الموارد (Chiu et al، 2006: 1878). أما اللغة المشتركة، فهي تعبر عن المفردات والعبارات المميزة التي يفهمها المشاركون في عملية الاتصال (Chang & Chuang، 2011: 12). ويشير (Aslam et al.، 2013: 32) إلى أن اللغة المشتركة تلعب دوراً رئيساً في سياق العلاقات الاجتماعية، بقدر ما تعمل كمساعد؛ لتبادل المعلومات، وعبر عنها بأنها: «المفردات المشتركة».





الكفاءة الذاتية

عرّف (Bandura، 1994:71) الكفاءة الذاتية بأنها: «معتقدات الفرد حول قدراته على الإنتاج عند مستويات معينة من الأداء، والتي تمارس التأثير على الأحداث التي تؤثر على حياتهم». وذكر (Stajkovic، & Luthans، 1998) أن الكفاءة الذاتية، هي: قناعة الفرد بقدراته على تعبئة الدوافع والموارد المعرفية، ومسارات العمل اللازمة؛ لتنفيذ مهمة محددة بنجاح، داخل تنظيم معين. ويرى (Pajares & Graham، 1999) أن الكفاءة الذاتية هي: «اعتقاد الفرد في إمكانياته الذاتية، وثقته في قدرته، ومعلوماته، وأنه يملك من المقومات ما يمكنه من تحقيق المستوى الذي يرضيه، أو يحقق له التوازن، محددًا بذلك جهوده وطاقاته في هذا المستوى».

ولعل من الأسباب التي دفعت الباحثين في أن يكون هذا المتغير وسيطاً، بين رأس المال الاجتماعي، والسلوك الابتكاري للعاملين، هو أن الكفاءة الذاتية، بحسب (Chaudhary et al.، 2012) من الأبعاد المهمة في الشخصية؛ لما لها من أثر كبير في سلوك الفرد وتصرفاته، ووفقاً للنظرية المعرفية والاجتماعية، فإن الكفاءة الذاتية لا تساعد على فهم السلوك الإيجابي للأفراد فقط، بل يمتد ذلك إلى التنبؤ بالسلوك ونتائجه.

وبالرؤية نفسها يذكر (Hsu et al.، 2007) أن الكفاءة الذاتية تلعب دوراً مهماً في التأثير على دوافع الأفراد وسلوكهم، وأن الأشخاص الذين لديهم كفاءة ذاتية عالية؛ سيكونون أكثر إنجازاً، من أولئك الذين يعانون من انخفاضها، وقد يكون السبب في ذلك بحسب دراسة (Chan et al.، 20017) أن الإحساس القوي بالكفاءة الذاتية، يمكن أن يسهم في تحقيق التوازن بين المطالب المختلفة للموظف، مثل: الوظيفة، والجوانب الاجتماعية، بمعنى آخر أن الكفاءة الذاتية تساعد الموظفين في تحقيق ما يعتقدون أنهم يستطيعون تحقيقه، وفي الوقت نفسه يبنون مهارات وقدرات شخصية؛ لإدارة التحديات بين العمل والأسرة.

السلوك الابتكاري للعاملين: أشار (Niu، 2014: 290-291) إلى أن السلوك الابتكاري يتوافق مع أسس النظرية السلوكية، وبالتالي يمكن اكتساب هذا السلوك، من خلال التدريب والتعلم، وأن هذا السلوك يبدأ من تطوير مفهوم جديد، ثم يعمل أنصار الفكرة الجديدة على تحقيقها داخل المنظمة، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن ينتهي أي مشروع أو فكرة مبتكرة، إذا تركت جانباً، أو لم يتم تنفيذها.

وعرف (Thurlings et al.، 2015) السلوك الابتكاري على أنه عملية يتم من خلالها إنشاء أفكار جديدة، وتطويرها وتطبيقها، وترويجها وتحقيقها وتعديلها، من أجل تحقيق دور الموظفين في أداء المنظمة.





ويذكر (Niu, 2014) أن السلوك الابتكاري يعني الطريقة التي يبتكر بها الموظفون الأفكار الجديدة، ويستخدمونها، وينفذونها بطريقة هادفة، وأن الموظفين الذين لديهم هذا السلوك يمكنهم من تحقيق المزيد من الأداء لأنفسهم ومجموعاتهم وتنظيمهم.

العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والسلوك الابتكاري

طرحت دراسة (Hauser et al., 2007) تساؤلاً مفاده أي من أبعاد رأس المال الاجتماعي يساعد في تسهيل وإدارة الابتكار؟ وتجب الدراسة عن هذا السؤال بالتأكيد على أن رأس المال الاجتماعي يؤثر على عمليات الابتكار، وتقارن أهميته بأهمية رأس المال البشري ومع ذلك تؤكد الدراسة على أن أبعاد رأس المال الاجتماعي ليس لها نفس القدرة التفسيرية في العمليات المبتكرة، حيث يمثل بعد الأنشطة التعاونية أهم بعد مؤثر على العمليات الابتكارية.

كما أشارت دراسة (Chen et al., 2016) إلى أن رأس المال الاجتماعي ببعديه الداخلي والخارجي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، وأن التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية للابتكار كان من خلال رأس المال الاجتماعي.

وفي دراسة (Martínez et al., 2016) التي تناولت العلاقة المباشرة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي البعد: الترابطي، والتجسيري، والابتكار توصلت إلى أن هذين البعدين يؤثران تأثيراً معنوياً وإيجابياً على الابتكار. وفي دراسة لاحقة لكل من (García-Villaverde et al., 2017) جاءت بنتائج مختلفة عما سبق حيث توصلت إلى وجود أثر إيجابي للبعد الإدراكي على الابتكارات الراديكالية بينما أثر البعد الهيكلي سلباً عليها.

أما دراسة ((Kim & Shim, 2018) فقد تناولت علاقة رأس المال الاجتماعي بالابتكار بطريقة غير مباشرة من خلال مشاركة المعرفة، وتوصلت إلى أن أبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلي، العلاقات، الإدراكي) تؤثر بشكل إيجابي على مشاركة المعرفة التي بدورها تؤثر على الابتكار، وهذا يعني أن بناء رأس المال الاجتماعي أمر حاسم لتعزيز القدرات الابتكارية للمنظمات.

وتؤكد دراسة (Fandiño et al., 2019) على أن رأس المال الاجتماعي التنظيمي يتوسط العلاقة بين المرونة والابتكار وكذلك يؤثر على الابتكار في مسار العلاقة المباشرة بينهما. وبناء على ما تقدم يمكن صياغة الفرض الأول الذي ينص على أنه: تؤثر أبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، بعد العلاقات، البعد الإدراكي) تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على السلوك الابتكاري للعاملين في شركة (إم تي إن يمن).

العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والكفاءة الذاتية





وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية «فإن البيئات الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في تشكيل إدراك الأفراد ومن ثم سلوكهم (Bandura 1986)

وقد أكدت دراسة (Kannadhasan et al., 2018) على أن الأفراد الذين يتشاركون في شبكة اجتماعية متماسكة يميلون إلى الحصول على مستوى أعلى من الكفاءة الذاتية، وقد برهنت الدراسة على وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الاجتماعي والكفاءة الذاتية.

ويفيد (Pearson & Carr, 2011) أن رأس المال الاجتماعي يعزز من الكفاءة الذاتية، من خلال تحقيق التعاون بين أعضاء الفريق، عن طريق الاتصال المباشر أو غير المباشر.

وبناءً على ما سبق يمكن صياغة الفرض الثاني الذي ينص على أنه: تؤثر أبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، بعد العلاقات، البعد الإدراكي) تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على الكفاءة الذاتية.

العلاقة بين الكفاءة الذاتية والسلوك الابتكاري

يشير (Hsu et al., 2007) إلى أن الكفاءة الذاتية شكل من أشكال التقييم الذاتي الذي يؤثر على القرارات المتعلقة بالسلوكيات التي يجب القيام بها، ومقدار الجهد والمثابرة التي يتم بذلها عند مواجهة التحديات. وعلى الرغم من أن الكفاءة الذاتية يتم تقديمها كمتغير للتحكم السلوكي في التعامل مع المواقف التي يواجه فيها الأشخاص تحدياً معيناً، وكذلك النظر إلى الابتكار كسلوك داخل المنظمات، فإن الدراسات التي حققت في علاقة الكفاءة الذاتية بالابتكار تكاد تكون نادرة، وهذا ما أكدته دراسة (Jaiswal & Dhar, 2015) على أنه لا توجد دراسات اختبرت تأثير الكفاءة الذاتية، في التنبؤ بالسلوك الابتكاري للموظفين.

وفي هذا الصدد توصلت دراسة (Richter et al., 2012) إلى أن الكفاءة الذاتية الإبداعية تحفز الأفراد على التماس المشورة في تطبيق السلوك الإبداعي، وأوصت هذه الدراسة باختبار تأثير الكفاءة الذاتية على الابتكار. كما توصلت دراسة (Heydari et al., 2013) إلى وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والابتكار. وجاءت نتائج دراسة (Jaiswal & Dhar, 2015) لتؤكد على أن الموظفين ذوي الكفاءة الذاتية الإبداعية العالية، يلجؤون إلى السلوك الإبداعي، عندما يتلقون مناخاً داعماً للابتكار.

أيضاً توصلت دراسة (Hallak et al., 2018) إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة بين الكفاءة الذاتية الإبداعية والابتكار. وبناءً على ما سبق فإن التوقعات للنتائج الإيجابية للسلوك الابتكاري ستكون غير مجدية، إذا كان هناك شك في عدم كفاءة الفرد على تنفيذ هذا السلوك بنجاح، وهذه تعد قضية مهمة في الابتكار المعتمد أساساً على كفاءة الفرد. وبالتالي يمكن صياغة الفرض الثالث الذي ينص على





أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك الابتكاري: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية
بالتطبيق على شركة (إم تي إن يمن)

د. سعيد علي محمد جلال - د. عبدالناصر عبدالرحمن ناصر سودان

أنه: تؤثر الكفاءة الذاتية تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على السلوك الابتكاري للعاملين.

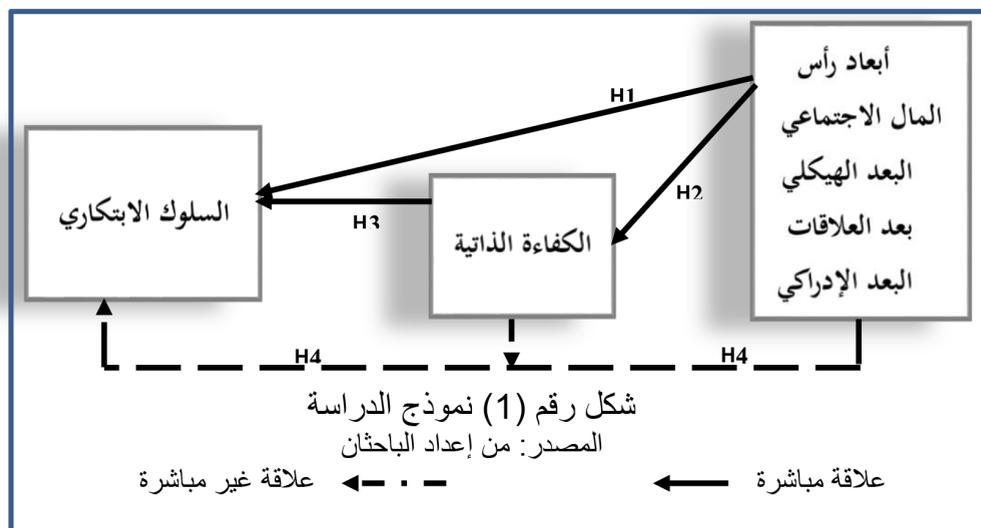
رأس المال الاجتماعي والكفاءة الذاتية والابتكار.

وفقاً لدراسة (Laužikas & Dailydaitė, 2015)) فإن رأس المال الاجتماعي يزيد من كفاءة فرق العمل في الشركات، كما يساعد على تقليل تناوب الموظفين، ويحفز الابتكارات. ورأس المال الاجتماعي أحد العوامل الرئيسة الذي يعمل كدافع للاقتصاد، ويسهل تبادل الموارد، ويساعد على تقليل متوسط تكلفة المعاملات.

وبالرغم من ندرة الدراسات - على حد علم الباحثين - التي تناولت العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة الحالية، إلا أن هناك إشارات ضمنية حول هذه العلاقات، تنطلق هذه الإشارات من فكرة مؤداها أن فائدة رأس المال الاجتماعي ترتبط بدرجة أساس بالوصول إلى معلومات ذات صلة بالابتكار، وهذه المعلومات من شأنها أن تحسن كفاءة الفرد الذاتية (Cantner & Stützer, 2010)). لقد افترض (Nahapiet & Ghoshal, 1998) أن توافر البعد الهيكلي، يساعد على تدفق المعلومات داخل المنظمات، وفي السياق ذاته تؤكد دراسة (Özdemir, & Demirci, 2012) أن خبرة الأفراد والأفكار الجديدة المعتمدة على مصادر المعلومات تعد عاملاً كبيراً في نجاح الأنشطة المبتكرة، وهما جزء لا يتجزأ من تقدم الابتكار.

كذلك يرى (Laužikas & Dailydaitė, 2015) أن رأس المال الاجتماعي عنصراً رئيساً في تحول الأعمال المدفوعة بالكفاءة إلى الابتكار؛ لغرض خلق مزايا تنافسية للمنظمات، كما توصلت دراسة (Kannadhasan et al., 2018) إلى أن الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتحمدي الإبداعي، وبناءً على ما سبق يمكن للباحث أن يصيغ الفرض الرابع الذي ينص على أنه: تؤثر الكفاءة الذاتية، كمتغير وسيط، تأثيراً إيجابياً ومعنوياً، على مسار الأثر المباشر لأبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلي، العلاقات، الإدراكي)، كمتغيرات مستقلة، من جانب على السلوك الابتكاري، كمتغير تابع من جانب آخر. والشكل التالي يوضح نموذج الدراسة:





منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات، بوساطة الاستقصاء، وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فروض الدراسة، بالإضافة إلى استخدام المسح المكتبي، والإفادة من مراجعة الدراسات السابقة لبناء الخلفية النظرية للدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة وعينته: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المركز الرئيس لشركة (إم تي إن يمن) بصنعاء، والبالغ عددهم (585) موظفاً وموظفة؛ بناء على سجلات إدارة المواد البشرية في الشركة. أما عينة الدراسة، فقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية؛ نظراً لتباين مجتمع الدراسة الناتج عن انتماء عناصره إلى إدارات مختلفة (علياً، وسطى، مباشرة)، وتباين المهام الوظيفية لهذه الإدارات، مع وجود إطار متكامل وغير متقادم، عن جميع عناصر المجتمع، بالإضافة إلى المعرفة بنسب عناصر المجتمع، حسب الإدارة داخل الشركة أقل ما يمكن، وقد تم تحديد حجم العينة، بناء على الجداول الإحصائية، التي بلغ حجمها (232). (سيكاران، 2006: 421) والجداول التالي رقم (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة وعينتها.





أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك الابتكاري: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية
بالتطبيق على شركة (إم تي إن يمن)

د. سعيد علي محمد جلال - د. عبدالناصر عبدالرحمن ناصر سودان

جدول رقم (1) توزيع مجتمع الدراسة وعينتها؛ وفقاً لأسلوب التوزيع المناسب، وعدد الاستثمارات الموزعة والمعاداة والصالحة، للتحليل الإحصائي

عدد الاستثمارات المعادة والصالحة للتحليل	عدد قوائم الاستقصاء الموزعة	العينة	المجتمع		المستوى الإداري
			عدد	نسبة	
عدد	نسبة				
13	87	15	20	3	إدارة عليا
51	85	60	148	25	إدارة وسطى
146	93	157	417	72	إدارة مباشرة
210	91	232	585	100	إجمالي

المصدر من إعداد الباحثين، في ضوء بيانات الدراسة الميدانية، ومخرجات برنامج SPSS

تصميم قائمة الاستقصاء: بعد مراجعة الدراسات السابقة والمتعلقة بالدراسة الحالية تم تصميم قائمة الاستقصاء؛ لغرض جمع البيانات اللازمة لاختبار فروض الدراسة، وتشتمل قائمة الاستقصاء على ثلاثة أجزاء، على النحو الآتي:

الجزء الأول: قياس أبعاد رأس المال الاجتماعي اعتمدت الدراسة الحالية في تصميم هذا الجزء على عدد من الدراسات السابقة، (Nahapiet & Ghoshal 1998؛ Chiu et al، 2006؛ lin، 2010)، وقد استخدم هذا المقياس من قبل باحثين آخرين على سبيل المثال: (Aslam et al.، 2013؛ Hsu، 2015 Tsai et al، 2014؛) وقد أكدت هذه الدراسات ارتفاع معاملات الثبات (قيمة ألفا كرونباخ)؛ مما يؤكد الاتساق الداخلي للأبعاد الخاضعة للقياس.

الجزء الثاني: قياس الكفاءة الذاتية اعتمدت الدراسة الحالية على المقياس الذي طوره Chen et al (2001،)، وقد كانت معاملات ثبات المقياس لهذه الدراسة (900،)، كما أكدت دراسة Ibra-him et al.، 2019)) التي تبنت هذا المقياس، ارتفاع معاملات الثبات؛ حيث كانت قيمة ألفا كرونباخ(،860).

الجزء الثالث: قياس السلوك الابتكاري اعتمدت الدراسة الحالية على المقياس الذي طوره Scott & Bruce، 1994))، وقد كانت معاملات ثبات هذا المقياس (،89 0)، كما أكدت دراسة (Wang et al.، 2017) التي استخدمت المقياس نفسه ارتفاع معاملات ثبات هذا المقياس حيث كانت قيمة ألفا كرونباخ (،86 0).





الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences المعروف ببرنامج (SPSS (Version 23)، وذلك على النحو الآتي:

1- اختبار ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لتقدير معاملات الثبات-Reliability Coefficients، وذلك لتحديد معامل ثبات أدوات الدراسة.

2- أساليب الإحصاء الوصفية، مثل: (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية)، وقد تم استخدام هذه الأساليب، كأدوات للإحصاء الوصفي، بهدف عرض البيانات في صورة ملخصة، وإعطاء دلالة عامة عند إجراء التحليل والمناقشة المبدئية لنتائج الدراسة الميدانية.

3- تحليل الانحدار الخطي البسيط Analysis Simple Linear Regression، وذلك لاختبار أثر متغير مستقل واحد، على متغير تابع واحد، والذي يتضمن اختبار معاملات الانحدار (T)، واختبار النموذج الكلي (F)، وبعض اختبارات التحقق من افتراضات المربعات الصغرى.

4- تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي المتعدد-Analysis Multiple Linear Regression، وذلك لمقارنة الأهمية النسبية للمتغير المستقل لأبعاد رأس المال الاجتماعي، والمتغير الوسيط، والكفاءة الذاتية، في تحديد قيم المتغير التابع للسلوك الابتكاري.

اختبار قائمة الاستقصاء: بغرض التأكد من صلاحية أداة الدراسة قام الباحثان بحساب معاملات الثبات في اختبار مدى ثبات المقياس المستخدم في هذه الدراسة، ومن خلال اختبار عينة من قائمة الاستقصاء بلغت (50) مفردة. والجدول التالي، يوضح قيم معاملات الثبات والصدق.





جدول رقم (2)

قيم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

عدد العبارات	معامل الصدق	معامل الثبات	البعد
22	0.959	0.920	أبعاد رأس المال الاجتماعي
7	0.930	0.866	البعد الهيكلي
8	0.909	0.827	بعد العلاقات
7	0.915	0.838	البعد الإدراكي
9	0.947	0.897	الكفاءة الذاتية
10	0.956	0.915	السلوك الابتكاري

المصدر من إعداد الباحثان في ضوء بيانات الدراسة الميدانية ومخرجات برنامج SPSS n=50

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة، ويشير (Hair et al., 2010) إلى أن قيم ألفا الأكبر من (0,60)، تعد قيم مقبولة للحكم على اعتمادية المقاييس المطورة حديثاً.

الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط: يعرض الجدول رقم (3) الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري) ومعاملات الارتباط الثنائي بين متغيرات الدراسة، حيث يتضح أن الأوساط الحسابية لمتغيرات الدراسة جاءت مرتفعة، وهذا يعني أن مستوى استجابة عينة الدراسة ضمن حدود الموافقات والموافق بشدة، كما تشير قيم الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة إلى وجود قدر كبير من الاتفاق بين مفردات عينة الدراسة، وتشير معاملات الارتباط (personal's correlation) إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين متغيرات الدراسة، عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يقدم دعماً أولياً لفروض الدراسة.





جدول رقم (3)

الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري) ومعاملات الارتباط الثنائي بين متغيرات الدراسة

5	4	3	2	1	S.D	Mean	المتغيرات
				-	0,604	4,18	البعد الهيكلية
			-	**0,810	0,587	4,01	بعد العلاقات
		-	**0,740	**0,749	0,534	4,04	البعد الإدراكي
	-	**0,892	**0,936	**0,927	0,503	4,07	رأس المال الاجتماعي
-	**0,762	**0,676	**0,774	**0,639	0,486	4,32	الكفاءة الذاتية
**0,706	**0,804	**0,697	**0,776	**0,736	0,526	4,04	السلوك الابتكاري

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية $p < 0.05$ * $p < 0.01$ **

نتائج اختبار الفروض:

نتائج اختبار الفرض الأول: يُختبر هذا الفرض أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي، باعتبارها متغيرات مستقلة على السلوك الابتكاري باعتباره متغيراً تابعاً، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple regression)، والجدول رقم (4) يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (4)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للسلوك الابتكاري على أبعاد رأس المال الاجتماعي

Sig.f	قيمة F	Sig.f	قيمة .T	المعامل الثابت	Adj R2	R2	R	أبعاد رأس المال الاجتماعي
**0,000	262.84	**0,000	16.212	0.987	0.539	0.541	0.736	البعد الهيكلية
**0,000	337.50	**0,000	18.371	1.088	0.600	0.602	0.776	بعد العلاقات
**0,000	246.21	**0,000	14.534	0.928	0.484	0.486	0.697	البعد الإدراكي

المصدر: من إعداد الباحثين، في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية $p < 0.05$ * $p < 0.01$ **

من الجدول رقم (4) يتضح الآتي:





1. هناك علاقة إيجابية قوية بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والسلوك الابتكاري.
2. يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن البعد الهيكلي يفسر (54%)، وبعد العلاقات يفسر (60%)، والبعد الإدراكي يفسر (49%) من التباين في السلوك الابتكاري، كما يشير معامل جوهرية النموذج (sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (0.01)).
3. يتضح من نتائج تحليل الجدول رقم (4) قبول صحة الفرض الأول، فيما يتعلق بوجود أثر إيجابي ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلي، العلاقات، الإدراكي)، على السلوك الابتكاري للعاملين.

نتائج اختبار الفرض الثاني: يختبر هذا الفرض الأثر المباشر لأبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلي، العلاقات، الإدراكي)، باعتبارها متغيرات مستقلة على الكفاءة الذاتية، باعتبارها متغيراً وسيطاً. ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple regression)، الجدول رقم (5)، يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (5)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للكفاءة الذاتية على أبعاد رأس المال الاجتماعي

Sig.f	قيمة F	Sig.f	قيمة .T	المعامل الثابت	Adj R2	R2	R	أبعاد رأس المال الاجتماعي
**0.000	153.59	**0.000	12.398	0.944	0.405	0.408	0.639	البعد الهيكلي
**0.000	332.69	**0.000	18.240	0.699	0.597	0.599	0.774	بعد العلاقات
**0.000	187.20	**0.000	13.682	0.573	0.454	0.456	0.676	البعد الإدراكي

المصدر: من إعداد الباحثين، في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية * p<0.05 ** p<0.01
من الجدول رقم (5) يتضح الآتي:

1. هناك علاقة إيجابية قوية بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والكفاءة الذاتية.
2. يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن البعد الهيكلي يفسر (41%)، وبعد العلاقات يفسر (60%)، والبعد الإدراكي يفسر (46%) من التباين في الكفاءة الذاتية، كما يشير معامل جوهرية النموذج (sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (0.01)).
3. يتضح من نتائج تحليل الجدول رقم (5) قبول صحة الفرض الثاني، فيما يتعلق بوجود أثر إيجابي ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلي، العلاقات، الإدراكي) على الكفاءة الذاتية.





نتائج اختبار الفرض الثالث: يختبر هذا الفرض الأثر المباشر للكفاءة الذاتية، كمتغير وسيط على السلوك الابتكاري، كمتغير تابع، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple regression)، والجدول رقم (6)، يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للسلوك الابتكاري على الكفاءة الذاتية

المتغير	R	R2	Adj R2	المعامل الثابت	قيمة T	Sig.f	قيمة F	Sig.f
الكفاءة الذاتية	0.706	0.498	0.496	1.429	14.867	**0.000	221.02	**0.000

المصدر: من إعداد الباحثين، في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

* p<0.05 ** p<0.01

من الجدول السابق يتضح التالي:

1. هناك علاقة إيجابية قوية بين الكفاءة الذاتية والسلوك الابتكاري.
2. يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن الكفاءة الذاتية تفسر (50%) من التباين في الكفاءة الذاتية، كما يشير معامل جوهرية النموذج (sig.f) إلى معنوية هذه النتائج، عند مستوى دلالة (0.01)، ويتضح من نتائج تحليل الجدول رقم (6) قبول صحة الفرض الثالث، فيما يتعلق بوجود أثر إيجابي ومعنوي للكفاءة الذاتية على السلوك الابتكاري.

نتائج اختبار الفرض الرابع: يهدف هذا الفرض إلى التعرف على دور الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلية، العلاقات، الإدراكية) كمتغيرات مستقلة من جانب، والسلوك الابتكاري كمتغير تابع من جانب آخر، وقد أشار (Baron & Kenny, 1986) إلى ضرورة توافر ثلاثة شروط أساسية للوقوف على تأثير المتغير الوسيط هي:

1. التعرف على العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (أبعاد رأس المال الاجتماعي) والمتغير التابع (السلوك الابتكاري)، والتي تم قياسها بالفرض الأول.
2. التعرف على العلاقة بين المتغير المستقل (أبعاد رأس المال الاجتماعي) والمتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)، والتي سبق قياسها بالفرض الثاني.
3. التعرف على تأثير المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) على المتغير التابع (السلوك الابتكاري)، وهي العلاقة التي سبق قياسها بالفرض الثالث، وانحدار المتغير التابع (السلوك الابتكاري) على كل من المتغير المستقل (أبعاد رأس المال الاجتماعي)، وعلى المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)، وهذا ما تم قياسه بالفرض الرابع، ويوضح الجدول رقم (7) مراحل إدخال أبعاد رأس المال الاجتماعي والمتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)؛ طبقاً لأهميتها النسبية في تفسير التباين في السلوك الابتكاري للعاملين.





جدول رقم (7)

تحليل الانحدار المتعدد أبعاد رأس المال الاجتماعي على السلوك الابتكاري، بعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)

المتغير الداخلى	R	R ²	Adj R ²	F	Sig.f
(1) الكفاءة الذاتية	0.776	0.602	-	337.50	**0.000
(2) البعد الإدراكي	0.797	0.636	0.034	193.76	**0.000
(3) بعد العلاقات	0.807	0.651	0.016	137.70	**0.000
(4) البعد الهيكلي	0.818	0.651	0.000	20.11	0.091

المصدر: من إعداد الباحثين، في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية * p<0.05 ** p<0.01

يلاحظ من الجدول رقم (7) الآتي:

- وجود أثر للمتغير الوسيط في العلاقة المباشرة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي في معادلة الانحدار على المتغير التابع (السلوك الابتكاري).
- تشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي موجب، بين بعدي رأس المال الاجتماعي (بعد العلاقات، البعد الإدراكي) ذات التأثير المعنوي، والمتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) من جانب، والسلوك الابتكاري من جانب آخر.
- الكفاءة الذاتية هي أهم متغير مفسر للتباين في السلوك الابتكاري، يليها البعد الإدراكي، ثم بعد العلاقات. ويوضح الجدول رقم (8) الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise regression).

جدول رقم (8) الشكل النهائي لمعادلة الانحدار في علاقة أبعاد رأس المال الاجتماعي على السلوك الابتكاري، بعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)

المتغير الداخلى	Beta	قيمة T	Sig.t	المعامل الثابت	F	Sig.f
(1) بعد العلاقات	0.776	18.371	**0.000	0.530	110.90	**0.000
(2) البعد الإدراكي	0.273	4.528	**0.000			
(3) الكفاءة الذاتية	0.204	3.155	**0.002			
(4) البعد الهيكلي	0.241	1.511	0.062			

المصدر: من إعداد الباحثين، في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية * p<0.05 ** p<0.01





يلاحظ من الجدول رقم (8) الآتي:

1. توضح إشارات المعاملات التأثير الموجب لبعدي رأس المال الاجتماعي (بعد العلاقات، البعد الإدراكي)، والمتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) على السلوك الابتكاري.
2. تشير نتائج (T.value) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهرية النموذج (sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية (0.001)، بالنظر إلى النتائج السابقة، يمكن قبول صحة الفرض الرابع بصورة جزئية، والذي ينص على أنه تؤثر الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط على مسار التأثير المباشر لبعدي رأس المال الاجتماعي (بعد العلاقات، البعد الإدراكي)، كمتغيرات مستقلة من جانب على السلوك الابتكاري، كمتغير تابع من جانب آخر، ورفضه بالنسبة للبعد الهيكلي ملخص دور الكفاءة الذاتية باعتبارها متغيراً وسيطاً:

يوضح الجدول رقم (9) ملخصاً لقيم (R^2) قبل دخول المتغير الوسيط، والتغير فيها بعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)، باعتبارها متغيراً وسيطاً تداخلياً في العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والسلوك الابتكاري.

جدول رقم (9) قيم (R^2) قبل وبعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)، في العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والسلوك الابتكاري

المتغيرات المستقلة (أبعاد رأس المال الاجتماعي)	قيم (R^2) قبل دخول المتغير الوسيط	قيم (R^2) بعد دخول المتغير الوسيط	التغير في (R^2)
البعد الهيكلي	0.541	0.000	0.000
البعد الإدراكي	0.602	0.034	-0.568
بعد العلاقات	0.486	0.016	-0.470

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يوضح الجدول رقم (9) ملخصاً لقيم (R^2) قبل دخول المتغير الوسيط، والتغير فيها بعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) باعتبارها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والسلوك الابتكاري، ويلاحظ الآتي:

1. تغيرت قيم (R^2) بالنسبة لكل من بعد العلاقات، و البعد الإدراكي، و بعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)، على العلاقة المباشرة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي، والسلوك الابتكاري، وكان هذا التغير بالسالب (الشرط الثالث).





2. لم تتغير قيم (R2) بالنسبة للبعد الهيكلية، بعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) عدم توافر (الشرط الثالث).
3. وجود علاقة معنوية بين بعدي رأس المال الاجتماعي (بعد العلاقات، البعد الإدراكي)، والسلوك الابتكاري (الشرط الأول).
4. لعب متغير الكفاءة الذاتية دور الوسيط بين بعدي رأس المال الاجتماعي (بعد العلاقات، البعد الإدراكي) والسلوك الابتكاري، نتيجة لتوافر شروط الوساطة التداخلية الثلاث.

مناقشة وتفسير النتائج

1. يتضح من الجدول رقم (3) أن مستوى إدراك العاملين في شركة (إم تي إن يمن) لأبعاد رأس المال الاجتماعي كان مرتفعاً، وهو ما يشير بشكل عام إلى توافر مؤشرات أبعاد رأس المال الاجتماعي داخل الشركة، ورغبة العاملين في التفاعلات الاجتماعية، وبناء علاقات إيجابية مع بعضهم بعضاً، وأنهم يشاطرون الرؤى والتفسيرات والمعاني المشتركة، وهذا في حد ذاته ميزة؛ حيث إن التفاعل بين أفراد الجماعة يكون سهلاً؛ عندما يشاطرون بعضهم، السياق واللغة والنماذج العامة.
2. أشارت بيانات الجدول رقم (3) إلى وجود مستوى إدراك جيد من الكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة، وهذه النتيجة تعكس نسبة إيجابية تجاه هذا المتغير لدى عينة الدراسة، وأنهم يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة الذاتية، وتعد هذه النتيجة منطقية؛ لأن شركة (إم تي إن يمن) تركز في اختيارها للأفراد على أسس، من ضمنها الكفاءة.
3. أشارت نتائج الجدول رقم (3) إلى ارتفاع مستوى إدراك العاملين في شركة (إم تي إن يمن) لمتغير السلوك الابتكاري؛ حيث بلغ (4،04)، وهو ما يشير بشكل عام إلى رغبة العاملين في الشركة لممارسة السلوك الابتكاري، وهذه النتيجة منطقية، وذلك لأن واقع عمل شركات الاتصالات، يتطلب فهماً وممارسة للسلوك الابتكاري.
4. مناقشة اختبار الفرض الأول وتفسيرها: يختبر هذا الفرض العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي، كمتغيرات مستقلة والسلوك الابتكاري كمتغير تابع؛ للتأكد من الشرط الأول الأولاً من شروط الوساطة التداخلية، وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، أسفرت نتائج هذا الاختبار عن وجود أثر إيجابي ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلية، العلاقات، الإدراكي) على السلوك الابتكاري، وتتفق هذه النتيجة جزئياً، مع نتائج دراستي كل من (Fandiño et al., 2019)؛ (Martínez et al., 2016)؛ من حيث وجود علاقة بين رأس المال الاجتماعي، والابتكار في المنظمات.
5. مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة لأبعاد رأس المال الاجتماعي، كمتغيرات مستقلة عن الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، للتأكد من توافر الشرط الثاني من شروط الوساطة





التداخلية، وهو وجود علاقة بين المتغير المستقل، والمتغير والوسيط، وأسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة ومعنوية، بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والكفاءة الذاتية، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج (Kannadhasan et al.، 2018)، وذلك حول وجود علاقة بين رأس المال الاجتماعي والكفاءة.

6. مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها: يسعى هذا الفرض إلى اختبار معنوية العلاقة بين المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) والمتغير التابع (السلوك الابتكاري) للتأكد من توافر الشرط الثالث من شروط الوساطة التداخلية، وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، وقد أسفرت نتائج هذا الاختبار، عن وجود علاقة موجبة معنوية بين الكفاءة الذاتية، والسلوك الابتكاري، كما جاءت هذه النتائج متوافقة مع نتائج دراسات كل من

(Heydari et al.، 2013؛ Jaiswal & Dhar، 2015؛ Hallak et al.، 2018)

7. مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها: يختبر هذا الفرض دور المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) في مسار الأثر المباشر لأبعاد رأس المال الاجتماعي على السلوك الابتكاري، وأسفرت نتائج اختبار هذا الفرض، عن قيام المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) بدور الوساطة في مسار الأثر المباشر لبعدي رأس المال الاجتماعي (العلاقات، والإدراكي) والسلوك الابتكاري، ولم يتحقق هذا الدور مع البعد الهيكلي، بمعنى آخر أدى دخول متغير الكفاءة الذاتية عن تأكيد التأثير المعنوي الموجب تأثير بعدي رأس المال الاجتماعي (العلاقات، والإدراكي)، مع انخفاض قوة هذا التأثير من جانب، وعدم ظهور هذا التأثير مع البعد الهيكلي من جانب آخر. وهذه النتيجة تمثل إضافة سعت إليها الدراسة الحالية، فعلي الرغم من الإشارات المبدئية على العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية، مثلاً دراسة ((Laužikas & Daily، 2015؛ daite، إلا أنها على حد علم الباحثين-لم تحُثّر بشكل عملي، ويمكن تفسير نتيجة عدم قيام المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية) بدور الوساطة بين البعد الهيكلي والسلوك الابتكاري إلى طبيعة البعد الهيكلي الذي يعبر بحسب دراسة ((Nahapiet & Ghoshal، 1998 عن (مورفولوجيه الشبكة)، التي بدوها تعبر عن خصائص ومعايير الاتصال، وتكراره، وعدد مراته؛ ونظراً لأن مجتمع الدراسة تمثل في شركة اتصالات تعتمد على تكنولوجيا حديثة داخل الشركة، فإن هذه الخصائص والمعايير لا تحتاج إلى مستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية للتعامل معها؛ حيث إن هناك سهولة في التواصل بين أفراد الشركة

استنتاجات الدراسة: وفقاً لمنهجية الدراسة والإطار والنظري، ونتائج الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الميدانية توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات الآتية:

1. ارتفاع إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة الحالية (رأس المال الاجتماعي، الكفاءة الذاتية، السلوك الابتكاري)، وهذا مؤشر إيجابي يساعد إدارة الشركة على بناء رأس مال اجتماعي؛ ليكون مصدراً لبيئة تعاونية محفزة للكفاءة الذاتية والسلوك الابتكاري.





2. أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية قوية بين أبعاد رأس المال الاجتماعي (الميكلي، العلاقات، الإدراكي) من جانب، والكفاءة الذاتية والسلوك الابتكاري من جانب آخر، وكان بعد العلاقات أكثر أبعاد رأس المال الاجتماعي؛ تفسيراً للتغير في السلوك الابتكاري، والكفاءة الذاتية. ونستنتج من ذلك أن هذين المتغيرين لا يعتمدان على شبكة من العلاقات فقط، وإنما على نوعية هذه العلاقات التي يجب أن تبنى على أسس قيمية، تأتي في مقدمتها (الثقة، التبادلية، توافر المعلومات، انتشار قيم التعاون المرتبطة بالشبكات الاجتماعية المختلفة)، بمعنى آخر أن رأس المال الاجتماعي، يوفر بيئة تنظيمية، قائمة على الثقة والاحترام والمعاملة بالمثل، وهذا بدوره يؤثر على سلوكيات الأفراد في العمل. فعندما يثق الأفراد في بعضهم بعضاً، سوف تتكرر التفاعلات، ويكون داعماً لممارسة السلوكيات الإيجابية، ومن ضمنها السلوك الابتكاري.

3. نستنتج أن متغير الكفاءة الذاتية يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على السلوك الابتكاري، وهذا يؤكد على أن الكفاءة الذاتية تعد محركاً أساسياً لسلوكيات الفرد، فتحة الفرد في قدراته تجعله أكثر إيجابية، أو تأييداً ودعماً للسلوك الابتكاري.

4. قام متغير الكفاءة الذاتية بدور الوساطة التداخلية الجزئية، بين بعدي رأس المال الاجتماعي (بعد العلاقات، البعد الإدراكي) والسلوك الابتكاري، ونستنتج من ذلك أن للكفاءة الذاتية دوراً في تعزيز أبعاد رأس المال الاجتماعي، فحتى إن كان هناك تعاون وعلاقات إيجابية بين الأفراد داخل الشركة، إلا أن الكفاءة الذاتية سوف تحدث فرقاً في سلوك الأفراد الابتكاري.

5. قدرة شركة (إم تي إن يمن) على بناء رأس مال اجتماعي إيجابي داخل الشركة، للمساهمة في تحقيق ممارسة السلوك الابتكاري، وتحفيز الكفاءة الذاتية.

توصيات الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة التي أسفرت عن زيادة العلاقة الموجبة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والسلوك الابتكاري بعد دخول المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية)، يوصي الباحثان بما يلي:

1. ضرورة استثمار المستوى الجيد من توافر مقدرات رأس المال الاجتماعي داخل الشركة، والعمل على زيادة إدراك العاملين له في الشركة، لأهميته وتوجيهه نحو تطوير بيئات العمل؛ لتكون أكثر اهتماماً بالجانب الإنساني، وأكثر توافقاً مع الأساليب الإدارية الحديثة، التي تعزز السلوك الابتكاري الجماعي؛ كتشكيل فرق العمل المدارة ذاتياً، والمشاركة في صنع القرار.

2. أهمية الاستفادة من المستوى الإيجابي من كفاءة الأفراد الذاتية وتعزيزها، من خلال زيادة البرامج، سواء السلوكية أو الفنية، التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة قدراتهم ومهاراتهم.

3. على شركة (إم تي إن يمن) أن ترسم سياسة واضحة وداعمة للسلوك الابتكاري، ولمن يتقدم بابتكارات، تحقق تقدماً لها.





4. ضرورة اهتمام الشركة بتنمية كفاءة الأفراد الذاتية، وسلوكهم الابتكاري، وتضمن ذلك ضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية. والجدول يوضح خطة عمل إرشادية لكيفية تنفيذ هذه التوصيات

جدول رقم (12)

خطة عمل إرشادية لتنفيذ التوصيات الموجهة لشركة (إم تي إن يمن)

التوصية	كيف	لماذا	متى	من يقوم بها
١- ضرورة استثمار المستوى الجيد من توافر مقدرات رأس المال الاجتماعي داخل الشركة.	التعريف برأس المال الاجتماعي داخل الشركة، من خلال المحاضرات، والبرامج التدريبية. التأكيد على تعيين كفاءات إدارية، تؤمن بالتوجه الاجتماعي. الاهتمام بصيغ العمل الجماعي والممارسات غير الرسمية. العمل على زيادة الثقة بين الأفراد، من خلال خلق التجارب التي تبني الثقة الشخصية فيما بينهم.	لترسيخ فكر رأس المال الاجتماعي والافادة منه لتطوير عمل الشركة	في فترات زمنية مستمرة	إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع الإدارات الأخرى
٢- أهمية الاستفادة من المستوى الإيجابي من كفاءة الأفراد الذاتية وتعزيزها	تنظيم علاقات إنسانية داخل الشركة؛ لتعزيز واستثمار كفاءة الأفراد الذاتية واستثمارها، من خلال الحوار، وتبادل الآراء. إجراء التدريب المشترك، وإقامة الندوات، والمؤتمرات، وبما يحقق تعزيز الكفاءة الذاتية، واستغلالها.	للاستفادة من مهارات العاملين وقدراتهم	بشكل مستمر	الإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى





أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك الابتكاري: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية
بالتطبيق على شركة (إم تي إن يمن)

د. سعيد علي محمد جلال - د. عبدالناصر عبدالرحمن ناصر سودان

<p>الإدارة العليا بالتنسيق مع الإدارات الأخرى</p>	<p>على فترات، ليست متباعدة</p>	<p>لتعزيز ممارسة السلوك الابتكاري</p>	<p>إثشاء قاعدة بيانات؛ لتوفير المعلومات اللازمة للابتكار. • توثيق الابتكارات الفردية والجماعية ونشرها؛ لتحفيز الأفراد، وإخراج ما لديهم من أفكار وأراء. • إتاحة فرصة مشاركة الأفراد المبتكرين؛ للمشاركة في اتخاذ وصنع القرار، خصوصاً فيما يتعلق بعملهم. • زيادة إطلاع الأفراد على التطورات الابتكارية، وأساليب العمل الرائدة في المنظمات المماثلة.</p>	<p>٣- على شركة إم تي إن يمن أن ترسم سياسة واضحة وداعمة للسلوك الابتكاري، ولتن يتقدم بابتكارات، تحقق تقدماً لها.</p>
<p>إدارة الموارد البشرية، والاستعانة ببعض الإدارات، ذات العلاقة</p>	<p>بالتزامن مع ممارسات إدارة الموارد البشرية</p>	<p>لضمان تعزيز كفاءة الأفراد الذاتية وسلوكلهم الابتكاري في جميع إدارات الشركة</p>	<p>العمل على استقطاب الأفراد - وتعيينهم- الذين يتوافر لديهم الحد الأدنى من السلوكيات والقدرات الابتكارية، من خلال اختبارات ومقابلات، تقيس ذلك. عقد برامج تدريبية تنمي سلوك الأفراد الابتكاري، من خلال حل المشاكل غير التقليدية، اعتماداً على طرق ابتكارية. ربط السلوك الابتكاري بنظام المكافآت والحوافز والترقيات؛ لضمان حدود عليا من التفعيل والتحفيز لهذه السلوكيات. تطوير معايير تقييم الأداء، بحيث تأخذ في الاعتبار جوانب السلوك الابتكاري.</p>	<p>٤- ضرورة اهتمام الشركة بتنمية كفاءة الأفراد الذاتية وسلوكلهم الابتكاري، وتضمن ذلك في ممارسات إدارة الموارد البشرية .</p>

المصدر من إعداد الباحثين





أولاً: المراجع العربية

1. داهش، جمال عبدالحميد محمد. (2018). العلاقة بين الكفاية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية، بمحافظة المنيا في جمهورية مصر العربية، مجلة الإدارة العامة، 58 (3): 531 - 598.
2. سيكاران، أوما. (2006). طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية. ترجمة إسماعيل علي بسوي، الرياض: دار المريخ للنشر.
3. شحاتة، صفاء أحمد. (2013). رأس المال الاجتماعي وإسهاماته في ضمان جودة التعليم العالي واعتماده في المجتمع المصري. حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، 33(379)، 8-166.





1. Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. **Academy of Management Review**, 27(1), 17-40-
2. Arenius, P. M. (2002). **Creation of firm-level social capital, its exploitation, and the process of early internationalization**. Ph.D. Helsinki: Helsinki University of Technology.
3. Aslam, H., Shahzad, K., Syed, A. R., & Ramish, A. (2013). Social capital and knowledge sharing as determinants of academic performance. **Journal of Behavioral & Applied Management**, 15(1) 26-41.
4. Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. **Journal of social and clinical psychology**, 4(3), 359-373.
5. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of personality and social psychology**, 51(6), 1173.
6. Beardwell, J & Claydon, T. (2010). **Human Resource Management: a Contemporary Approach**. 6th ed. Pearson Education.
7. Cantner, U., & Stützer, M. (2010). The use and effect of social capital in new venture creation: Solo entrepreneurs vs. new venture teams [online], [cited 28 April 2020]. Available from Internet: http://www.wiwi.unijena.de/Papers/jerp2010/wp_2010_012.pdf
8. Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. **International Journal of Manpower**. Vol. 38 No. 6, pp. 819-834.
9. Chang, H. H., & Chuang, S. S. (2011). Social Capital and Individual Motivations on Knowledge Sharing: Participant Involvement as a Moderator. **Information & management**, 48(1), 9-18.
10. Chaudhary, A., Sagar, A. D., & Mathur, A. (2012). Innovating for energy efficiency: A perspective from India. **Innovation and Development**, 2(1), 45-66.
11. Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. **Organizational research methods**, 4(1), 62-83.





12. Chen, J. S., & Lovvorn, A. S. (2011). The Speed of Knowledge Transfer within Multinational Enterprises: the Role of Social Capital. **International Journal of Commerce and Management**, 21(1), 46-62.
13. Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. **Leadership & Organization Development Journal**, 37(7), 843-859.
14. Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. (2006). Understanding Knowledge Sharing in Virtual Communities: An Integration of Social Capital and Social Cognitive Theories. **Decision Support Systems**, 42(3), 1872-1888.
15. Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. **American journal of sociology**, S95-S120.
16. Danchev, A. (2006). Social Capital and Sustainable Behavior of the Firm. **Industrial Management & Data Systems**, 106(7), 953-965.
17. Dawson, P. & Daniel, L. (2010) Understanding Social Innovation: A Provisional Framework. **International Journal of Technology Management**, 51, 9-21.
18. Fandiño, A.M., Formiga, N.S. and de Menezes, R.M. (2019), «Organizational social capital, resilience and innovation validation of a theoretical model for specialized workers», **Journal of Strategy and Management**, 12(1), 137-152.
19. García-Villaverde, P. M., Elche, D., Martínez-Pérez, Á., & Ruiz-Ortega, M. J. (2017). Determinants of radical innovation in clustered firms of the hospitality and tourism industry. **International Journal of Hospitality Management**, 61, 45-58.
20. Hair, J. F., William, C. B. Barry, J.B. Rolph, E.A. (2010). **Multivariate data analysis**. (International Edition, 7th ed.) New Jersey: Prentice-Hall.
21. Hallak, R., Assaker, G., O'Connor, P., & Lee, C. (2018). Firm performance in the upscale restaurant sector: The effects of resilience, creative self-efficacy, innovation and industry experience. **Journal of Retailing and Consumer Services**, 40, 229-240.
22. Hauser, C., Tappeiner, G., & Walde, J. (2007). The learning region: the impact of social capital and weak ties on innovation. **Regional studies**, 41(1), 75-88.
23. Heydari, H., Madani, D., & Rostami, M. (2013). The study of the rela-





- tionships between achievement motive, innovation, ambiguity tolerance, self-efficacy, self-esteem, and self-actualization, with the orientation of entrepreneurship in the Islamic Azad University of Khomein students. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 84, 820-826.
24. Hoffman, J. J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social Capital, Knowledge Management, and Sustained Superior Performance. **Journal of knowledge management**, 9(3), 93-100.
 25. Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. **International journal of human-computer studies**, 65(2), 153-169.
 26. Ibrahim, S. N. H., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. **International Journal of Manpower**, 40 (4), 688-703.
 27. Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. **International Journal of Hospitality Management**, 51, 30-41.
 28. Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2018). Improving frontline service employees' innovative behavior using conflict management in the hospitality industry: The mediating role of engagement. **Tourism Management**, 69, 498-507.
 29. Kannadhasan, M., Charan, P., Singh, P., & Sivasankaran, N. (2018). Relationships among social capital, self-efficacy, and new venture creations. **Management Decision**, 56(1), 204-218.
 30. Kim, N., & Shim, C. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small-and medium-sized enterprises in a tourism cluster. **International journal of contemporary hospitality management**, 37 (7), 843-859.
 31. Laužikas, M., & Dailydaitė, S. (2015). Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. **Journal of Business Economics and Management**, 16(1), 37-51.
 32. Lindkvist, L. (2005) Knowledge Communities and Knowledge Collectives: A Typology of Knowledge Work in Groups. **Journal of Management Studies**, 4, 1189-210.





33. Manning, P. (2010). Explaining and developing social capital for knowledge management purposes. **Journal of Knowledge Management**, 14(1), 83-99
34. Martínez-Pérez, Á., García-Villaverde, P. M., & Elche, D. (2016). The mediating effect of ambidextrous knowledge strategy between social capital and innovation of cultural tourism clusters firms. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 28 (7), 1484-1507
35. McElroy, M. W., Jorna, R. J., & Engelen, J. V. (2006). Rethinking social capital theory: a knowledge management perspective. **Journal of Knowledge Management**, 10(5), 124-136.
36. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. **Academy of management review**, 23(2), 242-266-
37. Nedkovski, V. & Marco, G. (2015). Innovative behavior in organizations: A social network perspective :Euram.15, [online], [cited 6 MAY 2020]. Available from Internet: <https://www.researchgate.net/publication/279534751>
38. Niu, H. J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. **Personnel Review**, 43 (2), 288-302.
39. Özdemir, A. A., & Demirci, A. E. (2012). Impact of Social Capital on Radical Innovation Efforts of the Organizations: A Case in the Aviation Industry. **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 12(1), 55-68.
40. Pajares, F., & Graham, L. (1999). Self-efficacy, motivation constructs, and mathematics performance of entering middle school students. **Contemporary educational psychology**, 24(2), 124-139.
41. Păunescu, C., & Badea, M. R. (2014). Examining the social capital content and structure in the pre-start-up planning. **Procedia Economics and Finance**, 15, 560568-
42. Pearson, A. W., & Carr, J. C. (2011). The central role of trust in family firm social capital. In Family business and social capital. **Edward Elgar Publishing Limited**. <https://doi.org/10.4337/9781849807388.0002>
43. Richter, A. W., Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Baer, M. (2012). Creative self-efficacy and individual creativity in team contexts: Cross-level interactions with team informational resources. **Journal of applied psychology**, 97(6), 1282.





44. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. **Academy of management journal**, 37(3), 580-607.
45. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. **Psychological bulletin**, 124(2), 240.
46. Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. **Review of Educational Research**, 85(3), 430-471.
47. Tsai, Y. H., Ma, H. C., Lin, C. P., Chiu, C. K., & Chen, S. C. (2014). Group social capital in virtual teaming contexts: A moderating role of positive affective tone in knowledge sharing. **Technological Forecasting and Social Change**, 86, 13-20.
48. Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior. **Leadership & Organization Development Journal**, 38 (8), 1110-1127.
49. Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. **MIS quarterly**, 35-57.
50. Yang, S. C., & Farn, C. K. (2009). Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing—A multi-informant design. **International Journal of Information Management**, 29(3), 210-218.
51. Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. **Academy of management journal**, 53(2), 323-342.

