

بررسی تاثیر عضویت مدیران سازمان در شبکه های اجتماعی، بر عملکرد سازمانی از طریق شبکه دانش و انعطاف پذیری استراتژیک

(مطالعه موردی مدیران شرکت صنایع آذرآب)

The effects of CEOs' social networks on organizational performance through knowledge and strategic flexibility

Case study: Azar ab Industries Managers

## 1. چکیده:

امروزه شرکت ها نمی توانند داشتن سود و درآمدهای بالا بر اساس یک نوآوری تثبیت شده را حفظ کنند. شرکت ها برای بقای خود باید محصولات جدیدی را به بازار معرفی کنند و از تغییرات سازمانی و استراتژی های مختلفی استفاده کنند. در پژوهش حاضر تلاش شد تا اثر عضویت مدیران سازمان در شبکه های اجتماعی، بر عملکرد سازمانی از طریق شبکه دانش و انعطاف پذیری استراتژیک بررسی شود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و با روش علی انجام شد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش را مدیران شرکت صنایع آذراب می-گرفت که تعداد آنها 300 بود. برای جمع-آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد که به صورت تصادفی بین 200 نفر از مدیران پخش شد و تعداد 180 پرسش نامه جمع اوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پایایی و روایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ و نظر اساتید و محققان رشته مدیریت مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده-ها از تکنیک معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که قدرت شبکه های اجتماعی و اندازه شبکه های اجتماعی تأثیر مثبتی بر قابلیت های ترکیبی دارند. توانایی های ترکیبی بر ظرفیت جذب تأثیر و انعطاف پذیری استراتژیک مثبت دارد. ظرفیت جذب بر انعطاف پذیری استراتژیک تأثیر مثبت دارد.

کلید واژه ها: ظرفیت جذب، اندازه شبکه ها اجتماعی، قدرت شبکه ها اجتماعی، توانایی های ترکیبی، انعطاف پذیری استراتژیک و عملکرد سازمانی

## 2. مقدمه

شبکه های اجتماعی برون سازمانی مدیران به عنوان سیستم هایی از ارتباطات تعریف شده اند که مدیران سازمانی با افراد خارج از سازمان دارند. در این تحقیق بر شبکه های مدیران سازمانی تمرکز کرده است چرا که مدیران ارشد سازمانی در یک موقعیت خاصی برای جمع اوری و مدیریت دانشی هستند که سازمان ها را قادر می سازد تا از طریق شبکه های اجتماعی شان عمل کنند

(گولاتی و همکاران، 2000). امروزه شرکت ها نمی توانند داشتن سود و درآمدهای بالا را بر اساس یک نوآوری تثبیت شده را حفظ کنند. شرکتها برای بقای خود باید محصولات جدیدی را به بازار معرفی کنند و از تغییرات سازمانی و استراتژی های مختلفی استفاده کنند (کوترل و ناولت، 2004). در این میان شرکت ها باید از استراتژی انعطاف پذیری برخوردار باشند تا بتواند با محیط داخل و خارج از سازمان سازگاری داشته باشند و منابع و توانایی های خود را بر اساس فرصت های استراتژیک اصلی شکل دهند. شبکه های اجتماعی را می توان به عنوان الگوی ایجاد ارتباط میان مجموعه ای از افراد جامعه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (سپیرت و همکاران، 2001).

### 3. ادبیات موضوع

#### 3-1. عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی عبارت است از دست یابی یا فراتر رفتن از اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت هایی که برعهده افراد گذاشته شده است (هرسی و بلانچارد، ۵۰۴، ۱۳۷۱).

#### 3-2. انعطاف پذیری استراتژیک

انعطاف پذیری استراتژیک اشاره به توانایی یک شرکت در پاسخگویی به ابهامات با تنظیم اهداف خود در حمایت از اطلاعات برتر، توانایی ها و دانش خود را دارد (فرناندز پرز و همکاران، 2012، 783).

#### 3-3. شبکه های اجتماعی

شبکه های اجتماعی ابزار متنوعی است که همه به صورت آزاد و مجانی به آن دسترسی دارند. یک فرد می تواند مطالب مورد نظر یا یک سری اطلاعات خاص را در یک ثانیه با صدها و حتی هزاران نفر در سراسر جهان به اشتراک بگذارد (باستانی، ۱۳۸۸، ۳۵).

#### 3-4. اندازه شبکه ها اجتماعی

تعداد اشخاصی که با یک فرد در روابط مختلف شریکند (جانسن و همکاران، 2005، 89)

#### 3-5. توانایی های ترکیبی:

دانش فعلی و دانش مورد نیاز را ترکیب کرده و از آن برای یکی کردن توانایی های فردی جدا از هم استفاده می کند.

#### 3-6. ظرفیت جذب:

توانایی برای ارزش گذاری و استفاده از دانش (فرناندز پرز و همکاران، 2012، 779)

اندرسون (2008) بیان کرده است که عملکرد مدیران ارشد سازمانی در جمع آوری اطلاعات نقش بسیار مهمی در عملکرد سازمانی دارد که به طور اساسی در تئوری های تصمیم گیری، یادگیری سازمانی، اجتماعی شدن و خلاقیت به کار می رود.

مک اویل و ز هیر (1999) بیان کرده اند: سازمان هایی که شبکه های بزرگتری دارند آگاهی جامعی نسبت به فرصت های جدید دارند و از این رو روش های توسعه منابع جدید و تغییر استقرار رقابتی شان به سرعت با واکنش بهتر نسبت به تغییر رقبا توسعه می یابد. هامبریک و ماسون (1984) بر این عقیده بودند که استراتژی شرکت ویژگی های عمل کنندگان مقتدر خودش را منعکس می کند و خصوصیات اجتماعی مدیران شرکت فرآیند استراتژی های تصمیم گیری را تحت تاثیر قرار می دهد و اقدامات استراتژیک هم به نوبه خود عملکرد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهند.

طبق نظر آهوجا و لامپرت (2001) رابطه های قوی در یک شبکه اجتماعی تاثیر منفی بر برخی از توانایی های سازمانی به ویژه بر نوآوری دارد آن ها ابزار رقابتی ارزشمندی برای رهبری شرکت در زمان مواجهه با عدم قطعیت هستند.

شبکه های اجتماعی خارج از سازمان دارای رابطه های قوی با توانایی های ترکیبی رابطه معنا داری دارند. ظرفیت جذب اشاره به توانایی یک شرکت برای ارزیابی و استفاده از دانش دریافت شده از منابع خارجی مانند تامین کنندگان، مشتریان، رقبا و شرکا برای اهداف تجاری دارد (کوهن و لوینتال، 1990). ظرفیت جذب است برای انطباق سازمان با پویایی محیط بسیار مهم است زیرا سازمان را آماده دستیابی و بهره برداری از دانش جدید خارجی می کند (جانسن و همکاران، 2005).

کاکبرن و هندرسون (1998) می گویند ظرفیت جذب یک شرکت محصول ارتباطات و دستیابی به دانش از منابع خارجی است. طبق نظر شیمیزو و هیت (2004) انعطاف پذیری استراتژیک می تواند به عنوان یکی از توانایی های سازمان برای شناسایی تغییرات اساسی در محیط خارجی، برای استفاده منابع در یک شیوه جدید در واکنش نسبت به تغییرات تعریف شود. سانچز (1995) بیان کرده است که شرکت های انعطاف پذیر می توانند بنا به شرایط تغییرات سریع انجام دهند و برای تحقق اهدافشان از یک استراتژی به استراتژی دیگر روی آورند.

-تحقیقی با عنوان "تأثیر شبکه های اجتماعی مدیران بر عملکرد سازمانی از طریق دانش و انعطاف پذیری استراتژیک" توسط فرناندز-پرز و همکاران (2012) انجام شده است.

این مطالعه به دنبال تجزیه و تحلیل نظری و تجربی متغیرهای استراتژیک مرتبط با دانش (قابلیت های ترکیبی و ظرفیت جذب) و تأثیر انعطاف پذیری استراتژیک بر ارتباط بین شبکه اجتماعی مدیران و عملکرد سازمان می باشد.

بر اساس ادبیات تحقیق، یک مدل نظری ارائه شده است که ارتباط بین متغیرها را نشان می دهد. در این تحقیق از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. داده ها از 203 سازمان اسپانیایی جمع آوری شده است. این تحقیق تأثیر شبکه های اجتماعی مدیران اجرایی (شبکه های بزرگتر و روابط قوی) و ظرفیت ها (ظرفیت های ترکیبی و جذب) بر سطوح انعطاف پذیری استراتژیک را نشان می دهد. سپس تأثیر انعطاف پذیری استراتژیک بر سطوح عملکرد سازمانی را نشان می دهد. این استدلال نظری و تجربی به اهمیت شبکه های اجتماعی مدیران اجرایی برای سازمان می افزاید.

-تحقیقی با عنوان "مدیریت شبکه های اجتماعی و انعطاف پذیری استراتژیک: نقش استراتژی گرای" توسط فرناندز-پرز و همکاران (2013) انجام شده است. هدف از این مقاله، بررسی تأثیر ویژگی های شبکه های اجتماعی مدیران اجرایی (مانند اندازه شبکه ها و قدرت روابط) بر انعطاف پذیری استراتژیک از دیدگاه گرایش استراتژیک می باشد. شبکه های اجتماعی خارجی می تواند بر انعطاف پذیری استراتژیک تأثیر مثبت داشته باشد. جهت گیری های مختلف می تواند پیامدهایی برای ارتباط بین شبکه های اجتماعی خارجی و انعطاف پذیری استراتژیک داشته باشد. داده ها توسط 188 مدیر شرکت های اسپانیایی تکمیل شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش رگرسیون استفاده شده است. مشاهده شده است که شبکه های اجتماعی خارجی بر انعطاف پذیری استراتژیک تأثیر مثبت دارند، بیشتر از زمانی که شبکه ها بزرگترند. نمونه به سه گروه طبقه بندی شده است: شرکت های محافظه کار، متوسط و کارآفرین.

- تحقیقی با عنوان انطباق سریع، انعطاف پذیری استراتژیک و نقش کارآفرینی" توسط لی و همکاران (2011) انجام شده است. هدف این مقاله بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر سرعت تغییرات استراتژیک همراه اثر متغیر تعدیل گر انعطاف پذیری استراتژیک (متشکل از انعطاف پذیری منابع و انعطاف پذیری هماهنگی) می باشد. داده ها از 351 شرکت چینی از طریق مصاحبه ی چهره به چهره به دست آمده که به آزمون فرضیات می پردازد. این مطالعه نشان می دهد که گرایش کارآفرینانه، تأثیر

مثبتی بر سرعت تغییرات استراتژیک دارد. علاوه بر این، اثر متغیر تعدیل گر انعطاف پذیری استراتژیک بر ارتباط بین گرایش کارآفرینانه و سرعت تغییرات استراتژیک به شکل U معکوس است، در حالی که اثر انعطاف پذیری هماهنگی مثبت است. یافته ها نشان می دهد که هر دو گرایش کارآفرینانه و انعطاف پذیری استراتژیک برای سرعت تغییرات استراتژیک مهم است.

- تحقیقی با عنوان "شبکه های مدیریتی و انعطاف پذیری استراتژیک: دیدگاه مدیریت کیفیت" توسط گونترز و فرناندز-پرز (2010) انجام شده است. هدف این مقاله، بررسی تأثیر مدیریت شبکه های اجتماعی خارجی بر انعطاف پذیری استراتژیک برای دیدگاه مدیریت کیفیت می باشد. شبکه های اجتماعی می تواند بر انعطاف پذیری استراتژیک تأثیر مثبت بگذارد. مدیریت کیفیت نیز به توسعه ی این شبکه ها کمک می کند. با این حال، در حال حاضر طیف گسترده ای از گزینه های مدیریت کیفیت در سازمان ها، مانند استانداردهای ایزو یا بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت برای مدل وجود دارد. در مجموع 203 پرسشنامه جمع آوری شده است. سپس برای مقایسه از تجزیه و تحلیل ANOVA استفاده شده است. در نهایت به منظور بررسی اثر شبکه های اجتماعی خارجی (محدوده، اندازه و قدرت) بر انعطاف پذیری استراتژیک از رگرسیون استفاده شده است.

- در تحقیق که با عنوان "ادغام استراتژیک مدیریت دانش و مدیریت ارتباط با مشتری"، توسط لیو (2008)، انجام شد. هدف این مقاله ادغام استراتژیک مدیریت دانش و مدیریت ارتباط با مشتری است. ادغام یک مسئله ی استراتژیک هست که انشعابات قوی در رقابت بلند مدت در سازمان دارد. مدیریت ارتباط با مشتریان محدود نیستف این مفهوم نیز می تواند به عرضه ی مدیریت زنجیره تدمین و مدیریت توسعه ی محصول، برنامه ریزی منابع سازمان و مدیریت شبکه ی خرده فروشی که دیدگاه های مختلف از مدیریت دانش را ارائه می دهد پردازد.

یافته ها شامل جزئیات بسیار مهم از اجزای مدیریت دانش، مدیریت ارتباط با مشتری و فرایندهای برنامه ریزی استراتژیک به عنوان مثال: فرمول ارزش، اندازه گیری سرمایه فکری، سطوح مختلف مدیریت ارتباط با مشتریان و هسته ی اصلی شایستگی ها است.

#### 4. چارچوب تئوریک تحقیق

این تحقیق بر اساس مقاله فرناندز پرز 2012 با پنج متغیر بررسی شده که عبارتند از:

ظرفیت جذب، اندازه شبکه ها اجتماعی، قدرت شبکه ها اجتماعی، توانایی های ترکیبی، انعطاف پذیری استراتژیک و عملکرد سازمانی

تحقیقات نشان می دهد که می توان فرضیه های زیر را مطرح کرد:

(1) اندازه شبکه های اجتماعی تأثیر مثبتی بر قابلیت های ترکیبی دارند.

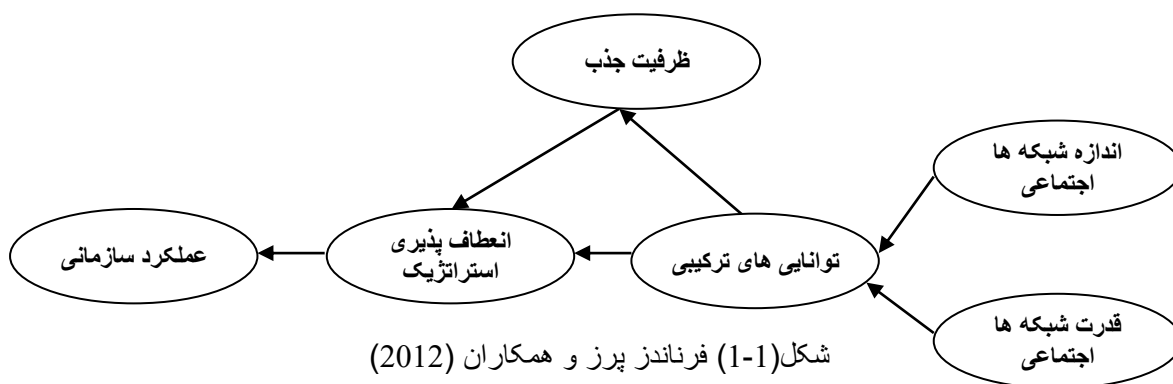
(2) قدرت شبکه های اجتماعی تأثیر مثبتی بر قابلیت های ترکیبی دارند.

(3) توانایی های ترکیبی بر میزان ظرفیت جذب تأثیر مثبت دارد.

(4) توانایی های ترکیبی بر انعطاف پذیری استراتژیک رابطه مثبت دارد.

(5) ظرفیت جذب بر انعطاف پذیری استراتژیک رابطه مثبت دارد.

6) انعطاف پذیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد.



شکل (1-1) فرناندز پرز و همکاران (2012)

5.. روش تحقیق

روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، زیرا با بکارگیری نظریه ها و برخی علوم مدیریت و آمار به نتایجی دست می یابد که این نتایج برای اداراتی که در حوزه جامعه آماری قرار می گیرند قابل استفاده می باشد؛ از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی قرار می گیرد، زیرا زیرا به بررسی روابط بین عوامل تحقیق می پردازد، در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساسا به بررسی رابطه علی بین متغیرها می پردازد، استفاده شده است.

5-1. روش جمع آوری داده

در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه بی نام از مقاله بنتیس استفاده شده است. که توسط مدیران شرکت صنایع آذرب، تکمیل می گردد. سوالات تحقیق در قالب گویه های پرسشنامه گنجانده شده است. هر گویه پرسشنامه با توجه به هدف اصلی و سوالات در نظر گرفته شده و بالطبع جواب هر سوال گامی در جهت تحقق و تأمین هدف اصلی پژوهش است. پرسشنامه ای که در این تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد، از معیارهای موجود در مقاله فرناندز پرز و همکاران (2012) استخراج گردیده است، این پرسشنامه دارای 24 سوال در رابطه با بررسی روابط بین اندازه شبکه، قدرت شبکه، قابلیت ترکیبی، ظرفیت جذب، انعطاف پذیری و عملکرد سازمانی می باشد.

5-2. جامعه آماری، حجم نمونه و شیوه نمونه گیری

جامعه آماری این در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از رابطه زیر محاسبه شده و تعداد نمونه بر اساس این رابطه تعیین شده:

$$5Q < n < 15Q$$

Q = تعداد متغیرهای مشاهده شده (گویه های پرسش نامه یا تعداد سوالات)

N = حجم نمونه

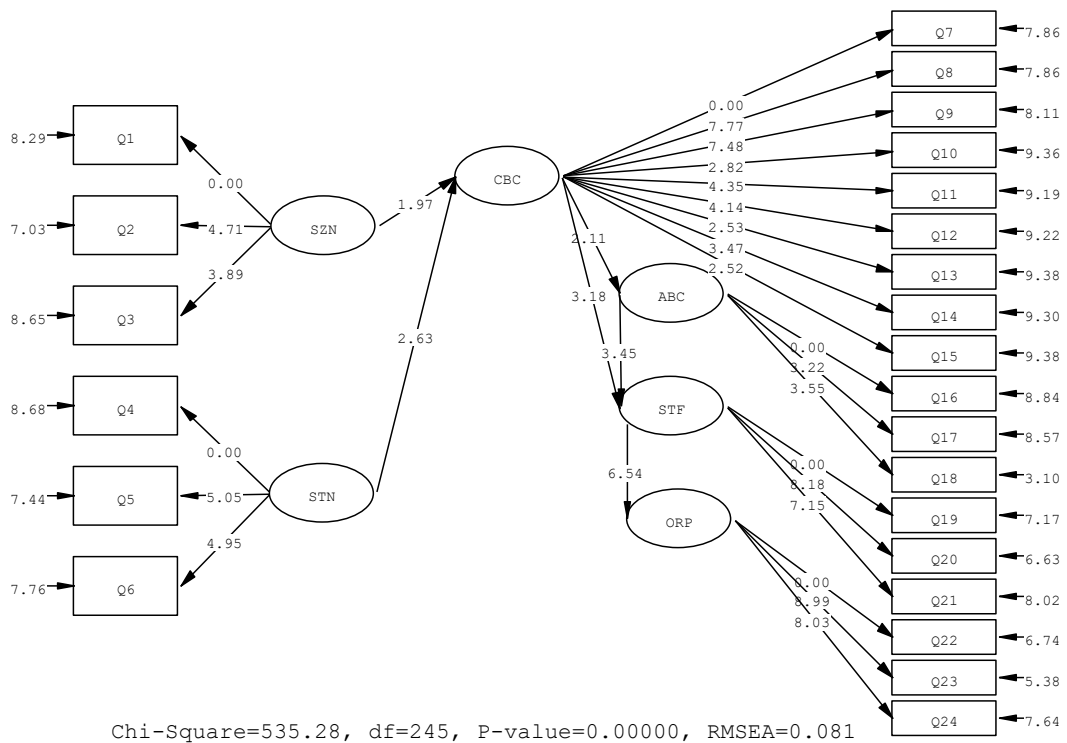
چون تعداد سوالات 24 است حداقل نمونه باید بین دو مقدار 120 و 360 باشد و با توجه به نظر استاد راهنما و مقاله کلیدی 200 پرسشنامه توزیع شد، از تمام پرسشنامه ها 180 پرسشنامه برگشت داده شد و تجزیه و تحلیل های فصل چهارم بر اساس 180 نمونه از جامعه آماری انجام شده است.

### 3-5. روش تجزیه و تحلیل داده ها

تکنیک معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط "مدل خطی کلی<sup>2</sup>" است، که به پژوهشگر امکان میدهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است که گاه تحلیل ساختاری کواریانس، مدل یابی علی و گاه نیز لیزرل<sup>3</sup> نامیده شده است اما اصطلاح غالب در این روزها، مدل یابی معادله ساختاری یا به گونه خلاصه (SEM) است (هومن 1384).

### 6. تجزیه و تحلیل داده ها

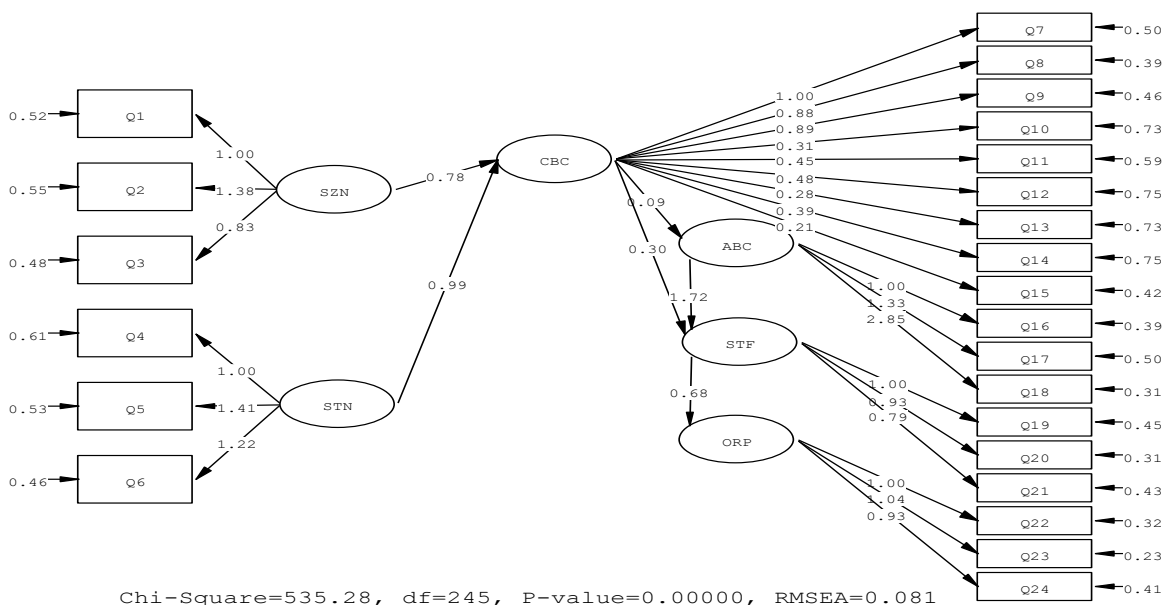
تجزیه و تحلیل به عنوان مرحله ای علمی از پایه های اساسی هر تحقیق می باشد که به وسیله آن کلیه فعالیت های تحقیق تا رسیدن به نتیجه کنترل هدایت می شوند به عبارت دیگر تجزیه و تحلیل نتایج عبارت از روشی است که به وسیله آن کل فرآیند و پژوهش از انتخاب مسئله تا رسیدن به یک نتیجه مورد کنترل قرار می گیرد. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های این پژوهش و با توجه به مدل ارائه شده در رابطه با تاثیر عوامل موجود در مدل بر یکدیگر از معادلات ساختاری استفاده شده است.



شکل (4-1) مقدار آماره t برای هر یک از ضرایب

- 1- Structural equation modeling
- 2- General linear model
- 3- Lisrel

همچنین به منظور ارزیابی معنی داری هر یک از ضرایب از آزمون T استفاده شده است که مقادیر این آزمون در شکل آورده شده است.



شکل (4-2) مقدار تخمین زده شده هر یک از ضرایب مسیر

### 1-6. بررسی اثرات متغیرها بر یکدیگر

خلاصه نتایج معادلات ساختاری که شامل ضرایب مسیر و مقادیر T مربوط به آنها است در جدول زیر آورده شده است. جدول (2-4) بطور خلاصه اثرات مستقیم متغیرهای مکنون بر روزها و مکنون درونزا بر درونزا را نشان می دهد.

فرضیات	روابط	ضریب ساختاری	آماره T	مقایسه با مقدار بحرانی	معنی داری
H1	SZN→CBC	0/ 78	1 /97	1 /97 > 1 /96	معنی دار
H2	STN→CBC	0/ 99	2 /63	2 /63 > 1 /96	معنی دار
H3	CBC→ABC	0/ 90	2 /11	2 /11 > 1 /96	معنی دار
H4	CBC→STF	0/ 30	3 /18	3 /18 > 1 /96	معنی دار
H5	ABC→STF	1/ 45	3 /45	3 /45 > 1 /96	معنی دار
H6	STF→ORP	6/ 54	2 /81	2 /81 > 1 /96	معنی دار

جدول (3 - 4) اثرات مستقیم متغیرهای مکنون بر یکدیگر

### 2-6. آزمونهای نیکویی برازش



وقتی یک مدل از پشتوانه نظری مناسبی برخوردار باشد در مرحله بعد نوبت به آن می رسد که تناسب این مدل با داده هایی که محقق جمع آوری کرده است بررسی گردد از این رو برخی از آزمونهای نیکویی برازش که برای این تحقیق و مدل استفاده شده انجام می پذیرد تا این تناسب بررسی گردد.

الف) ریشه ی میانگین مجزورات تقریب می باشد. شاخص 4 (RMSEA): این شاخص بر اساس پارامتر غیر مرکزی مرکزی می باشد و کمتر تحت تاثیر حجم نمونه قرار دارد. RMSEA قادر است متوسط عدم برازش را برای هر درجه آزادی بسنجد. مقدار آن در این تحقیق برابر است با:

$$\text{Root mean Square Error of Approximation (RMSEA)} = 0.08$$

چون  $\text{RMSEA} = 0.08$  ، بنابراین داده های این تحقیق برای این مدل برازش تقریباً مناسبی دارند.

ب) شاخص نیکویی برازش شاخص 5 (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته 6 (AGFI): این مقادیر تحت تاثیر حجم نمونه هستند و برای مدل هایی که به طور ضعیف معین شده اند، می توانند بزرگ باشند. مقادیر بیشتر از 0/9 برای این دو شاخص، بیانگر برازش بسیار مناسب مدل روی داده هاست.

مقادیر بدست آمده برای این مدل برابر است با

$$\text{Goodness of Fit Index (GFI)} = 0.80$$

$$\text{Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)} = 0.75$$

هر دو آیت بدست آمده نشان می دهند که داده های این تحقیق مدل را بطور تقریباً مناسب برازش می کنند.

پ) شاخص برازش نرمال شده، شاخص برازش غیر نرمال شده و شاخص برازش مقایسه ای: مقادیر بیشتر از 0/9 برای این شاخص ها ، بیانگر برازش مدل مناسب است. مقادیر بدست آمده برای این شاخصها برابر است با:

$$\text{Normed Fit Index (NFI)} = 0.78$$

$$\text{Non-Normed Fit Index (NNFI)} = 0.85$$

$$\text{Comparative Fit Index (CFI)} = 0.86$$

$$\text{Incremental Fit Index (IFI)} = 0.87$$

در اینجا تقریباً مقادیر شاخصها بیشتر از 0/9 می باشند، داده ها تقریباً به خوبی می توانند مدل را برازش کنند (هومن 1384).

جدول خلاصه شاخص های برازندگی مدل پژوهش

شاخص برازش	Macro	مقادیر استاندارد	مقادیر برآورد شده
درجه آزادی	Degrees of Freedom	-----	245
کای اسکور	Chi-	به دلیل	535.28

4- Root Mean Square Error of Approximation

5- Goodness Of Fit

6- Adjusted Goodness Of Fit

	Square	وابستگی به حجم نمونه ملاک مناسبی نمی باشد	
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	0.05	0.08
شاخص برازش هنجار شده	NFI	0.9	0.78
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	0.9	0.85
شاخص برازش مقایسه ای یا تطبیقی	CFI	0.9	0.86
نیکویی برازش	GFI	0.9	0.80
نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	0.9	0.75

## 7. نتیجه گیری

با توجه به تحلیل داده های تحقیق با استفاده از روش لیزرل و تایید تمامی فرض های پژوهش مشاهده شد که تمامی متغیرهای مورد نظر محقق رابطه معنی دارند و تاثیر مثبت و مستقیم بر یکدیگر دارند، در نهایت می توان به طور کلی نتیجه گیری نمود که قدرت شبکه های اجتماعی و اندازه شبکه های اجتماعی تاثیر مثبتی بر قابلیت های ترکیبی دارند. توانایی های ترکیبی بر ظرفیت جذب تاثیر و انعطاف پذیری استراتژیک مثبت دارد. ظرفیت جذب بر انعطاف پذیری استراتژیک تاثیر مثبت دارد.

## 8. پیشنهادها

### 8-1. به محققین آتی پیشنهادات زیر ارائه می شود:

- این مطالعه را در سازمان های دیگر اراک و استان مرکزی انجام دهند و تاثیر عضویت مدیران سازمان های دیگر در شبکه اجتماعی و تاثیر آن بر عملکرد سازمان بسنجند.
- بحث اعتماد مدیران به شبکه اجتماعی را مورد مطالعه قرار دهند.
- در این تحقیق به بررسی ویژگی های ساختی توجه و تمرکز شد. به محققین پیشنهاد می شود زمینه ویژگی های تعاملی (فراوانی، تماس، شیوه تماس، صمیمیت رابطه) مدیران سازمان ها را مورد بررسی قرار دهند.
- ویژگی های کارکردی (حمایت ها و منابع ابزاری متقابل) مورد دیگری است که پیشنهاد می شود در رابطه با مدیران سازمان ها مورد بررسی قرار دهند.
- ویژگی های جمعیت شناختی سن، جنسیت، سطح تحصیلات و درآمد مدیران در عضویت آن ها در شبکه اجتماعی و در ارتباط با عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار دهند.
- از طرف سازمان فشارها و محدودیت هایی تعیین می شود که امکان دارد عضویت مدیران در شبکه های اجتماعی را تحت تاثیر قرار دهد بنابراین در نظر گرفتن این شرایط به محققین آتی پیشنهاد می شود.
- در نظر گرفتن عوامل دیگر چون جو سازمانی، یادگیری سازمانی، تغییر استراتژیک به محققین آتی پیشنهاد می شود.
- در عضویت ارباب رجوع، تامین کنندگان، مدیران عمومی، سرمایه گذاران، سیستم مالی، حسابداران، در شبکه های اجتماعی و تاثیر آن بر روی عملکرد سازمان ها و انعطاف پذیری استراتژیک، به محققین آتی پیشنهاد می شود.
- این مطالعه را روی نمونه بزرگ تر مثلا در یک یا چند استان انجام دهند.

## 9. موانع و محدودیت های پژوهش

- یافته های تحقیق محدود به دوره زمانی جمع آوری اطلاعات است و با تغییر شرایط و زمان، نتایج تغییر می یابند. . در هر تحقیق علمی، عوامل زیادی وجود دارند که می توانند بر روابط بین متغیرها تاثیرگذار باشند ولیکن به دلیل محدودیت مدل از لحاظ همه آنان خودداری می گردد. این مساله می تواند نتایج حاصل از تحقیق را تحت تاثیر قرار دهد. در این تحقیق نیز متغیرهای زیادی وجود دارند که علی رغم تاثیر بسزای آن ها در نتیجه تحقیق، به دلیل محدودیت مدل، از آوردن آن ها خودداری شده است. نادیده گرفتن تفاوت های جنسیت در عضویت مدیران سازمان مورد مطالعه اولین محدودیتی است که به چشم می خورد. نتایج حاصل از انجام تحقیق حاضر قابل تعمیم به سازمان های دیگر نیست این خود محدودیتی است. از دیگر محدودیت های تحقیق این است که تحقیق حاضر تنها به ویژگی های ساختی توجه کرده و ویژگی های تعاملی و کارکردی را در نظر نگرفته است. علاوه بر تفاوت های جنسیتی به نظر می رسد که وضعیت تأهل و مجرد بودن در عضویت آن ها در شبکه های اجتماعی متفاوت باشد و امکان دارد که دقت در اندازه گیری با در نظر گرفتن این عوامل بیشتر باشد. همچنین دسترسی به شبکه های اجتماعی و قوانین و مقررات در این مورد از دیگر محدودیت های این تحقیق است.

#### منابع

1. -باستانی، سوسن، 1388، "شبکه های اجتماعی و رفتار رأی دهی جوانان در شهر مشهد"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده جامعه شناسی، دانشگاه تربیت مدرس
2. - قدرتی، ح، سردارنیا، خ. ا.، ملتفت، ح، عبدالمهدی برشد، 1388، "احساس امنیت اجتماعی، شبکه های اجتماعی و نهادهای نظم و قانون"، فصلنامه علمی پژوهشی انتظام اجتماعی، سال اول، شماره 4.
3. هرسی، پال، بلانچارد، کنت، ۱۳۷۱، "مدیریت رفتار سازمانی"، مترجم قاسم کبیری، چاپ چهارم، مؤسسه جهاد دانشگاهی
8. هومن، ح.، 1384، «مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل»، انتشارات سمت، چاپ دوم.

1- Fernandez-Perez, V., Garcia-Morales, V.J., Bustinza-Sanchez, O.B., (2012), ***“The effects of CEOs’ social networks on organizational performance through knowledge and strategic flexibility”***, Personnel Review, Vol. 41, No. 6, pp. 777-812.

- 2- Fernandez-Perez, V., Verdu -Jover, A.J., Benitez-Amado, J., (2013), ***“Managerial social networks and strategic flexibility: the role of strategic orientation”***, Personnel Review, Vol. 42, No. 2, pp. 134-153.
- 3- Garcia –Marles, V. Liorenes-Montes, F. and Verdu-Jover, A., (2006), ***“Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship”***, Industrial management and data Systems, Vol.106, No.1-2, pp.21-42.
- 4- Gutierrez Gutierrez, L.J., Fernandez Perez, V., (2010), ***“Managerial networks and strategic flexibility: a QM perspective”***, Industrial Management & Data Systems, Vol. 110, No. 8, pp. 1192-1214.
- 5- Iyer, G.S., Ravindran, S., (2009), ***“Usefulness, incentives and knowledge***  
Li, Y., Su, Z., Liu, Y., Li, M., (2011), ***“Fast adaptation, strategic flexibility and entrepreneurial roles”***, Chinese Management Studies, Vol. 5, No. 3, pp. 256-271.
- 6- Liew, Chor-Beng Anthony, (2008), ***“Strategic integration of knowledge Management and customer relationship management”***, Journal of Knowledge Management, Vol. 12, No. 4, pp. 131-146.
- 7- ***Management”***, Journal Of Knowledge Management, VOL. 13, NO. 6, pp. 410-430.
- 8- Neely, A., Marr, B., (2003), ***“Measuring E-business performance”***, Twelfth Annual Conference of the Production and Operations Management Society, Orlando FL.
- 9- Stefanou, C., Sarmaniotis, C. and Stafyla, A., (2003), ***“CRM and customer-centric knowledge management: an empirical research”***, Journal of Business Process Management, Vol. 9, No. 5, pp. 617-34.
- 10-Svensson G., (2002), ***“A Conceptual Framework of Vulnerability in Firms inbound and Outbound Logistics Flows”***, International Journal of Physical

11-Distribution and Logistics Management, Vol. 32, No. 2, pp. 110-34.

Wei-Tsong, Wang, (2009), "*Knowledge management adoption in times of crisis*",

Industrial Management & Data Systems, Vol. 109, No. 4, pp. 445-465.

**Investigating the organization managers membership in social networks on  
organizational performance through knowledge networks and strategic flexibility  
(Case Study: Azarab Company Managers)**

**Abstract**

This research is an attempt to investigate the organization managers' membership in social networks on organizational performance through knowledge networks and strategic flexibility. The research is functional- casual study. The study population in this research is the Azarab company managers with number of 300. Questionnaire was used to collect data that were distributed randomly among 200 managers and 180 questionnaires were collected and analyzed. Reliability and validity of the questionnaire were approved by Cronbach alpha coefficient and professors and researchers in the field

of management. Data analysis was used through structural equation modeling techniques with Lisrel software. The data analysis showed that the power of social networks and size of social networks have a positive impact on the combined capabilities. Combined capabilities impact on absorptive capacity and strategic flexibility positively. Absorptive capacity has a positive impact on strategic flexibility.

با سلام  
پاسخگوی گرامی

پرسشنامه زیر به منظور انجام یک پژوهش علمی در راستای نگارش پایان نامه کارشناسی ارشد در بررسی تاثیر عضویت مدیران سازمان در شبکه های اجتماعی، بر عملکرد سازمانی از طریق شبکه دانش و انعطاف پذیری استراتژیک طراحی شده است. پاسخ های شما که بدون ذکر نام است و محفوظ و محرمانه خواهد بود، اینجانب را در گردآوری اطلاعات قابل اتکا و انجام تحقیق مربوطه یاری خواهد رساند. پیشاپیش مراتب سپاس و امتنان خود را بابت وقت و زمانی که صرف پاسخگویی به این پرسشنامه نموده اید، اعلام می دارم.

با تشکر مهدی مرادی باستانی  
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

جنس:	<input type="radio"/> زن	<input type="radio"/> مرد
وضعیت تاهل:	<input type="radio"/> مجرد	<input type="radio"/> متاهل
سن (سال):	<input type="radio"/> 20-30	<input type="radio"/> 31-40
میزان تحصیلات:	<input type="radio"/> دیپلم	<input type="radio"/> فوق دیپلم
سابقه کار:	<input type="radio"/> زیر 10 سال	<input type="radio"/> 11-15 سال
	<input type="radio"/> 16-20 سال	<input type="radio"/> 20 سال
	<input type="radio"/> بیشتر از 20 سال	<input type="radio"/> بیشتر از 50
	<input type="radio"/> فوق لیسانس	<input type="radio"/> لیسانس
	<input type="radio"/> دکتری	

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	
					1 ارتباط من با مدیران ارشد شرکت های دیگر از طریق شبکه های اجتماعی زیاد است.
					2 ارتباط من با تامین کنندگان دیگر از طریق شبکه های اجتماعی زیاد است.
					3 ارتباط من با خریداران دیگر از طریق شبکه های اجتماعی زیاد است.

4	روابط با رقبا از طریق شبکه های اجتماعی زیاد است.			
5	ارتباط با مدیران سازمان ها و شرکت های استاندارد و کنترلی از طریق شبکه های اجتماعی زیاد است.			
6	روابط با بازرگانان / مدیران ارشد شرکت های سرمایه گذاری از طریق شبکه های اجتماعی زیاد است.			
7	اعضای تیم مدیریت ارشد سریرا به دفاع از یکدیگر در مقابل انتقادهای خارج از سازمان می پردازند.			
8	اعضای تیم مدیریت ارشد همیشه آماده برای همکاری و حمایت از یکدیگر می باشند.			
9	هماهنگی بسیاری در تیم مدیریت ارشد وجود دارد.			
10	سازمان ما، اطلاعات بین واحدها را از طریق شبکه دانش به اشتراک می گذارد.			
11	سازمان ما، از گروه های کاری موقت، برای هماهنگی بین واحدها به صورت منظم استفاده می کند.			
12	کارکنان معمولا در تصمیم گیری ها در پذیرش و تصویب برنامه های جدید و سیاست ها شرکت دارند.			
13	شرح شغل ها برای هر موقعیت در تمام سطوح سازمانی برای هر واحد تنظیم و تشریح شده است.			
14	در سازمان ما، فرصت کافی برای بحث غیر رسمی در میان کارکنان وجود دارد.			
15	دسترسی کارمندان سازمان به یکدیگر، بدون در نظر گرفتن موقعیت یا رتبه امکان پذیر است.			
16	این سازمان دارای یک بخش روشنی از نقش ها و مسئولیت ها برای دستیابی به دانش جدید است.			
17	این سازمان دارای مهارت های لازم و توانایی ها برای استفاده از دانش جدید است.			
18	این سازمان شایستگی و توانایی لازم برای به کار گیری دانش جدید را دارد.			
19	در شرکت ما توانایی اصلاح استراتژی ها با توجه به شرایط بازار و نقاط قدرت رقبا وجود دارد.			
20	زمانی که شرایط محیطی تغییر می کند یک سری شاخص های استراتژیک در اختیار داریم که تغییرات را برای ما مشهود می سازد.			
21	موقعیت ما در بازار به ما اجازه می دهد که موقعیت رقبا را در بازار کنترل و ورود رقبا جدید به بازار مشابه را دشوار نماییم.			
22	عملکرد سازمان توسط نرخ بازگشت سرمایه اندازه گیری می شود. ROA			
23	عملکرد سازمان توسط بازده حقوق صاحبان سرمایه اندازه گیری می شود. ROE			
24	عملکرد سازمان بر اساس سهم بازار در رابطه با محصولات و بازار های اصلی اندازه گیری می شود.			