

## نقش واسطه‌ای انتقال دانش در تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری کارکنان امور مالیاتی

ابراهیم دادفر<sup>۱</sup>، خدیجه مظفری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۳۰ آذرماه ۱۳۹۹

تاریخ دریافت: ۳۰ آبان ۱۳۹۹

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش واسطه‌ای انتقال دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیق پیمایشی می‌باشد و از نظر تحلیل داده‌ها از نوع همبستگی محسوب می‌شود. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر از روش مدل معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد تعداد حجم نمونه بر اساس تعداد شاخص‌ها تعیین گردید. با توجه به حجم کل جامعه آماری (۳۰۳ نفر) در تحقیق حاضر از ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزار LISREL مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که انتقال دانش در تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری نقش واسطه‌گری دارد.

**کلمات کلیدی:** سرمایه اجتماعی، انتقال دانش، نوآوری

---

<sup>۱</sup> استادیار گروه مدیریت، واحد مشکین شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، مشکین شهر، ایران

<sup>۲</sup> گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

## ۱- مقدمه

امروزه دانش مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها در عرصه اقتصاد جهانی است. خلق و به‌کارگیری دانش برای رقابت و حیات سازمان‌ها ضروری شناخته شده است. مطالعات متعددی که در زمینه انتقال دانش<sup>۱</sup> و استفاده از نوآوری‌ها انجام شده، نشان می‌دهند که بین تولید دانش و استفاده از آن در صحنه عمل فاصله زمانی بسیاری وجود دارد (Nejat et al., 2008). در حال حاضر با توجه به اهمیت جهانی انتقال دانش حاصل از پژوهش، مدل‌های عملی مناسبی برای کمک به پژوهشگران برای انتقال حاصل از پژوهش به وجود آمده است (Lavis et al, 2003). قابل ذکر است که انتقال دانش فرآیندی با ماهیت خطی و غیرفعال است که نتایج پژوهش را به تصمیم‌گیران می‌رساند و رساندن دانش به کاربران به معنای استفاده حتمی از دانش نیست (Nejat et al., 2008). نورث<sup>۲</sup> (۱۹۹۱)، تفاوت میان سازمان موفق و ناموفق را ناشی از اختلاف بین دانش قابل انتقال یا صریح<sup>۳</sup> و دانش ضمنی<sup>۴</sup> می‌داند. انتقال دانش اشاره به فعالیت‌هایی دارد که در ارتباط با جریان دانش از یک بخش یا یک نفر به بخش یا نفر دیگر را شامل می‌شود و دربرگیرنده ارتباطات ترجمه، تبدیل، تفسیر و تصفیه دانش می‌باشد. انتقال دانش از طریق دو نوع فرایند فرعی انجام می‌شود: الف انتشار (نشر)؛ در این مرحله، دانش ضمنی کارکنان به شکل آشکار و صریح در آمده و در سطح سازمان گسترش پیدا می‌کند. ب ادغام؛ یکپارچه سازی دانش در سطح سازمان (Friya, 2003؛ Ghorbanizadeh & Khaleghinia, 2009). به زعم آرگوته و اینگرام<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) «فرآیند انتقال دانش فرآیندی است که به وسیله آن تیمها یا سازمان‌ها تحت تاثیر افراد یا سازمان‌های دیگر قرار می‌گیرد (Wei et al, 2014). انتقال دانش شامل جلسه‌های بحث و تبادل نظر برای ارائه تجارب و شیوه‌های کاری، تمایل و مشارکت اعضا به همکاری و کمک به همکاران برای بهبود روش‌های کاری، استفاده از پایگاه‌های داده و در اختیار گذاشتن سازمان برای تمام اعضا است (Tavakoli et al., 2014). سرمایه اجتماعی<sup>۶</sup> می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سایر سازمان‌ها، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (QelijLee, 2009).

<sup>1</sup> Knowledge Transfer

<sup>2</sup> North

<sup>3</sup> Explicit Knowledge

<sup>4</sup> Tacit Knowledge

<sup>5</sup> Argote & Ingram

<sup>6</sup>social capital

سرمایه اجتماعی مجموعه منابع مادی و معنوی است که به فرد یا گروه اجازه می‌دهد تا شبکه‌ای پایداری از روابط کم و بیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل را در اختیار داشته باشد (Field, 2007: 29).

بعد شناختی سرمایه اجتماعی: عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از: زبان، کدها و حکایت‌های مشترک (Rhodes et al, 2008). زبان و کدهای مشترک: به دلیل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد. اول اینکه؛ زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد زیرا ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگر بحث می‌کنند اطلاعات را مبادله می‌کنند از یکدیگر سؤال می‌پرسند و در جامعه امور تجاری انجام می‌دهند. دوم اینکه؛ زبان بر ادراکات ما نیز تأثیر می‌گذارد و کدها هم یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کنند. سوم این که؛ زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد.

حکایات مشترک: آر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) «علاوه بر زبان و کدهای مشترک محققان معتقدند که اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها، ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند. آر نشان می‌دهد که چگونه حکایات، تبادل تجربه پنهان را در بین متخصصان تسهیل می‌کنند. بنابراین ظهور حکایت‌های مشترک در یک اجتماع باعث خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی از رویدادها شده و ترکیب اشکال مختلف دانش را که عموماً به صورت پنهان هستند، تسهیل می‌کند (Tusi & PoorSamiei, 2014).

امروزه با شکل‌گیری محیط‌های پیچیده رقابتی، تنها سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند که عملکرد خود را در قابلیت‌های مهم سازمانی همچون نوآوری تقویت کنند (Farsijani and Neyestani, 2010). انجام فعالیت‌های نوآورانه، منبعی پایان ناپذیر برای مزیت رقابتی فراهم می‌کند. عملکرد نوآورانه، با خلق دانش مورد نیاز برای توسعه محصول و فرایندهای تولیدی جدید، یا بهبود فرایندهایی موجود، به دست می‌آید. مطالعات اخیر ادعا کرده‌اند که اگر یک سازمان نتواند نوآوری خود را حفظ کند، با شکست مواجه خواهد (Daft & Krause, 2004)؛ کانتز<sup>۲</sup> (Mohammadi Hosseini et al., 2013). نوآوری را فرایند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله می‌خواند و معتقد است که نوآوری شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای آن است (Ahmadi and Pishdar, 2010). نوآوری اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه

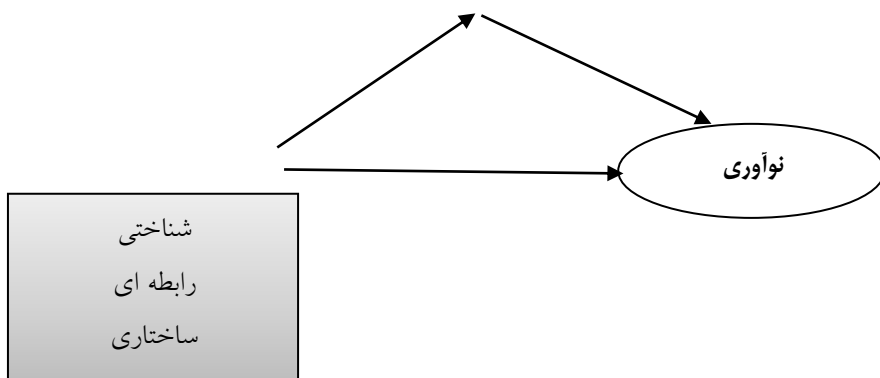
<sup>1</sup> Orr

<sup>2</sup> Kantz

اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر، نوآوری به معنای چیزهای جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبادل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده با برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Damanpour et al, 2008). به‌طور کلی، نوآوری، مجموعه‌ای از دانش، ایده، روش‌ها و مهارت‌هایی است که می‌تواند به عنوان ویژگی‌های منحصر به فرد برای شیوه‌های تولید و رقابتی شرکت باشد (Andersson et al, 2008). با توجه به اینکه سازمان امور مالیاتی سازمانی است بالنده که در سایه‌دستیابی به نیروی سالم، توانمند و فناوری‌های نوین بر آن است، به‌گونه‌ای عمل کند تا علاوه بر تأمین کلیه هزینه‌های جاری دولت از محل درآمدهای مالیاتی، سرآمد کشورهای در حال توسعه باشد و این سازمان به عنوان اثربخش‌ترین دستگاه دولتی در حوزه مالی کشور شناخته شود. و از طرفی با توجه به اینکه رشد دانش در زمان‌های اخیر بسیار سریع بوده، به‌گونه‌ای که در قرن بیستم ۸۰ درصد یافته‌های فناوری و دانش و نیز ۹۰ درصد تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود (Afrazeh, 2007) این در حالی است که عمر متوسط آن، کمتر از چهار سال است، علاوه بر آن امروزه دانش به عنوان «منبعی» ارزشمند و استراتژیک و نیز یک «دارایی» مطرح است و ارائه محصولات و خدمات باکیفیت مناسب و اقتصادی بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند امری سخت و بعضاً ناممکن است. سرمایه اجتماعی در کشور ما چنانکه تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد در سطح پایینی قرار دارد و تنها حلقه‌های که هنوز سرمایه‌ی اجتماعی در آن حضور پررنگی دارد، خانواده است (Zakai, 2007; Mousavi Mohammad Rezaloo and Seifi, 2014). در یک محیط، اقتصادی آشفته، نوآوری به عنوان استراتژی‌ای برای کسب فرصت‌های جدید و حفاظت از دانش و اطلاعات است (Hurmelinna et al, 2008). نوآوری نقش کلیدی، در ارائه محصولات منحصر به فرد و خدمات از طریق ایجاد ارزش افزوده دارد. با این، حال، نوآوری فعالیت گران قیمت و مخاطره آمیز است. همراه با نتایج مثبت بر عملکرد شرکت، گاهی اوقات می‌تواند همراه با نتایج منفی باشد، مانند تغییرات سریع محیطی، افزایش هزینه‌ها، نارضایتی کارمند و یا تغییرات بی‌جا (Jimenez and Valle, 2011). با توجه به اهمیت انتقال نقش دانش بین سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر نوآوری در سازمان امور مالیاتی این تحقیق ضروری به نظر می‌رسد.

## ۲- روش تحقیق

با توجه به اهمیت انتقال نقش دانش بین سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر نوآوری در سازمان امور مالیاتی هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش واسطه‌ای انتقال دانش در رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و نوآوری (مورد مطالعه: اداره امور مالیاتی استان اردبیل) می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیق پیمایشی می‌باشد و از نظر تحلیل داده‌ها از نوع همبستگی محسوب می‌شود. در این تحقیق به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و سوابق تحقیقات انجام شده از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی بهره گرفته شد. داده‌های جمع آوری شده به صورت جدول آمار توصیفی و نمودار هیستوگرام ارائه شده است (Haier et al., 2010; Lee, 2010; Barter and Graver, 1999) و در مرحله دوم که تجزیه و تحلیل استنباطی می‌باشد با استفاده از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است. برای آزمون فرض‌های بالا از روش مدل معادلات ساختاری با نرم افزار (LISREL) و STSTA استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان اداره امور مالیاتی اردبیل که تعداد آن‌ها ۳۰۳ نفر می‌باشد تشکیل می‌دهند. تعداد حجم نمونه بر اساس تعداد شاخص‌ها تعیین می‌گردد. طبق ادبیات تحقیق حداقل حجم نمونه ۵ برابر شاخص‌ها و حداکثر آن ۱۰ برابر شاخص‌های تحقیق می‌باشد. در تحقیق حاضر با توجه به اینکه تعداد شاخص‌ها ۴۹ شاخص می‌باشد حداقل نمونه انتخابی ۲۴۵ و حداکثر آن ۴۹۰ باید باشد. با توجه به حجم کل جامعه آماری (۳۰۳ نفر) در تحقیق حاضر از ۲۵۰ نمونه آماری استفاده شد. برای سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ۲۲ سؤالی گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸)، استفاده می‌شود، در این پرسشنامه، ۲ سؤال به ابعاد شناختی شامل (زبان و کدهای مشترک، حکایات مشترک)، ۱۲ سؤال به ابعاد رابطه‌ای، ۸ سؤال به ابعاد ساختاری اختصاص داده شده است. مقیاس مورد استفاده در این پرسش نامه، طیف ۵ گزینه‌ای (۵- خیلی زیاد، ۱- خیلی کم) در نظر گرفته شده است. برای انتقال دانش از پرسشنامه جويا و لموس<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) طیف ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم ۵ و کاملاً مخالفم ۱) استفاده شد. که شامل ۱۳ سؤال می‌باشد. برای نوآوری از پرسشنامه نوآوری دادفر (۲۰۱۳)، طیف ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم ۱ و کاملاً مخالفم ۵) استفاده می‌شود که شامل ۱۴ سؤال می‌باشد، که: ۴ سؤال به نوآوری محصول، ۵ سؤال به نوآوری فرایند تولید و ۵ سؤال به نوآوری اداری یا مدیریتی اختصاص داده شده است، استفاده شد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

### ۳- تجزیه و تحلیل استنباطی

فرضیه تحقیق: انتقال دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری نقش واسطه‌ای دارد. فرض صفر: انتقال دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری نقش واسطه‌ای ندارد. فرض محقق: انتقال دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری نقش واسطه‌ای دارد. برای برآورد مدل تحقیق از معادلات ساختاری استفاده می‌شود. حالت ساده‌تر معادلات ساختاری در نمودار ۲، ضرایب استاندارد معادلات ساختاری در نمودار ۱ و معنی داری ضرایب در جدول ۱ نشان داده شده است. که بصورت خلاصه وار میزان تأثیر گذاری مستقیم و غیرمستقیم (از طریق انتقال دانش)، سرمایه اجتماعی بر نوآوری در جدول ۱ نشان داده شده است.

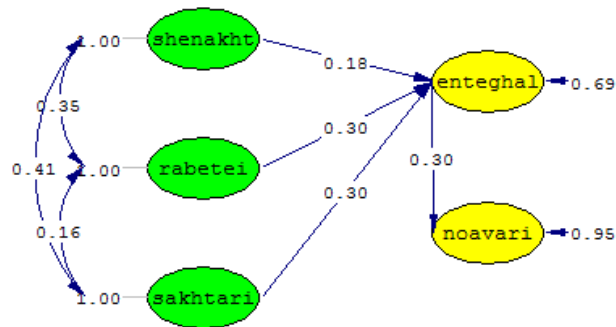
برای آزمون فرضیه فوق و بررسی نقش واسطه‌گری انتقال دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری و معنی داری ضرایب غیر مستقیم از روش بوت استراپ<sup>۱</sup> و آزمون پریچر و هیز<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) با نرم افزار STATA استفاده شده است. نتایج بوت استراپ برای مسیر های واسطه‌گری در جدول ۲ نشان داده شده است.

<sup>1</sup> Bootstrap

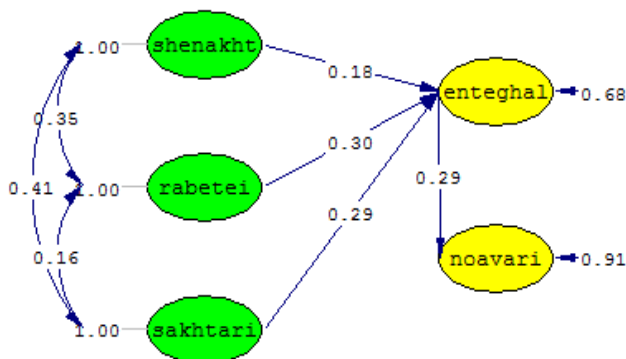
<sup>2</sup> Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008).

برای بررسی فرضیه فوق در صورتی که حد پایین و بالا در جدول ۲ برای مسیر مورد نظر حاوی صفر نباشد، رابطه غیر مستقیم (نقش واسطه ای متغیر مورد نظر) معنی دار خواهد شد (Preacher and Hayes, 2008).

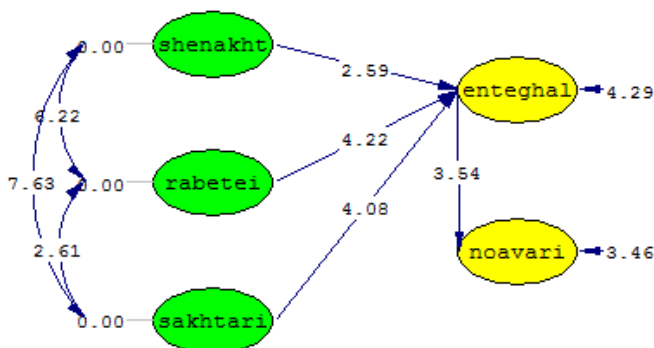
مطابق با جدول ۲ حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان برای انتقال دانش به عنوان متغیر واسطه ای بین سرمایه شناختی و نوآوری صفر را در بر نمی گیرد. سطح اطمینان برای این فاصله ۹۵ و تعداد نمونه گیری بوت استراب ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می گیرد، رابطه غیر مستقیم بین سرمایه شناختی و نوآوری از طریق انتقال دانش معنی دار می باشد.



نمودار ۱- ضرایب معادلات ساختاری



نمودار ۲- ضرایب استاندارد شده معادلات ساختاری



نمودار ۳- معنی داری ضرایب معادلات ساختاری

جدول ۱- ضرایب تأثیرگذاری متغیرها

متغیر	تأثیر بر انتقال دانش	آماره t	تأثیر بر نوآوری از طریق انتقال دانش	آماره t
سرمایه اجتماعی	۰,۱۸*	۲,۵۹	۰,۰۵۵*	۲,۲۰
انتقال دانش	۰,۳۰*	۳,۵۴		

(\*: معنی دار در سطح ۰,۰۱ درصد)

جدول ۲- آزمون بوت استراپ

مسیر	ضریب	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
سرمایه اجتماعی < انتقال دانش < نو آ	۰,۰	۰,۰	۰,۰	۰,۳۹

#### ۴- نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های فصل تحقیق مشاهده می‌شود که سرمایه اجتماعی از طریق تأثیر گذاری بر انتقال دانش بر نوآوری تأثیر می‌گذارد.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق کای و همکاران (۲۰۰۹) که در تحقیق خود به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش بین شرکت و فرایند نوآوری پرداخته بودند، که در تحقیقات آنان نیز تمام ابعاد سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش و نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی دار داشت، همچنین با تحقیقات



نومیار(۲۰۱۱)، که به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری در دانشگاه‌های قاهره پرداختند و به رابطه مثبت بین دانش و نوآوری دست یافتند و تحقیقات جیل اوون و سوزانی زینگر(۲۰۱۲)، و همچنین با تحقیقات طالبی و صالحی (۱۳۹۳)، با عنوان شناسایی سرریز دانش و نوآوری که در تحقیق آنان نیز رابطه بین انتقال دانش و نوآوری مورد تأیید قرار گرفت همخوانی دارد.

پیشنهادات در راستای تأیید فرضیه تحقیق:

با توجه به نتایج تحقیق که در آن نقش واسطه‌گری انتقال دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری نقش مورد تأیید قرار گرفت، پیشنهاد می‌شود که برای افزایش نوآوری، سرمایه اجتماعی را افزایش دهند تا به موجب آن انتقال دانش افزایش یابد و زمینه ساز افزایش نوآوری فراهم شود. با افزایش نوآوری نیز عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد.

## References

- Afarza A. 2007. Knowledge Management (Concepts, Models, Measurement and Implementation). Tehran .[In Persian]
- Ahmadi P., Pishdar M., 2010. Organizational Learning and Innovation. The 3rd National Conference on Creativity and Innovation Management Engineering in Iran. Tehran. Teacher's house. [In Persian]
- Andersson, M., Lindgren, R., and Henfridsson, O .2008. Architectural knowledge in Interorganizational IT Innovation. Journal of Strategic Information Systems, 17(1), 19-38.
- Dadfar, Ebrahim .2013, Determinants of Organizational Knowledge Transfer in Inter-Firm Collaborations Impacting Innovation in Malaysian Composit Materyals Industry, Dissertation Submitted in Partial Fulfile Ment of the Requirement for the Degree of Doctor of Business Admamastration, Graduate School of Management, Multimedia University, Malasia.
- Damanpour, F. 1998. Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. Academy of Management Journal, 34(3), 555–590.
- Farsijani H., Samii Neyestani A. 2010. Investigating the role of integration between TQM and technology management in determining quality performance and innovation ". Journal of Information Technology Management, 2 (4). Pp. 136-117

- Field J. 2007. Social Capital. Translated by Ghaffari Gh. Ramazani H. Tehran: Kavir Publications. [In Persian]
- Hurmelinna-Laukkanen, P., Sainio, L.M., and Jauhiainen, T. 2008 . Appropriability Regime for Radical and Incremental Innovations . R&D Management, 38( 3), 278-289.
- Jill Owen , Suzanne Zyngier. 2012. Introduction to Strategic Knowledge Managemet for Innovation and for Organizational Agility Minitrack. *2012 45th Hawaii International Conference on System Sciences*, (p. 4021). Australia.
- Jimenez, D., Valle, R.S. (2011). Innovation, Organizational learning, an Performance. *Journal of Business Research*, 64, 408-417.
- Kai K, Jingyin L, Jie Z. 2009. An empirical study of the effects of social capital on inter-firm knowledge transfer and innovation performance.2009.,P417-414
- Khaleghinia V., Ghorbanizadeh, Sh., 2008. The role of tacit knowledge transfer in employee empowerment. *Quarterly Journal of Human Resources Management Research*, Imam Hossein University. First year, No. 2. pp. 105-85[In Persian]
- Lavis JN, Robertson D, Woodside JM, Mcleod CB, Abelson J. How can research
- Luiz Antonio Joia, Bernardo Lemos, “Relevant factors for tacit knowledge transfer within organizations”, *Journal of Knowledge Management*, Vol.14, No.3, 2010, pp.410-427.
- Mohammadi Hosseini, SA, Bidakhti, Akbari, Jamshidi L. 2013. Investigating the role of organizational learning in increasing innovation performance. *Bi-Quarterly Journal of Innovation and Value Creation*, Second Year, No. 1, pp. 95-831[In Persian]
- Mousavi Mohammad Rezaloo R., Seifi R. 2014. A review of concepts and models of knowledge management. *The First International Conference on Economics, Management, Accounting and Social Sciences*, Rasht, Anzali Free Zone University Entrepreneurs Company. [In Persian]
- Nahapiet J.&Ghoshal. Social capital, intellectual capital,and the organizational advantage. *Academy of Management Review*,1998,242-266
- Nejat, S., Siddiqi, Z., Majdzadeh, S. 1999. Self-assessment of knowledge transfer in research institutes (application of

- knowledge translation model), monitoring Quarterly, Year 7, Number 3, pp. 259-268. [In Persian]
- Preacher, K. J. Hayes, A. F. 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Rabi'i A., Sarabi S. 2013. Investigating the Impact of Social Capital and Its Dimensions on Women Entrepreneurship (Case Study; Women Entrepreneur Manager Association). *Quarterly Journal of Socio-Cultural Development Studies*. 4: 67-33. [In Persian]
- Rhodes, J., Lok, P., Hung, R. Y. Y., & Fang, S. C. 2008. "An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance". *Journal of Workplace Learning*, 20(4), 245-258
- Talebi K., Salehi H. 2014. Identifying the relationship between knowledge overflow and innovative performance of knowledge-based businesses active in the field of information technology. *Entrepreneurship Development*. 7: 73-57. [In Persian]
- Tavakoli Gh., Nazari Y., Nazari A., 2014. The effect of knowledge management on human resource productivity (Case study: Tehran teachers). The First National Conference on Iranian Islamic Economics, Management and Culture, Ardabil, Valiasr Institute of Educated Pioneers of Culture and Thought, General Directorate of Islamic Culture and Guidance, Ardabil Province, [In Persian]
- Tusi F., Pour Samiei M. 2014. The relationship between knowledge management and social capital and strategies to improve it in the Agricultural Bank. First International Conference on Economics, Management, Accounting and Social Sciences. 31 . Rasht. [In Persian]
- Wei, J. Feng, J. Song, R. 2014. The Chain Spread of Online Knowledge Transfer Process and Equivalence. *Journal of The Open Automation and Control Systems*.p: 319-327.

## The mediating role of knowledge transfer in the impact of social capital on the innovation of Tax Administration staff

Ebrahim Dadfar<sup>1</sup>, Khadijeh Mozaffari<sup>2</sup>

Received: November 20, 2020

Accepted: December 20, 2020

### Abstract

this study has done to investigate the mediating role of knowledge transfer in the effect of social capital on innovation of employees in Ardabil Tax Administration. This research is applied in terms of purpose and in terms of data collection is a survey research and in terms of data analysis is correlational. The the structural equation model method was used for statistical analysis, the number of sample sizes was determined based on the number of indicators. According to the total size of the statistical population (303 people) in the present study, 250 people were determined as a statistical sample. A questionnaire was used to collect information. LISREL software was used to analyze the data. The results of data analysis showed that knowledge transfer has a mediating role in the impact of social capital on innovation.

**Keywords:** social capital, knowledge transfer, innovation

---

<sup>1</sup> Department of Management, Meshkin Branch, Islamic Azad University, Meshkin, Iran

<sup>2</sup> Department of Management, Garmi Branch, Islamic Azad University, Garmi, Iran