

Research Article

The Relationship between Social Capital with Organization Creativity and Efficiency among Public Library Staff in Kermanshah¹

Saleh Rahimi

Assistant Professor, Razi University, Kermanshah, Iran. s.rahimi@razi.ac.ir

Faramarz Soheil

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran (**Corresponding Author**). fsohيلي@gmail.com

Sa'di Sadeghian

MSc. Knowledge and Information Science, Quds Public Librarian, Kermanshah, Iran. saadisadeghian8@gmail.com

Abstract

Aim: Social capital is an important factor affecting the creativity, productivity, efficiency, and effectiveness of the organization. Concerning the growth of communities and organizations, increasing the quality of services, increasing employee motivation, success in competition, reducing costs, job satisfaction, resources waste, and the reduction of a bureaucracy affect and encourage pragmatism that is needed further investigation. Therefore, it can be said that social capital can play a key role in the emergence of organizational creativity and organizational efficiency in librarians. Given the importance of libraries in society and the prominent role of librarians, especially librarians in public libraries in promoting the public culture of a society, investigating the relationship between social capital and organizational efficiency and organizational creativity, especially among librarians in public libraries seems necessary.

Methodology: The present study applied and survey-correlation method is used. The statistical population of this study consisted of 260 librarians of public libraries in Kermanshah province, of which 155 were selected as a sample. Data were collected using Chang and Chung Social Capital Questionnaire (2011), Torrance Organizational Creativity (1959), and Pinprayong & Siengtai, Organizational Performance Questionnaire (2012). The reliability was obtained using Cronbach's alpha coefficient of 0.76, 0.81, and 0.72, respectively. To analyze the data, frequency distribution table, mean and standard deviation, structural equation modeling, and Bootstrap method were used in Amos software and multiple linear regression in SPSS software.

Findings: The results showed that there was a positive and significant relationship between social capital and organizational creativity and organizational efficiency. Also, organizational creativity does not play a mediating role in the relationship between social capital and organizational efficiency.

Finally, the findings indicate that there is a positive and significant relationship between all three dimensions of social capital (relational, structural, and cognitive) with organizational creativity and organizational efficiency.

Conclusion: According to the research findings, it can be concluded that social capital affects the organizational creativity of librarians in public libraries in Kermanshah province. Therefore, it is suggested to the managers of public libraries of Kermanshah province to consider the sense of friendship and intimacy, cooperation and cohesion among librarians and to strengthen the factors affecting it in the organization to increase the organizational creativity of librarians. Also, it was found that social capital affects the organizational efficiency of public librarians in Kermanshah province. Therefore, it is suggested to the managers of public libraries of Kermanshah province, instead of exorbitant costs to increase the efficiency and productivity of the organization, to improve the internal organizational conditions. Consequently, increasing the organizational efficiency of librarians and the efficiency of the public library will occur.

Keywords: Social Capital, Organizational Creativity, Organizational Efficiency, Kermanshah Public Librarians.

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت و کارآیی سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه^۱

صالح رحیمی

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. s.rahimi@razi.ac.ir

فرامرز سهیلی

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). fsoheli@gmail.com

سعدی صادقیان

کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کتابدار کتابخانه عمومی قدس، کرمانشاه، ایران.
saadisadeghian8@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت و کارآیی سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه است.

روش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و به روش پیمایشی- همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را ۲۶۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه تشکیل می‌دادند که ۱۵۵ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی و کارآیی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآیی سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند. بین هر سه بُعد سرمایه اجتماعی (رابطه‌ای، ساختاری و شناختی) با خلاقیت سازمانی و کارآیی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: تقویت سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم منجر به بهبود خلاقیت سازمانی و کارآیی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌شود. بنابراین، مدیران کتابخانه‌ها باید به این مسئله توجه ویژه‌ای داشته باشند و برای افزایش خلاقیت سازمانی و کارآیی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی، باید سعی در افزایش سرمایه اجتماعی آنان داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، خلاقیت سازمانی، کارآیی سازمانی، کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه.

۱. مقدمه

سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به دنبال دستیابی به راه‌های بهبود خلاقیت و کارایی کارکنان خود و به دنبال آن بهبود عملکرد سازمان، جهت دستیابی به مزیت رقابتی و حفظ آن هستند (فاستر و کاپلان^۱، ۲۰۱۱؛ به نقل از: سوزبیلیر^۲، ۲۰۱۸). از آنجایی که میزان دستیابی به اهداف سازمانی، مرتبط با نحوه عملکرد نیروی انسانی مشغول به کار در سازمان‌ها است (رمزگویان و حسن‌پور، ۱۳۹۲)، لذا، می‌توان گفت که عملکرد صحیح کارکنان هر سازمان، بقای آن سازمان را تضمین می‌کند. از طرف دیگر، سرمایه اجتماعی نیز در سازمان‌ها در کنار سرمایه‌های فیزیکی، اقتصادی، سرمایه‌های انسانی، فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی بسیار زیاد مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی بستر بسیار مناسبی را برای بهره‌برداری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، بهره‌مندی از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز در پرتوی این سرمایه امکان‌پذیر است و همین نکته به اهمیت این سرمایه در سازمان اشاره دارد (موسوی خامنه، کمالی و عزیزی، ۱۳۹۵). محیط کتابخانه‌ها مانند دیگر سازمان‌ها، محیطی متغیر است که این تحول‌پذیری را می‌توان در نیاز به اطلاعات، تغییر سریع در فناوری اطلاعات و رشد هزینه‌های مربوط به این فناوری‌های جدید ملاحظه نمود (وارنر^۳، ۱۹۹۶). کتابداران کتابخانه‌ها باید بتوانند با آموزش‌های لازم، خود را با پیشرفت‌ها و تغییرات جدید همگام سازند و خلاقیت کافی جهت استفاده از این فناوری‌ها در سازمان را داشته باشند تا بتوانند کارایی خود و به دنبال آن کارایی سازمان را افزایش دهند.

۲. بیان مسأله

پيچیدگی، تنوع و تغییرات سریع و روزافزون که از خصوصیات بارز محیط امروز سازمان‌ها به‌شمار می‌روند، سازمان‌های مختلف را در شرایطی قرار داده است که بقاء و استمرار حیات آن‌ها، مستلزم استفاده از راهکارها، ابزارها، شیوه‌ها و رویکردهای متناسب برای بهبود کارایی و عملکردشان می‌باشد (امیرخانی، ۱۳۸۴). به بیان دیگر، سازمان‌ها در شرایط رقابت روزافزون

1. Foster & Kaplan

2. Sözbilir

3. Varner

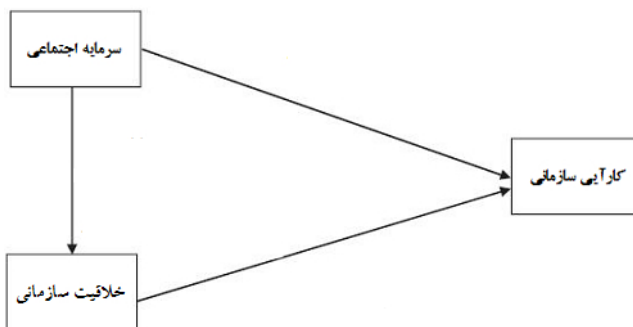
امروزی ناگزیرند تا شیوه‌های جدیدی را برای بهبود کارایی و عملکرد خود آزمون نمایند. در این راستا، یکی از مناسب‌ترین راهبردها، تمرکز بر روی سرمایه اجتماعی است که به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی به شمار می‌رود که می‌تواند در بهبود کارایی و عملکرد سازمان نقش قابل توجهی داشته باشد (حسین‌پور و آذر، ۱۳۹۰)، به طوری که هرچه کارکنان دارای سرمایه اجتماعی بالاتری باشند، دارای عملکرد بهتری خواهند بود (معمارزاده، عطایی و اکبری، ۱۳۸۸).

در رابطه با مفهوم سرمایه اجتماعی، تعاریف متعددی از سوی صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف ارائه شده است، اما در میان اکثر آن‌ها این اتفاق نظر وجود دارد که سرمایه اجتماعی به توانایی کارکنان در تأمین منافع خود و سازمان به واسطه عضویت در شبکه‌های اجتماعی یا ساختارهای اجتماعی اشاره دارد (سوزبیلیر، ۲۰۱۸).

از دیدگاه ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) مهم‌ترین ابعاد سرمایه اجتماعی شامل سه بعد شناختی^۲، ارتباطی^۳ و ساختاری^۴ است (زارع، ۱۳۹۰). یکی از پیامدهای سرمایه اجتماعی خلاقیت سازمانی می‌باشد. لیو^۵ (۲۰۱۳) استدلال می‌کند که سرمایه اجتماعی تسهیل‌کننده مهم خلاقیت است. خلاقیت را می‌توان تعامل بین استعداد، عمل و محیط تعریف کرد که توسط آن یک فرد یا یک گروه محصول جدید و مفیدی را تولید می‌کنند و خلاقیت سازمانی به عنوان تابعی از خروجی‌های خلاقیت و ترکیبات آن مانند فرهنگ سازمانی، پاداش و منابع در نظر گرفته می‌شود (سوزبیلیر، ۲۰۱۸). براساس نظریه تورنس^۶، خلاقیت دارای چهار بعد سیالیت^۷، ابتکار^۸، انعطاف‌پذیری^۹ و بسط^{۱۰} است (شوقی و مرتضوی، ۱۳۹۱). یکی دیگر از پیامدهای مهم سرمایه

1. Nahapit & Gooshal
2. Cognitive
3. Relational
4. Structural
5. Liu
6. Torrance
7. Rigidity
8. Innovation
9. Flexibility
10. Extension

اجتماعی بهبود کارایی سازمانی بوده و نقش سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر کارایی سازمانی در پژوهش‌ها مدنظر قرار گرفته است (سوزبیلیر، ۲۰۱۸؛ فوکویاما، ۲۰۰۱). اوبین، پینا، گارسیا و پایز^۲ کارایی را اساساً مقایسه بین ورودی‌های مورد استفاده در یک فعالیت خاص و خروجی‌های تولید شده تعریف کرده‌اند (اوبین و همکاران، ۲۰۰۹؛ به نقل از: سوزبیلیر، ۲۰۱۸). کتابخانه یکی از ارگان‌های اجتماعی و فرهنگی مهم در جامعه تلقی می‌شود، حضور پررنگ و خلاق کتابداران می‌تواند زمینه را برای درخشش بیشتر کتابخانه‌ها در سطح جامعه و در نهایت ارتقای اطلاعات و دانش اعضای جامعه فراهم آورد. بنابراین، کتابداران کتابخانه‌های عمومی می‌توانند از طریق ارتقای سرمایه‌های اجتماعی در بین خود به بالاترین میزان خلاقیت و کارایی سازمانی دست یابند، چرا که تقویت روحیه خلاقیت و نوآوری در بین کتابداران می‌تواند زمینه‌ساز ارائه خدمات جدید و مفید به مراجعان کتابخانه‌ها گردد، و در نتیجه میزان کارایی کتابخانه را ارتقاء بخشند که نتیجه آن رضایت‌مندی بالای کاربران کتابخانه خواهد بود. با توجه به موارد گفته شده مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر تدوین شد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (سوزبیلیر، ۲۰۱۸)

۳. اهداف پژوهش

الف) هدف اصلی

هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه است.

1. Fukuyama

2. Aubyn, Pina, Garcia & Pais

ب) اهداف فرعی

- ۱) تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه،
- ۲) تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآیی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه،
- ۳) تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآیی سازمانی از طریق خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه.

۴. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بوده و به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی در استان کرمانشاه تشکیل می‌دهند. تعداد کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه، طبق مصاحبه‌های انجام شده با مدیران ۶۰ باب کتابخانه با ۲۶۰ نفر کتابدار است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای تدوین مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای استفاده شد و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه که براساس پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی چنگ و چانگ^۱ (۲۰۱۱)، خلاقیت سازمانی تورنس^۲ (۱۹۵۹) و کارآیی سازمانی پین پریانگ و سینگ سای^۳ (۲۰۱۲) تنظیم شده بود، گردآوری شد. این پرسشنامه‌ها به ترتیب توسط گائینی (۱۳۹۱)، رضایی و منوچهری (۱۳۷۸) و سلطانی و رادمنش (۱۳۹۴) اعتباریابی شده‌اند. همچنین در این پژوهش، روایی پرسشنامه‌ها به وسیله متخصصان تأیید شد و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۶، ۰/۸۱ و ۰/۷۲ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. سپس داده‌های جمع‌آوری شده در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس.^۴ پردازش گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل الگویابی

1. Chang & Chuang
2. Torrance
3. Pinprayong & Siengtai
4. SPSS

معادلات ساختاری و روش بوتسترپ^۱ در نرم‌افزار آموس^۲ و رگرسیون خطی چندگانه در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. استفاده شد.

۵. فرضیه‌های پژوهش

(۱) سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

(۲) سرمایه اجتماعی با کارایی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

(۳) سرمایه اجتماعی با کارایی سازمانی از طریق خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه معنی‌داری دارد.

۶. اهمیت و ضرورت پژوهش

نقش سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی مهم و تأثیرگذار بر خلاقیت، بهره‌وری، کارایی و اثربخشی سازمانی حائز اهمیت بوده و بر بالندگی جوامع و سازمان‌ها، افزایش کیفیت خدمات، افزایش انگیزش کارکنان، موفقیت در رقابت، کاهش هزینه‌ها، رضایت شغلی، ائتلاف منابع و کاهش بروکراسی اداری اثر دارد و مشوق عمل‌گرایی بوده که نیامند بررسی بیشتری است. بنابراین، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی می‌تواند در بروز خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی در کتابداران نقشی کلیدی ایفا نماید.

کتابخانه یکی از ارگان‌های اجتماعی و فرهنگی مهم در جامعه تلقی می‌شود، حضور پررنگ و خلاق کتابداران می‌تواند زمینه را برای درخشش بیشتر کتابخانه‌ها در سطح جامعه و در نهایت ارتقای اطلاعات و دانش اعضای جامعه فراهم آورد. بنابراین، کتابداران کتابخانه‌های عمومی می‌توانند از طریق ارتقای سرمایه‌های اجتماعی در بین خود به بالاترین میزان خلاقیت و کارایی سازمانی دست یابند، چرا که تقویت روحیه خلاقیت و نوآوری در بین کتابداران می‌تواند زمینه‌ساز ارائه خدمات جدید و مفید به مراجعان کتابخانه‌ها گردد، و در نتیجه میزان کارایی کتابخانه را ارتقاء بخشند که نتیجه آن رضایت‌مندی بالای کاربران کتابخانه خواهد بود. با توجه به اهمیت کتابخانه‌ها

1. Bootstrap

2. AMOS

در جامعه و نقش پررنگ کتابداران به‌ویژه کتابداران کتابخانه‌های عمومی در ارتقای فرهنگ عمومی شهروندان یک جامعه، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارایی سازمانی و خلاقیت سازمانی به‌ویژه در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی ضروری به‌نظر می‌رسد.

۷. پیشینه پژوهش

سوزبیلیر (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان تعامل بین سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی در سازمان‌ها، داده‌های مربوط به سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی سازمانی را با استفاده از پرسشنامه‌ای که در میان ۱۳۱ مدیر آژانس کاری ترکیه توزیع شده بود، گردآوری کرد. نتایج نشان داد که برخی از سازمان‌ها بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی موجب همکاری‌های خلاقانه در میان کارکنان سازمان‌ها می‌گردد.

خلاقیت و کارایی به عنوان دو مفهوم برای حفظ رقابت بین سازمان‌ها ضروری است. سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارایی سازمانی تأثیرگذار است. همچنین خلاقیت سازمانی موجب کارایی بهتر سازمانی می‌گردد.

لیو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان پرداخت. در این پژوهش که به روش پیمایشی انجام شد، ۳۸۲ نفر از کارمندان در تخصص‌های مختلف در یک شرکت تولیدی چند ملیتی در چین به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین کیفیت روابط و روابط شبکه‌ای نقش واسطه‌ای بین تعامل اجتماعی و خلاقیت سازمانی ایفا می‌کنند.

ژانگ^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان چشم‌انداز سرمایه اجتماعی از نوآوری‌های فردی تا ملی، نشان داد که سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق ایجاد نوآوری و تسهیم دانش، کاهش هزینه‌های مبادلات و غیره، بر عملکرد و کارایی سازمان تأثیرگذار باشد. عناصر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، از جمله اندازه شبکه، تأثیر معنی‌داری روی نوآوری می‌گذارد. همچنین عناصر بعد رابطه‌ای (شامل اعتماد و هنجارهای شناختی) رابطه مثبتی با نوآوری داشته، ولی عناصر بعد شناختی سرمایه اجتماعی نسبت به دو بعد دیگر رابطه ضعیفی با نوآوری

1. Liu

2. Zhang

دارند.

شاه‌حسینی و پیری (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی پرداختند. در این پژوهش ۲۳۴ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری، متغیر خلاقیت سازمانی را بهتر پیش‌بینی می‌کنند.

خسروی و چگینی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی پرداختند. در این پژوهش که به روش همبستگی انجام شد، ۲۰۳ نفر از کارکنان بیمه ایران در استان مرکزی به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتیجه حاصل از پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد بهترین پیش‌بینی‌کننده خلاقیت سازمانی در بُعد ساختاری از سرمایه اجتماعی بوده است.

نادری مهدیی، فطرس و اصفهانی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآیی پرداختند. در این پژوهش که با روش توصیفی- همبستگی انجام شد، ۲۶۳ نفر از تولیدکنندگان زعفران باغستان، برون و حومه فردوس در استان خراسان جنوبی به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با کارآیی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ارتباطات بین افراد، آداب و رسوم خاص آن منطقه، هماهنگی بین افراد را تسهیل می‌کند و در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری و کارآیی می‌شود.

در جمع‌بندی پیشینه‌های پژوهش می‌توان گفت که اگر در یک سازمان به سرمایه اجتماعی کارکنان توجه شود، خلاقیت و کارآیی سازمانی کارکنان بهبود می‌یابد و وضعیت سازمان ایده‌آل خواهد شد. در ضمن در هیچ‌کدام از پژوهش‌های مورد بررسی در داخل کشور، رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی و کارآیی سازمانی، به طور همزمان، مورد ارزیابی قرار نگرفته است.

۸. یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۱ یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان
بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۸۱	۵۲/۳٪	مجرد	۱۰۴	۶۷/۱٪
زن	۷۴	۴۷/۷٪	متأهل	۵۱	۳۲/۹٪
کل	۱۵۵	۱۰۰٪	کل	۱۵۵	۱۰۰٪
سن	زیر ۳۰ سال	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰	بالای ۵۰ سال	کل
فراوانی	۴۵	۶۹	۳۳	۸	۱۵۵
درصد فراوانی	۲۹٪	۴۴/۵٪	۲۱/۳٪	۵/۲٪	۱۰۰٪
وضعیت شغلی	قراردادی	پیمانی	رسمی آزمایشی	رسمی قطعی	کل
فراوانی	۱۹	۱۱۲	۱۱	۱۳	۱۵۵
درصد فراوانی	۱۲/۳٪	۷۲/۳٪	۷/۱٪	۸/۳٪	۱۰۰٪
تحصیلات	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	کل
فراوانی	۱۸	۹۲	۴۳	۲	۱۵۵
درصد فراوانی	۱۱/۶٪	۵۹/۴٪	۲۷/۷٪	۱/۳٪	۱۰۰٪

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، اکثر پاسخ‌دهندگان مرد و مجرد بودند. سن اکثر پاسخ‌دهندگان بین ۳۱ تا ۴۰ سال بوده و تنها ۵/۲ درصد از آن‌ها بالای ۵۰ سال سن داشتند.

وضعیت شغلی اکثر پاسخ‌دهندگان پیمانی بوده و تنها ۷/۱ درصد رسمی آزمایشی هستند. اکثر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی می‌باشند. همچنین کم‌ترین درصد مربوط به مقطع دکتری با ۱/۳ درصد است.

جهت اطمینان از نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شد.

همچنین، دو شاخص چولگی و کشیدگی نیز گزارش گردید.

نتیجه آزمون نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش در جدول ۲ (صفحه بعد) ارائه شده است.

http://stjm.gom.ac.ir

جدول ۲- نتایج مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاخص‌های چولگی و کشیدگی جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	آماره‌ی Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	چولگی ^۱	کشیدگی ^۲
سرمایه اجتماعی	۰/۶۶	۰/۷۸	۰/۰۱	۰/۳۳
ساختاری	۱/۲۹	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۳۲
رابطه‌ای	۱/۳۵	۰/۰۵	-۰/۴۳	۰/۲۴
شناختی	۱/۳۲	۰/۰۶	-۰/۴۱	۱/۰۴
خلاقیت سازمانی	۰/۵۸	۰/۸۹	-۰/۴۳	۱/۷۱
سیالیت	۱/۰۷	۰/۲۰	-۰/۴۱	۲/۲۸
انعطاف‌پذیری	۱/۰۳	۰/۲۴	-۰/۴۰	۰/۴۷
ابتکار	۰/۶۶	۰/۷۸	-۰/۲۵	۰/۱۰
بسط جزئیات	۱/۱۳	۰/۱۶	-۰/۱۵	-۰/۳۳
کارآیی سازمانی	۰/۹۴	۰/۳۴	-۰/۴۰	۰/۲۱
استراتژی	۰/۸۵	۰/۴۱	-۰/۰۱	-۰/۲۴
ساختار سازمانی	۰/۷۳	۰/۴۹	-۰/۱۵	۰/۱۱
توسعه و برنامه‌ریزی کار کارکنان	۱/۱۴	۰/۱۱	-۰/۱۹	۰/۶۲
ساختار مدیریت و رهبری	۱/۲۲	۰/۰۷	-۰/۶۰	۰/۳۱
انگیزش و تعهد کارکنان	۱/۰۹	۰/۱۷	-۰/۰۹	-۰/۰۶
مهارت‌های کارکنان	۱/۱۶	۰/۰۹	-۰/۸۲	۱/۰۵
اهداف فرعی	۰/۹۶	۰/۳۷	-۰/۸۷	۱/۱۸

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، سطح معناداری مربوط به آماره‌ی کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرها از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است.

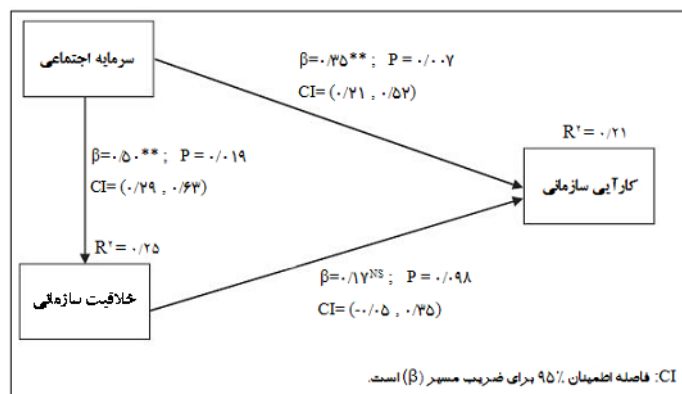
همچنین، مقدار عددی شاخص چولگی برای تمامی متغیرها در بازه $(-۲, +۲)$ و مقدار عددی شاخص کشیدگی در بازه $(-۳, +۳)$ قرار دارد (کلاین^۳، ۲۰۱۱). بنابراین، تمامی متغیرها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش مدل پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با

1. Skewness
2. Kurtosis
3. Kline

به کارگیری روش حداکثر درست‌نمایی^۱ در نرم‌افزار لیزرل^۲ استفاده شد. در این مدل، متغیر کارآیی سازمانی به عنوان متغیر مکنون درون‌زا، متغیر خلاقیت سازمانی به عنوان متغیر میانجی و متغیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیرهای مکنون برون‌زا در نظر گرفته شدند. به منظور برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری استفاده گردید که براساس آن، شاخص‌ها بدین‌گونه برآورد شده است:

مقدار کای-دو^۳ به درجه آزادی ۴/۳ و کوچک‌تر از ۵ می‌باشد. همچنین جذر میانگین مربعات خطای برآورد برابر با ۰/۰۳۳ و کوچک‌تر از ۰/۰۸ است. با توجه به اینکه شاخص برازندگی افزایشی (IFI=۰/۹۵)، شاخص برازندگی هنجاریافته (NFI=۰/۹۵)، شاخص برازندگی هنجار نیافته (NNFI=۰/۹۲)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI=۰/۹۵)، شاخص نیکویی برازش (GFI=۰/۸۵) و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI=۰/۶۷)، اکثراً از ۰/۹۰ بزرگ‌تر هستند، پس مدل برازش خوبی را نشان داده و مورد تأیید است.



شکل ۲- مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتائی مدل مفهومی

براساس شکل ۲ که روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهند، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

فرضیه اول که به بررسی رابطه مثبت و معنی‌دار سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی

1. Maximum Likelihood Estimation Method
2. LISREL
3. Chi-square

می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر $0/50$ و سطح معنی‌داری $0/019$ ، در سطح خطای $0/05$ مورد تأیید قرار گرفت (زیرا سطح معنی‌داری از $0/05$ کوچک‌تر شده است). با توجه به مثبت بودن علامت ضریب مسیر می‌توان گفت، این رابطه مثبت می‌باشد. همچنین، فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای ضریب مسیر (β) ، صفر را در بر نمی‌گیرد. لذا، فرضیه اول پژوهش مورد تأیید است. بنابراین، می‌توان گفت که هر اندازه وضعیت سرمایه اجتماعی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه ارتقاء یابد، به تبع آن وضعیت خلاقیت سازمانی در آن سازمان بهبود می‌یابد. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از عوامل مهم در جهت پیاده‌سازی و اجرای موفق خلاقیت سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌باشد.

فرضیه دوم که به بررسی رابطه مثبت و معنی‌دار سرمایه اجتماعی با کارایی سازمانی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر $0/35$ و سطح معنی‌داری $0/007$ ، در سطح خطای $0/05$ مورد تأیید قرار گرفت (زیرا سطح معنی‌داری از $0/05$ کوچک‌تر شده است). با توجه به مثبت بودن علامت ضریب مسیر می‌توان گفت، این رابطه مثبت می‌باشد. همچنین، فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای ضریب مسیر (β) ، صفر را در بر نمی‌گیرد. لذا، فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تأیید است. بنابراین، می‌توان گفت که هر اندازه وضعیت سرمایه اجتماعی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه ارتقاء یابد، به تبع آن وضعیت کارایی کارکنان در آن سازمان بهبود می‌یابد. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از عوامل مهم در پیش‌بینی خلاقیت سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌باشد.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیر واسطه‌ای بود که این رابطه با استفاده از روش بوت استرپ^۱ بررسی شد. نتایج حاصل از رابطه‌ی غیرمستقیم سرمایه اجتماعی با کارایی سازمانی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- نتایج بوت استرپ برای مسیر واسطه‌ای پژوهش

مسیر	اثر غیرمستقیم	فاصله اطمینان بوت استرپ ۹۵ درصد		سطح معنی‌داری
		کران پایین	کران بالا	
سرمایه اجتماعی ← خلاقیت سازمانی ← کارایی سازمان	$0/083$	$-0/034$	$0/175$	$0/12$

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، به دلیل این‌که در رابطه غیرمستقیم، حد پایین و حد بالا، صفر را در بر می‌گیرد، همچنین سطح معنی‌داری برابر با ۰/۱۲ شده و از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، لذا، فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی با کارایی سازمانی رابطه غیرمستقیم ندارد. بنابراین، خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارایی سازمانی به عنوان متغیر میانجی عمل نمی‌کند. یکی از دلایل نتیجه به دست آمده این است که خلاقیت سازمانی با کارایی سازمانی رابطه معنی‌داری ندارد (شکل ۲). در نتیجه، فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

۹. نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، با توجه به تغییرات گسترده در عملیات سازمانی، شکل‌های سنتی سرمایه‌ای (مانند ساختمان‌ها، تجهیزات و منابع مالی) دگرگون شده و سرمایه‌های جدیدتری، مطرح شده است. این سرمایه‌های غیرملموس، نقش زیادی در توسعه و رشد سازمان دارند (غیاثی ندوشن و امین‌الرعایا، ۱۳۹۵). یکی از این سرمایه‌ها، سرمایه اجتماعی است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه معنی‌داری دارد. این یافته‌ها با یافته‌های ژانگ (۲۰۰۸)، کمپس و مارکز^۱ (۲۰۱۱)، لیو (۲۰۱۳)، سوزبیلیر (۲۰۱۸)، پیران و دیگران (۱۳۹۶)، برادران و منوری فرد (۱۳۹۵)، ویسه و نصرالهی وسطی (۱۳۹۴)، خسروی و چگینی (۱۳۹۴)، شاه‌حسینی و پیری (۱۳۹۳) و مؤذن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در پژوهش‌های مورد مقایسه، جامعه هدف از طیف‌های مختلفی بودند که در همه این جوامع، حس همکاری و انسجام، صمیمیت و روابط اجتماعی نزدیک بسیار مهم و ضروری است. در بعضی از این شغل‌ها به دلیل استرس بالای کار و مشکلات عدیده‌ای که در محیط کار وجود دارد، اگر حس صمیمیت و همکاری دوستانه بین کارکنان وجود نداشته باشد، کارکنان خیلی زود از شغل موردنظر خسته شده و شغل خود را ترک خواهند کرد و یا به صورت اجباری و به خاطر نیاز مالی به کار خود ادامه خواهند داد که در این صورت بازدهی لازم را نخواهند داشت و در حل مسائل و مشکلات پیش آمده در محیط کار اقدامات لازم را انجام نداده و هیچ‌گونه خلاقیتی جهت حل مشکل از خود

نشان نمی‌دهند. در میان دانشجویان هم صمیمیت و احساس همکاری معمولاً بسیار زیاد است و اکثر دانشجویان معمولاً از عبارات و اصطلاحات رایجی برای برقراری ارتباط با هم استفاده می‌کنند و با این کار، صمیمیت و نزدیکی خاصی بین آن‌ها به وجود می‌آید و باعث می‌شود که دانشجویان خیلی راحت مسائل و مشکلات (حتی مسائل درسی) را پیش یکدیگر مطرح کنند و از هم فکری با دوستان، ایده نو کسب کنند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که با توجه به اینکه پژوهشی در همه پژوهش‌های مورد مقایسه با هر جامعه‌ی آماری رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است، لذا، می‌توان گفت که توجه به سرمایه اجتماعی در همه سازمان‌ها به ویژه کتابخانه‌های عمومی بسیار مهم و ضروری است.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی با کارایی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه معنی‌داری دارد. اگر کتابداران احساس کنند که مدیران کتابخانه و سایر همکاران با آن‌ها رفتار خوب و مناسبی دارند، آن‌ها نیز احتمالاً با رفتار منطقی و درخور شأن آن‌ها، همان‌گونه رفتار خواهند کرد. در حقیقت، منبع ویژگی‌های روابط اجتماعی درون هر کتابخانه‌ای، سرمایه اجتماعی آن کتابخانه است که با تسهیل عمل گروهی موفقیت‌آمیز باعث ایجاد ارزش برای سازمان و در نهایت بهبود کارایی سازمانی می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های سوزبیلیر (۲۰۱۸) و نادری مهدی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. جامعه مورد مطالعه در پژوهش‌های سوزبیلیر (۲۰۱۸) و نادری مهدی و همکاران (۱۳۹۴) به ترتیب مدیران مشغول به کار در آژانس‌های ترکیه و تولیدکنندگان زعفران باغستان، برون و حومه فردوس در استان خراسان جنوبی بودند. این در حالی است که جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر، کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه هستند. این یافته نشان می‌دهد که رابطه بین دو متغیر در جوامع مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. مطالعه‌های مختلف، رابطه بین سرمایه اجتماعی با متغیرهایی مانند عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. به عنوان مثال، مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان دادند، سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد، می‌تواند با تأثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح، همکاری و اعتماد متقابل و غیره دارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد، فعالیت تیم‌های کاری و مشارکت اعضای سازمان در رسیدن به اهداف سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان شود. براساس مطالب اشاره شده، همان‌طور که نتایج این پژوهش نیز نشان داد، می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد موفق در سازمان‌ها تا حدود زیادی به سرمایه اجتماعی و همکاری و

اعتماد متقابل میان افراد بستگی داشته و سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق‌تر بوده و از عملکرد سازمانی بالاتری برخوردار خواهند بود (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰؛ به نقل از: رضایی و همکاران، ۱۳۹۴).

در نهایت، نقش میانجی خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارایی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان از خلاقیت‌های سازمانی لازم برخوردارند و به احتمال زیاد، رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارایی سازمانی تحت تأثیر سایر متغیرها است و باید به آن‌ها توجه کرد. همچنین، یکی دیگر از دلایل رد این فرضیه، این است که بین خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (شکل ۲). این امر ممکن است به این دلیل باشد که خلاقیت سازمانی در صورت وجود عواملی مانند رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و غیره ایجاد می‌شود. لذا، باید عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی کتابداران به خوبی شناسایی شوند، تا به تبع آن‌ها خلاقیت سازمانی در بین کتابداران محقق شود و در نهایت کارایی سازمانی بهبود یابد.

بنابراین، می‌توان گفت که با بهبود سرمایه اجتماعی کتابداران می‌توان خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی آنان را بهبود بخشید.

نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران کتابخانه‌های عمومی به جای اینکه هزینه‌های مادی را در جهات مختلف برای بهبود کارایی سازمانی و خلاقیت سازمانی کتابداران صرف کنند، در حالی که ممکن است به نتیجه هم نرسند و فقط سرمایه مادی کتابخانه را تلف نمایند، بهتر است به سرمایه اجتماعی کتابداران توجه کنند. آن‌ها می‌توانند با ایجاد فضایی صمیمی و روابط اجتماعی نزدیک در بین کتابداران و مدیران و انسجام و همکاری بین آنها، احساس همبستگی بسیار قوی و مثبتی را در محیط کتابخانه و در بین کتابداران ایجاد کنند و از این طریق سرمایه اجتماعی کتابداران را بهبود بخشند و به دنبال آن خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی آنان را تحت تأثیر مثبت قرار دهند.

۱۰. پیشنهادها

برای تحقیقات آینده پیشنهاد می‌شود رابطه بین متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش، بین کتابداران کتابخانه‌های مختلف در سایر استان‌ها نیز بررسی شود. همچنین، جهت بهبود هرچه بیشتر خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه

پیشنهادهای زیر به مسئولین و مدیران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه ارائه می‌گردد:

۱) با توجه به نتایج فرضیه اول پژوهش، مشخص شد که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه تأثیرگذار است. بنابراین، به مدیران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه پیشنهاد می‌شود حس دوستی و صمیمیت، همکاری و انسجام بین کتابداران مورد توجه قرار گیرد و عوامل مؤثر بر آن در سازمان تقویت شود تا خلاقیت سازمانی کتابداران به تبع آن افزایش یابد.

۲) با توجه به نتایج فرضیه دوم پژوهش، مشخص شد که سرمایه اجتماعی بر کارایی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه تأثیرگذار است. بنابراین، به مدیران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه پیشنهاد می‌شود، به جای هزینه‌های گزاف برای به‌وجود آوردن افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان، شرایط داخلی سازمانی بهبود یافته و به تبع آن کارایی سازمانی کتابداران و در نهایت کارایی کتابخانه‌های عمومی افزایش یابد.

منابع

۱. امیرخانی، ا.ح. (۱۳۸۴). کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمان. بیک نور، ۳(۳): ۱۳۱-۱۴۰.
۲. برادران، م.؛ منوری فرد، ف.؛ صالحی، ل. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش بر خلاقیت دانشجویان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۸(۳۶): ۴۴-۵۴.
۳. پیران، م.؛ آقاجانی، ط.؛ شوقی، ب.؛ رضازاده، آ.؛ دهقان نجم‌آبادی، ع. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان در صنایع ریخته‌گری ایران (مورد مطالعه: کارکنان شاغل در شهر صنعتی کاوه). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۱): ۱۶۳-۱۸۲.
۴. حسین‌پور، د.؛ آذر، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. مدیریت توسعه و تحول، ۳(۷): ۱۹-۲۹.
۵. خسروی، ا.؛ چگینی، م. (۱۳۹۴). رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی در بین کارکنان بیمه ایران در استان مرکزی. در: اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی. ساری: شرکت علمی پژوهشی و مشاوره‌ای آینده‌ساز و دانشگاه پیام نور نکا.
۶. رضائی، ر.؛ شعبانعلی فمی، ح.؛ صلاحی مقدم، ن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱(۲): ۱۲۱-۱۳۳.
۷. رمزگویان، غ.ع.؛ حسن‌پور، ک. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی، ۱۳(۳-۴): ۳۳-۴۸.
۸. زارع، ح. (۱۳۹۰). رفتارهای شهروندی سازمانی و بررسی رابطه آن با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان قم. مطالعات مدیریت، ۵(۱): ۷۹-۹۶.
۹. شاه‌حسینی، س.؛ پیری، م. (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی). در: اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار. تهران: موسسه آموزشی عالی مهر اروند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
۱۰. شوقی، ب.؛ مرتضوی، م. (۱۳۹۱). خلاقیت فردی و سازمانی (مفاهیم، تعاریف و نظریه‌ها). تهران: راز نهان.
۱۱. غیاثی ندوشن، س.؛ امین‌الرعايا، ا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی. مطالعات مدیریت، ۲۵(۸۰): ۱۸۳-۲۰۹.
۱۲. معمارزاده، غ.ر.؛ عطایی، م.؛ اکبری، ا. (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان. مدیریت توسعه و تحول، ۱(۳): ۹-۱۵.
۱۳. مقیمی، م.؛ رمضان، م. (۱۳۹۰). مدیریت بازرگانی. تهران: انتشارات راه‌دان.
۱۴. موسوی خامنه، م.؛ کمالی، ا.؛ عزیزی، س. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان مخابرات شهر تهران). مطالعات اجتماعی ایران، ۱۰(۲-۳): ۲۳۲-۲۶۰.
۱۵. مؤذن جمشیدی، م.ه.؛ حق‌سرپرست کنارسری، ن. (۱۳۹۴). سنجش میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی لوازم خانگی الکتریکی و الکترونیکی در ایران). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲(۱): ۴۹-۷۴.
۱۶. نادری مهدی، ک.؛ فطرس، م.ح.؛ اصفهانی، م.ح. (۱۳۹۴). رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و کارایی (مطالعه موردی

- زعفران کاران شهرستان فردوس). پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، ۴(۱۰): ۲۱-۳۴.
۱۷. ویسه، م.؛ نصرالهی وسطی، س. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ایجاد خلاقیت در دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان مدیریت دانشگاه ایلام). *اسلام و مطالعات اجتماعی*، ۳(۳): ۱۲۱-۱۴۵.
18. Aubyn, M.S., Pina, A., Garcia, F. & Pais, J. (2009). Study on the efficiency and effectiveness of public spending on tertiary education. *European Economy*, 390: 1-142
19. Camps, S. & Marques, P. (2011). **Social capital and innovation: exploring intraorganizational differences**. UAM-Accenture Working Papers.
20. Chang, H.H. & Chuang, S.S. (2011). Socialcapital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information and Management*, 48(1): 9-18.
21. Foster, R. & Kaplan, S. (2011). **Creative destruction: Why companies that are built to last underperform the market and how to successfully transform them**. USA: Crown Publishing Group.
22. Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1): 7-20.
23. Kline, R.B. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. New York: Guilford Press.
24. Liu, C.H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. *Journal of Human Resource Management*, 24(20): 3886-3902.
25. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
26. Sozobilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27: 92-100.
27. Varner, C.H. (1996). **An examination of an academic library culture using a competing values framework**. A dissertation for the degree of doctor of philosophy. Illinois state university, Illinois state.
28. Zhang, W. (2008). A social capital perspective of innovation from individuals to nations: where is empirical literature directing us?. *International Journal of Management Reviews*, 10(4): 1-39.

References

1. Amirkhani, A.H. (2005). Application of knowledge management in improving organizational performance. *Pic-nor*, 3(3): 131-140. [In Persian]
2. Aubyn, M.S., Pina, A., Garcia, F. & Pais, J. (2009). Study on the efficiency and effectiveness of public spending on tertiary education. *European Economy*, 390: 1-142.
3. Baradaran, M., Monavvarifard, F. & Salehi, L. (2016). The Effect of Students' Social Capital on their Creativity in Khuzestan Ramin Agriculture and Natural Resources University. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 8(36): 44-54. [In Persian]
4. Camps, S. & Marques, P. (2011). **Social capital and innovation: exploring intraorganizational differences**. UAM-Accenture Working Papers.
5. Chang, H.H. & Chuang, S.S. (2011). Socialcapital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information and Management*, 48(1): 9-18.

6. Foster, R. & Kaplan, S. (2011). **Creative destruction: Why companies that are built to last underperform the market and how to successfully transform them**. USA: Crown Publishing Group.
7. Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1): 7-20.
8. Ghiasi Nadoshen, S. & Aminalroaya, E. (2016). Investigating the effect of dimensions of social capital and intellectual capital on human resource productivity. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 25(80): 183-209. [In Persian]
9. Hosseinpour, D. & Azar, M. (2011). Developing an Appropriate Model for the Improvement of Organizational Performance Based On Two Approaches: Intellectual Capital And Social Capital. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 3(7): 19-29. [In Persian]
10. Khosravi, A. & Chegini, M. (2015). **Relationship between dimensions of social capital and organizational creativity among Iran insurance employees in Markazi province**. In: The first international conference on management, economics, accounting and educational sciences. Sari: Future-building scientific research and consulting company and Payame Noor Neka University. [In Persian]
11. Kline, R.B. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. New York: Guilford Press.
12. Liu, C.H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. *Journal of Human Resource Management*, 24(20): 3886-3902.
13. Memarzadeh, G., Ataei, M. & Akbari, A. (2009). Studying relationship between social capital and employees performance. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1(3): 9-15. [In Persian]
14. Moazen Jamshidi, M. & Haghparast Kenarsari, N. (2015). Evaluating the impact of social capital on employees' creativity (Case study: electrical and electronic household appliances manufacturing companies in Iran). *Social Capital Management*, 2(1): 49-74. [In Persian]
15. Moghimi, M. & Ramezani, M. (2010). **Business Management**. Tehran: Rahdan Publishers. [In Persian]
16. Mousavi Khameneh, M., Kamali, A. & Azizi, S. (2016). Investigating the Relationship between Institutional Social Capital and Employee's Performance. *Journal of Iranian Social Studies*, 10 (2-3): 232-260. [In Persian]
17. Naderi, M., Fotros, M.H. & Esfahani, S.M.J. (2015). Investigation Relationship between Social Capital and Efficiency (Case Study: Saffron Producers of Ferdows County). *Journal of Research and Rural Planning*, 4(2): 21-34. [In Persian]
18. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
19. Piran, M., Aghajani, T., Shoghi, B., Rezazadeh, A. & Dehghan Najmabadi, A. (2012). The Effect of Social Capital on Employee's Creativity in the Foundry Industry of Iran (The Case of Kaveh Industrial Estate Employees). *Innovation and creativity in the humanities*, 2(1): 163-183. [In Persian]
20. Ramzgooyan, Gh. & Hassanpoor, K. (2013). Investigating the relationship between commitment and employee performance in the Ministry of Economic Affairs and Finance.

- Economic Journal*, 13(3-4): 33-48. [In Persian]
21. Rzaie, R., Shabanali fami, H. & Salahi Moghadam, N. (2015). Investigating the effect of social capital on organizational performance in Alborz Agricultural Jihad Organization. *Iranian Agricultural Extension and Education Sciences*, 11(2): 121-133. [In Persian]
 22. Shah Hosseini, S. & Piri, M. (2015). **The Relationship between social capital and organizational creativity (Case study: Education and Training Administration of West Azerbaijan)**. In: The first international symposium on management sciences with a focus on sustainable development. Tehran: Mehr Arvand higher education institute and the center for strategies of sustainable development. [In Persian]
 23. Shawghi, B. & Mortazavi, M. (2012). **Individual and organizational creativity (concepts, definitions and theories)**. Tehran: Raze Nahan. [In Persian]
 24. Sozibilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27: 92-100.
 25. Varner, C.H. (1996). **An examination of an academic library culture using a competing values framework**. A dissertation for the degree of doctor of philosophy. Illinois state university, Illinois state.
 26. Viseh, M. & Nasrollahi Vosta, S. (2015). The Impact of Social Capital on Creativity in Students: A Case Study of the Students of Management Field at the University of Ilam. *Journal of Islam and Social Studies*, 3(11): 121-145. [In Persian]
 27. Zare, H. (2011). Organizational citizenship fatwas and examining its relationship with the increase of social capital in government organizations in Qom province. *Journal of Management Studies*, 5(1): 79-96. [In Persian]
 28. Zhang, W. (2008). A social capital perspective of innovation from individuals to nations: where is empirical literature directing us?. *International Journal of Management Reviews*, 10(4): 1-39.

استناد به این مقاله

DOI: 10.22091/stim.2020.5652.1405

رحیمی، صالح؛ سهیلی، فرامرز؛ صادقیان، سعدی (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت و کارآیی سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۱۷(۱): ۹۹-۱۲۰.