

## Investigating the Mediating Role of Organizational Learning Ability in Assossiosion with Social Capital and Knowledge Creation

**Noushin Mohammadi:** Ph.D. student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

**Bahman Saeidipour\*:** Faculty member, Department of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

**Faramarz Malekian:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

**Susan Lai:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

### Abstract

**Introduction:** This study was done to investigate the mediating role of organizational learning ability in relation between social capital and knowledge creation.

**Method:** The research method was applied in terms of purpose and also survey in terms of nature and descriptive method. The statistical population of this study included all managers, deputies and employees of universities and higher education institutions in Kermanshah province. The sample number was 343 people. Also, the sampling method was stratified random. To collect data, 3 researcher-made questionnaires of social capital, standard questionnaire of organizational learning of Onag et al. (2014), and standard questionnaire of Rahimi et al. (2011) were used. Next, data were analyzed by structural equation modeling using SMART PLS2 software.

**Findings:** The results of structural equation model showed that social capital on organizational learning ability ( $t = 0.1717$   $\beta = 0.146$ ), social capital on organizational learning ability ( $t = 572.22$   $\beta = 0.706$ ), and ability Organizational learning had an effect on knowledge creation to the extent of ( $t = 66.14$ ,  $\beta = 0.684$ ). The outcomes also indicated that organizational learning ability had a mediating role in the relationship between social capital and knowledge creation.

**Conclusion:** According to these findings, it can be said that if universities invest in social capital and strengthen organizational learning ability among employees, we can expect knowledge creation in universities to grow significantly.

**Keywords:** Social Capital, Organizational Learning Ability, Knowledge Creation.

\*Corresponding author: Faculty member, Department of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: bahman\_saeidipour@pnu.ac.ir

## Investigating the Mediating Role of Organizational Learning Ability in Assossiation with Social Capital and Knowledge Creation

**Purpose:** This research was conducted with the aim of investigating the mediating role of organizational learning capability in the relationship between social capital and knowledge creation.

**Introduction:** The special situation of higher education and the necessity of dynamism have caused universities to continuously review the existing knowledge and create new knowledge. Therefore, in order to meet the needs of the society, they must provide the conditions and fields for knowledge creation. Knowledge creation is one of the important issues in modern organizations and especially educational environments that need special attention. This concept depends on different factors, the most important of which is the category of social capital; Because social capital, by creating a context for participation and cooperation among the members of the organization, causes the reproduction of knowledge, and also makes the productivity of organizational capital possible. It seems that some factors can play a mediating role in the relationship between social capital and knowledge creation; and organizational learning ability is one of these factors.

Organizational learning ability expresses the ability to create and generalize effective ideas in encounter with various organizational boundaries that operates based on specific management initiatives and methods. Employees increase their abilities in an organization with a high level of learning, to obtain desirable results permanently. Therefore, the mediating role of organizational learning capability in the relationship between social capital and knowledge creation has been investigated in this article.

**Materials and methods:** The type of research was applied and it was done with descriptive survey method. The random sampling method was stratified and the statistical sample included 343 managers, vice presidents and employees of universities and higher education institutions in Kermanshah province. Data collection was done using 3 questionnaires: Social capital questionnaire (developed by the researcher), organizational learning questionnaire (Onag et al., 2014) and knowledge creation questionnaire (Rahimi et al., 2011). The data was analyzed via the structural equation modeling method and with SMART PLS2 software.

**Results and discussion:** The results showed that in the structural equation model, social capital has an effect on organizational learning ability ( $t = \beta 3.017, 0.146$ ), and organizational learning ability has an effect on knowledge creation ( $t = \beta 14.663, 0.684$ ). Organizational learning ability also plays a mediating role in the relationship between social capital and knowledge creation.

**Conclusion:** According to the results, organizational learning ability has the role of mediating variable between social capital (predictor variable) and knowledge creation (criterion variable) and is its explanation. It can be explained that knowledge creation is the most important issue in educational environments, which is always tried to achieve. One of the facilitating factors of knowledge creation in educational environments is the existence of constructive and positive relationships among university members. With the creation of social capital, these components can also be achieved. In other words, the existence of positive and constructive relationships in the shadow of social capital can help to improve knowledge creation in academic environments. Some factors can strengthen this relationship. Organizational learning ability is one of the most important of them. When learning is a priority in an academic environment and the organization is always learning, social capital and positive relationships in it can help and facilitate the necessary conditions for it. This can affect the improvement of organizational knowledge creation because by applying new knowledge in other

aspects, it is possible to extract more new knowledge and information. Therefore, it can be concluded that organizational learning ability has a mediating role in the relationship between social capital and knowledge creation. According to these findings, if universities pay attention to social capital and strengthen organizational learning among employees, it can be expected that knowledge creation will grow significantly in universities.

**Keywords:** Social Capital, Organizational Learning Ability, Knowledge Creation.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور  
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی  
سال چهاردهم، ویژه‌نامه ۱۴۰۲

## بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش‌آفرینی

**نوشین محمدی:** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.  
**بهمن سعیدی پور\*:** عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
**فرامرز ملکیان:** عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.  
**سوسن لایی:** عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش‌آفرینی انجام گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف، نوع کاربردی است و به روش همبستگی انجام شده است.  
**روش کار:** جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران، معاونین و کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه می‌باشد. تعداد نمونه ۳۴۳ نفر تعیین شده است. همچنین روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای بود. برای گردآوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی، پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی و پرسشنامه استاندارد دانش‌آفرینی استفاده شد. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SMART PLS2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی  $(\beta = 0/706)$  تأثیر دارد.  $(22/572, = t)$  و قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش‌آفرینی به میزان  $(\beta = 14/663, = t)$  تأثیر دارد. نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش‌آفرینی دارد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت توجه دانشگاه‌ها به سرمایه اجتماعی و تقویت قابلیت یادگیری سازمانی در میان کارکنان می‌تواند منجر به رشد دانش‌آفرینی در دانشگاه‌ها گردد.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه اجتماعی، قابلیت یادگیری سازمانی، دانش‌آفرینی.

\***نویسنده مسؤول:** عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Email: bahman\_saeidipour@pnu.ac.ir

## مقدمه

موقعیت خاص آموزش عالی و ضرورت پویایی دانشگاه‌ها، ایجاب می‌کند که دانشگاه‌ها، به‌طورمستمر به بازبینی دانش موجود و خلق دانش جدید بپردازند. به عبارتی ادامه حیات علمی و مطالبات جامعه از دانشگاه، مستلزم خلق دانش جدید است (مجرد سلیمان پور و سوداگر ۱۳۹۸). بنابراین رسالت عظیم دانشگاه‌ها در این امر نهفته است که با تولید دانش، نیازهای علمی، اجتماعی، سیاسی، مادی و امثالهم را در جامعه تأمین و با مدیریت درست، شرایط و زمینه‌های دانش‌آفرینی را فراهم سازند (میر کمالی حمیدی زاده و نارنجی ثانی ۱۳۹۴). دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع برای رقابت‌پذیری بنگاه‌ها و شرکت‌ها مطرح است، زیرا ایجاد و به‌کارگیری آن، موجب ارائه امکانات جدید برای شرکت می‌شود (لوفور و همکاران ۲۰۱۶). همچنین قدرت رقابتی سازمان به‌طور فزاینده وابسته به توانایی آن در جذب دانش‌های مختلف از اعضای آن و ایجاد دانش جدید است. کارآیی سازمانی نیز به‌طور مستقیم با دانش اعضای سازمان مرتبط است (دانگ و لیهوی ۲۰۱۹). بنابراین یکی از مهم‌ترین مقوله‌هایی که در سازمان‌های امروزی و مخصوصاً محیط‌های آموزشی لازم است توجه ویژه‌ای به آن صورت گیرد، دانش‌آفرینی است. دانش‌آفرینی بیانگر پویایی، پیوستگی و تکامل چرخه حیات دانش است که اختلال در هر یک از فرایندهای آن کل حیات و چرخه مستمر دانش را به‌عنوان یک سیستم کلان به مخاطره می‌اندازد (مقتدایی ۱۳۹۶). دانش‌آفرینی را می‌توان فرایند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی دانست (رضائی نور و مشایخی ۱۳۹۷). دانش‌آفرینی سازمانی را به‌عنوان فرایند دسترس‌پذیر ساختن و توسعه‌ی دانش خلق شده توسط افراد و نیز شکل دادن و مربوط ساختن آن با سیستم دانشی سازمان تعریف می‌کنند (سونگ ۲۰۱۷). دانش‌آفرینی یک پدیده جمعی است؛ بنابراین تنها از سوی افرادی عملی است که

دسترسی کامل به دانش داشته و از توانایی بالایی در ادغام عقاید و تجارب برخوردار باشند (باقری، حبیبی و یار محمد زاده ۱۳۹۹). دانش‌آفرینی به‌عنوان عملی ساختن دانش ایجاد شده توسط افراد، تقویت آن در زمینه‌های اجتماعی و اتصال انتخابی آن به دانش موجود در سازمان تعریف شده است (بریکس ۲۰۱۷). دانش‌آفرینی در سازمان مانند هر پدیده اجتماعی، وابسته به علل و عوامل متفاوتی است، از آن جمله می‌توان به مقوله سرمایه اجتماعی اشاره کرد؛ چرا که سرمایه اجتماعی می‌تواند با ایجاد زمینه مشارکت و همکاری در میان اعضای سازمان، در بازتولید دانش‌آفرینی مؤثر واقع شود (عباس زاده و همکاران ۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک دارایی نامشهود مهم می‌تواند بر فعالیت‌هایی شامل ایجاد دانش و انتقال دانش نقش مهمی داشته باشد (یان و گوان ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی از طریق متعهد کردن افراد و گروه‌ها به تسهیم دانش و یادگیری، نوآوری را در سازمان تسهیل کرده و منجر به بهبود انسجام درونی و تعقیب مستمر اهداف سازمان می‌شود. سرمایه اجتماعی منبعی است که در ساختار اجتماعی قرار دارد و برای تحقق اهداف سودمند است (نصر اصفهانی، فرخی و امیری ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به‌عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشور و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم اقتصادی، سیاسی و اجتماعی ارائه نماید (همتی نژاد و همکاران ۱۳۹۷). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به‌صورت نهفته در روابط اجتماعی گروه‌های نخستین، ثانوی و در سازمان اجتماعی جامعه (نهادهای رسمی و غیررسمی) وجود دارد (گارسیا سانچز دیاز سا پرز ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی بستر مناسبی را برای بهره‌بردن از نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، بهره‌وری از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز در پرتو این سرمایه امکان‌پذیر است (مهاجران و همکاران

اساسی بهره‌وری پایدار سازمان‌های پیشرو به شمار می‌رود (صحت‌اقائی و شریفیان ۱۳۹۸).

امروزه تغییرات و تحولات بسیاری در جوامع در حال رخ دادن می‌باشد که لازم است جوامع با این تغییرات هماهنگ شوند. لازمه هماهنگی با این تغییرات دانش‌آفرینی می‌باشد. یکی از سازمان‌های که لازم است همواره دانش خود را به روز نماید و آن را در اختیار جوامع قرار دهد، دانشگاه و محیط‌های آموزشی می‌باشد، بنابراین دانش‌آفرینی در محیط‌های دانشگاهی امری ضروری می‌باشد. در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه نیز مدیران به اهمیت این امر پی برده‌اند و لازمه موفقیت خود را در امر دانش‌آفرینی می‌بینند، بنابراین شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد. لذا پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش‌آفرینی می‌باشد.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، نوع کاربردی است و به روش همبستگی انجام شده است.

جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه به تعداد ۴۰۷۶ نفر بودند. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود که در این راستا ابتدا تعداد زیرگروه‌ها (دانشگاه‌های مورد مطالعه) مشخص شد و سپس بر اساس حجم نمونه و تعداد کل جامعه، تعداد نمونه هر طبقه محاسبه و به شیوه تصادفی انتخاب شد. بدین ترتیب تعداد جامعه و نمونه در دانشگاه دولتی به ترتیب ۱۳۵۰ و ۱۰۲، در دانشگاه آزاد ۷۲۶ و ۵۳، در دانشگاه علوم پزشکی ۲۲۳۰ و ۱۶۰، در دانشگاه پیام نور ۴۰۰ و ۲۸ نفر و در مجموع تعداد جامعه ۴۰۷۶ و نمونه ۳۴۳ نفر بود.

ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی است که بر اساس یافته‌های حاصل از بخش اول رساله محقق که به صورت کیفی و با استفاده از نظریه داده بنیاد

(۱۳۹۷). بنابراین در غیاب سرمایه‌ی اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود (گارسیا-ویلاوردو همکاران ۲۰۱۸).

در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش‌آفرینی برخی عوامل می‌توانند نقش داشته باشند. یکی از این عوامل قابلیت یادگیری سازمانی می‌باشد. قابلیت یادگیری سازمانی، بیانگر ظرفیت خلق و تعمیم ایده‌ها به طور مؤثر در برخورد با مرزهای متنوع سازمانی، از طریق ابتکارات و شیوه‌های مدیریتی ویژه است (محقر و آتشین پنجه ۱۳۹۸). در سازمانی که در آن سطح یادگیری سازمانی در سطح بالایی باشد کارکنان به طور مداوم توانایی‌های خود را برای به دست آوردن نتایج مطلوب افزایش می‌دهند (گل‌مرادی و ستاری ۱۳۹۵). این قابلیت سازمانی امروزه فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد (داور پناه و هویدا ۱۳۹۸) و فرایندی است که منجر به ایجاد ارزش‌افزوده دانشی در سازمان و کارکنان می‌گردد همین‌طور منجر به بهبود مستمر در محصولات، خدمات و فرآیندهای توسعه در یک سازمان می‌شود (سیرینکان و همکاران ۲۰۱۴). بنابراین یادگیری سازمانی فرایندی است که طی آن سازمان‌ها از طریق فعالیت‌های یادگیری تجربی یا برنامه‌ریزی شده ظرفیت دانش را ایجاد نموده یا بهبود می‌بخشد (لالانی بوسو و مارشال ۲۰۲۰). دیزای (۲۰۱۰) یادگیری سازمانی را به‌عنوان فرآیند کسب، جذب، به اشتراک‌گذاری، تغییر و انتقال دانش در داخل سازمان تعریف کرده است (گاچانجا انگانجا و کیگانان ۲۰۲۰). یادگیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌ها و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند (قاسم زاده رزاقی و معصومی کیا ۱۳۹۹). بنابراین حفظ مستمر قابلیت یادگیری سازمانی جزو پیش‌نیازهای

همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری جهت تأیید یا رد فرضیه‌ها استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل در این پژوهش از نرم‌افزارهای Spss و Smart-PLS استفاده شد.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند.

#### یافته‌ها

نتایج پژوهش نشان داد تعداد پاسخگویان مرد ۱۹۱ نفر (۵۵/۷ درصد) و تعداد پاسخگویان زن ۱۵۲ نفر (۴۴/۳ درصد) می‌باشند. ۲۶ نفر (۷/۶ درصد) دارای تحصیلات کاردانی، ۱۵۲ نفر (۴۴/۳ درصد) دارای کارشناسی، ۱۱۳ نفر (۳۲/۹ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۵۲ نفر (۱۵/۲ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. ۴۱ نفر (۱۲ درصد) در بازه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۱۱ نفر (۳۲/۴ درصد) در بازه سنی ۳۰-۴۰ سال، ۱۳۱ نفر (۳۸/۲ درصد) در بازه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۵۸ نفر (۱۶/۹ درصد) در بازه سنی بالای ۵۰ سال سن بودند. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در جدول ۵ گزارش شده است.

انجام گرفت، طراحی شد. این پرسشنامه سرمایه اجتماعی را در ۴ عامل مدیریتی (سؤالات ۱ الی ۱۱۹)، ساختاری (سؤالات ۲۰ الی ۴۰)، گروهی (سؤالات ۴۱ الی ۵۷) و فردی (سؤالات ۵۸ الی ۶۸) مورد بررسی قرار می‌داد. روایی محتوایی (به روش CVR و سازه (به روش تحلیل عاملی تأییدی) این پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. میزان روایی محتوایی برای عامل مدیریتی ۰/۸۶، عامل ساختاری ۰/۸۵، عامل گروهی ۰/۹۶ و عامل فردی ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد قابلیت یادگیری سازمانی توسط اوناگ و همکاران ۲۰۱۴ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۳۴ گویه است و با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (نظری ندارم تا خیلی زیاد) قابلیت یادگیری سازمانی را می‌سنجد. این پرسشنامه شامل مؤلفه‌های تسهیم دانش (گویه‌های ۱ الی ۸)، گفتگو (گویه‌های ۹ الی ۱۴)، تصمیم‌گیری مشارکتی (گویه‌های ۱۵ الی ۱۸)، تعهد مدیریتی (گویه‌های ۱۹ الی ۲۲)، آزمایش و گشودگی (گویه‌های ۲۳ الی ۲۸)، انتقال دانش (گویه‌های ۲۹ الی ۳۱) و ریسک‌پذیری (گویه‌های ۳۲ الی ۳۴) بود.

پرسشنامه دانش‌آفرینی توسط رحیمی و همکاران در سال ۲۰۱۱ ارائه شده است و شامل ۲۶ سؤال می‌باشد. از ۲۶ سؤال، ۵ سؤال برای سنجش بیرونی سازی، ۱۱ سؤال برای سنجش ترکیب، ۴ سؤال برای سنجش درونی سازی و ۶ سؤال برای سنجش اجتماعی سازی طراحی گردیده‌اند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر کاربست شاخص‌های آمار توصیفی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و ...، از شاخص‌های آمار استنباطی نظیر آزمون t تک‌نمونه‌ای، ضریب

جدول ۱. وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 1. Descriptive status of research variables

متغیر	ابعاد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
سرمایه اجتماعی	مدیریتی	۳/۴۳۳	۱/۱۰۱	-۰/۵۵۷	-۰/۹۶۶
	ساختاری	۳/۴۰۷	۱/۰۰۸	-۰/۴۸۴	-۰/۹۴۱

۳/۳۳۱	۱/۰۴۶	-۰/۵۱۴	-۰/۷۹۰	گروهی	
۳/۵۵۲	۱/۰۹۷	-۰/۵۷۷	-۰/۸۵۹	فردی	
۳/۴۴۴	۱/۰۲۵	-۰/۵۶۷	-۰/۹۷۰	کل پرسشنامه	
۳/۱۵۷	۱/۰۰۹	-۰/۱۸۴	-۰/۹۳۴	تسهیم دانش	
۳/۲۲۸	۰/۹۸۵	-۰/۴۹۰	-۰/۶۳۶	گفتگو	
۳/۲۴۴	۱/۰۶۴	-۰/۲۴۵	-۰/۸۵۱	تصمیم‌گیری مشارکتی	
۳/۸۴۵	۱/۰۲۸	-۰/۰۲۵	-۰/۸۰۵	تعهد مدیریتی	قابلیت یادگیری سازمانی
۳/۲۹۵	۰/۹۷۷	-۰/۲۸۰	-۰/۷۵۱	آزمایش و گشودگی	
۳/۳۲۸	۰/۹۹۳	-۰/۴۱۴	-۰/۵۰۸	انتقال دانش	
۳/۱۷۸	۱/۰۹۴	-۰/۱۶۶	-۰/۸۲۷	ریسک‌پذیری	
۳/۱۸۵	۰/۸۲۵	-۰/۳۲۷	-۰/۷۳۲	کل	
۳/۱۶۴	۱/۰۴۱	-۰/۱۶۵	-۰/۸۱۵	بیرونی‌سازی	
۳/۲۰۴	۰/۹۵۴	-۰/۲۷۱	-۰/۶۲۸	ترکیب	
۳/۱۷۴	۱/۰۶۸	-۰/۱۹۲	-۰/۹۶۸	درونی‌سازی	دانش آفرینی
۳/۲۱۴	۱/۰۵۰	-۰/۱۵۴	-۰/۹۵۹	اجتماعی‌سازی	
۳/۱۹۴	۰/۹۶۲	-۰/۱۸۰	-۰/۹۰۱	کل	

( $r = 0/623$ ) و عوامل فردی ( $r = 0/587$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد.

به‌منظور تحلیل داده‌های پژوهش و استنباط آماری از نرم‌افزار Smart PLS جهت تحلیل مدل مفهومی و بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. یکی از روش‌های معتبر علمی برای مطالعه ساختار داخلی یک مجموعه از شاخص‌ها، اندازه‌گیری روایی سازه‌ای می‌باشد که مبتنی بر تحلیل عاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد که به برآورد بار عاملی و روابط بین مجموعه‌ای از شاخص‌ها و متغیرها می‌پردازد. بار عاملی، معرف شدت تأثیر شاخص با عامل مربوطه است و مانند هر گونه ضریب تأثیر دیگر تفسیر می‌شود. بر این اساس هر چه بار عاملی یک شاخص در یک عامل بزرگ‌تر باشد، در تفسیر آن عامل باید وزن بیشتری به آن شاخص داده شود. (صحت اقائ و شریفیان ۱۳۹۸). در این پژوهش روایی سازه‌ای متغیرهای تحقیق و شاخص‌های منتج از هر متغیر با استفاده از آزمون تحلیل عاملی و مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده است.

در این پژوهش پیش‌بینی می‌شود مقادیر ضرایب بارهای عاملی برای تمام شاخص‌ها بالاتر از ۰/۵ باشد لذا

نتایج جدول ۵، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین مقادیر ضریب چولگی و ضریب کشیدگی نیز در بازه (۲ و -۲) است که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها برای تمام متغیرها است. پس فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. بنابراین از آمار پارامتریک و مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده می‌شود. ارتباط بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون بررسی شده است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با قابلیت یادگیری سازمانی ( $r = 0/713$ ;  $sig = 0/000$ ) و دانش آفرینی ( $r = 0/627$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد. همچنین قابلیت یادگیری سازمانی با دانش آفرینی ( $r = 0/758$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد. قابلیت یادگیری سازمانی با عوامل مدیریتی ( $r = 0/674$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل ساختاری ( $r = 0/700$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل گروهی ( $r = 0/700$ ;  $sig = 0/000$ ) و عوامل فردی ( $r = 0/688$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد. دانش آفرینی با عوامل مدیریتی ( $r = 0/580$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل ساختاری ( $r = 0/625$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل گروهی ( $sig = 0/000$ )



جذر AVE از مقادیر همبستگی در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر باشد بیانگر برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری از نظر روایی و اگر است. مقادیر جذر متوسط اشتراک (AVE) و همبستگی سؤالات یک متغیر با متغیرهای دیگر گزارش شده است.

بر مبنای اطلاعات فوق می‌توان به این نتیجه رسید که تمام مقادیر جذر متوسط اشتراک (AVE) از همبستگی سؤالات یک متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است که نشان از قابل قبول بودن روایی و اگر است.

معیار اندازه اثر  $f^2$  در بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از مقدار پیش‌بینی رفتار یک متغیر درون‌زا توسط یک یا چند متغیر برون‌زا دارد. هرچه مقدار این معیار برای متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری بیشتر باشد نشان از انتخاب مناسب متغیرهای انتخاب‌شده در مدل دارد. برای هر اثر در مدل مسیری می‌توان اندازه اثر را با استفاده از  $f^2$  کوهن ارزیابی کرد. اندازه اثر  $f^2$  به صورت نسبتی از تغییرات  $R^2$  به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درون‌زا است که به صورت تبیین‌نشده در مدل باقی می‌ماند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای  $f^2$  به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ متغیر مکنون برون‌زا را نشان می‌دهد.

اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای سرمایه اجتماعی روی سازه‌های درون‌زای دانش‌آفرینی ۰/۰۲۶ می‌باشد که اثری ضعیف دارند؛ همچنین اندازه‌ی اثر سازه‌ی برون‌زای قابلیت یادگیری سازمانی بر روی دانش‌آفرینی ۰/۶۳۰ می‌باشد که اثری قوی ارزیابی می‌شود. در واقع قابلیت یادگیری نسبت به سرمایه اجتماعی بر اثر قوی‌تری بر دانش‌آفرینی دارد.

معیار ارزیابی کلی الگوی ساختاری که در تحقیقات به شاخص برازش مدل کلی (GOF) معروف است و از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد. این شاخص برای هر متغیر با مقادیر ۰/۲۰، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ بررسی می‌شود که به ترتیب به عنوان مقدار ملاک ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند (باقری، حبیبی و یار محمد زاده ۱۳۹۹).

در این صورت واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است. همچنین مقادیر ضرایب معناداری  $t$  برای تمام شاخص‌ها بالاتر از ۱/۹۶ است لذا صحت روابط مورد تأیید می‌باشد.

جهت بررسی کیفیت مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری و برازش مدل ساختاری استفاده می‌شود. از معیارهای ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری واریانس استخراج‌شده (AVE) است. برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته شده است (باقری، حبیبی و یار محمد زاده ۱۳۹۹). بدین معنا که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده‌پذیرهای خود را مورد ارزیابی قرار دهد. شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) اولین معیار بررسی مدل ساختاری در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا است که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. همچنین شاخص ضریب تعیین ( $Q^2$ ) و  $cv.com$  که مقادیر آن شامل ۰/۲۰، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ می‌باشد، به ترتیب به عنوان مقدار ملاک ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند (باقری، حبیبی و یار محمد زاده ۱۳۹۹). نتایج کیفیت مدل در جدول ۴ گزارش شده است.

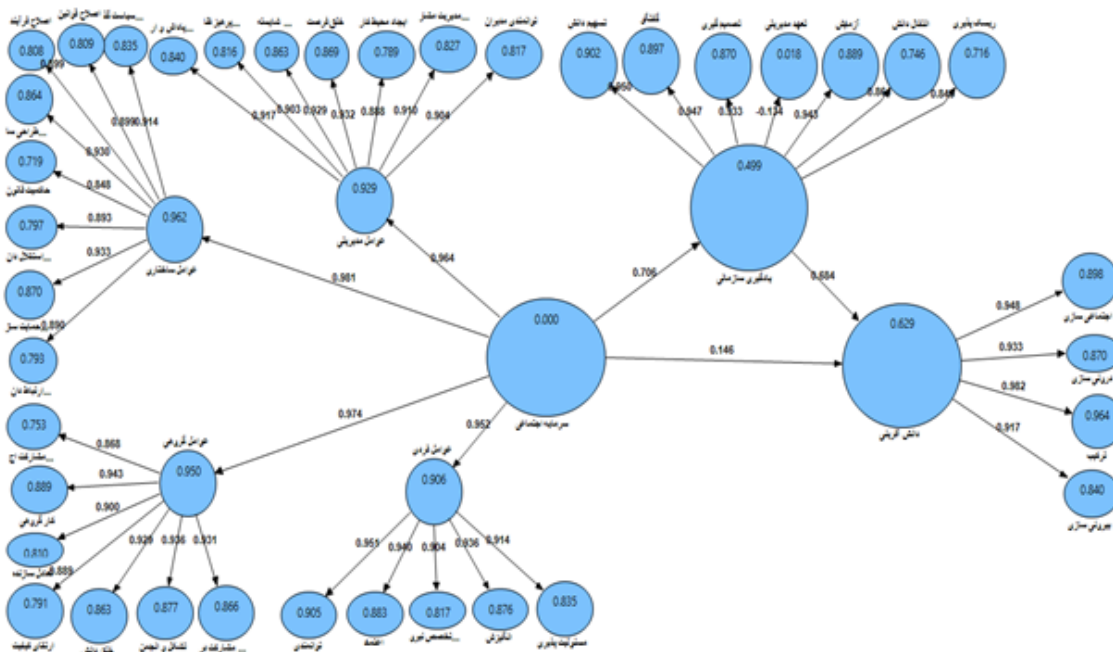
با توجه نتایج برازش (کیفیت) متغیرهای پنهان پژوهش مقدار واریانس استخراج‌شده (AVE) از ۰/۵ بیشتر می‌باشد که نشان‌دهنده نقش بالای سنجش‌پذیری متغیرهای پژوهش مبتنی بر شاخص‌های هر کدام از آن‌ها است. قدرت تعیین‌کنندگی ( $R^2$ ) متغیرهای تأثیرگذار در حد قوی قرار دارد. قدرت پیش‌بین  $Q^2$  و  $cv.com$  متغیرها در حد متوسط و قوی قرار دارد.

فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، برای بررسی روایی و اگر ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرهای تحقیق می‌باشد. مقادیر دیگر میزان همبستگی بین سؤالات یک متغیر با متغیرهای دیگر می‌باشد و در صورتی که مقدار

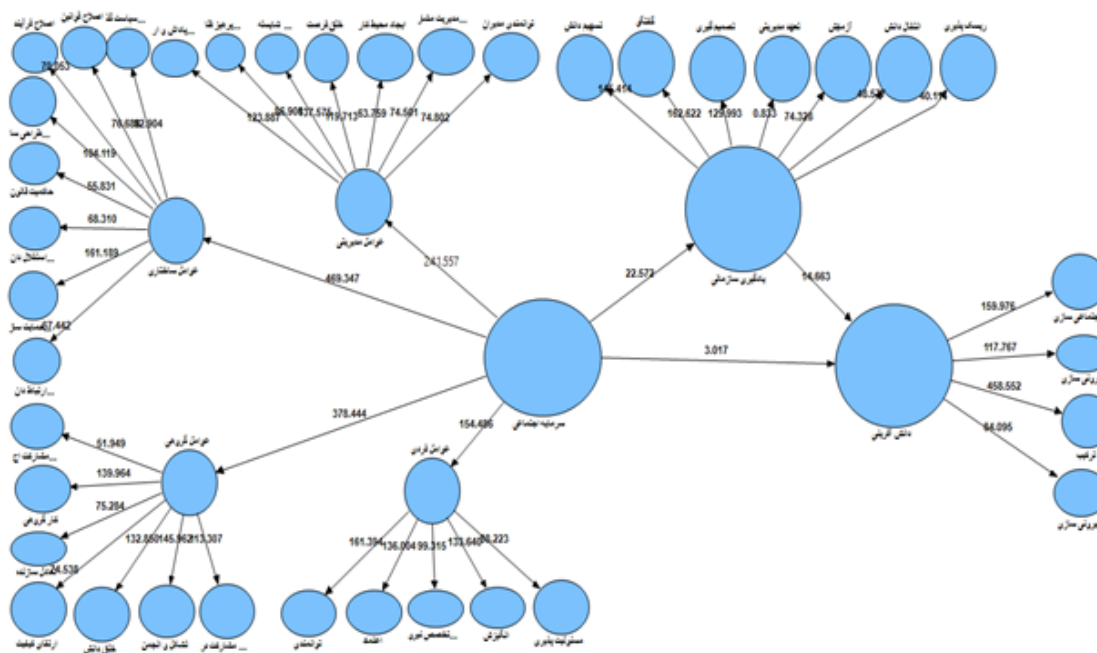
با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۲۷، برازش بسیار مدل کلی تأیید می شود. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب مسیر (نمودار ۱) و سطح معناداری (نمودار ۲) گزارش شده است.

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0,680} \times 0,563 = 0,627$$



نمودار ۱. مدل ساختاری پژوهش با نمایش ضرایب مسیر  
Figure 1. Structural model of research by showing path coefficients



نمودار ۲. مدل ساختاری پژوهش با نمایش سطح معناداری  
Figure 2. Structural model of research showing a significant level

جدول ۲. نتایج ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش

Table 2. Results of path coefficients between research variables

نتیجه	آماره T	ضرایب مسیر		فرضیه
		غیر مستقیم	مستقیم	
تأیید	۳/۰۱۷	۰/۴۸۲	۰/۱۴۶	سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی با نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی
تأیید	۲۲/۵۷۲	-	۰/۷۰۶	سرمایه اجتماعی ← قابلیت یادگیری سازمانی
تأیید	۳/۰۱۷	-	۰/۱۴۶	سرمایه اجتماعی ← دانش آفرینی
تأیید	۱۴/۶۶۳	-	۰/۶۸۴	قابلیت یادگیری سازمانی ← دانش آفرینی

دهد، بیشتر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش در سازمان اطمینان حاصل کند. بنابراین رشد سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها می‌تواند زمینه‌ای مناسب برای رشد دانش آفرینی به شمار آید. همچنین سرمایه اجتماعی از طریق متعهد کردن افراد و گروه‌ها به تسهیم دانش و یادگیری، نوآوری را در سازمان تسهیل کرده و هرچه بهتر به گردش دانش در سازمان کمک می‌نماید چراکه لازمه سرمایه اجتماعی وجود اعتماد و باور در میان اعضای جامعه است و زمانی که این امر در جامعه‌ای صورت گیرد تمام اعضا از توان خود برای کمک به یکدیگر استفاده می‌نمایند و زمینه لازم را برای گسترش دانش مهیا می‌سازند. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی در محیط‌های دانشگاهی و آموزشی تأثیرگذار می‌باشد.

نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی می‌تواند متغیر ملاک قابلیت یادگیری سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش بریکس (۲۰۱۷)؛ کریمی احمدی دستجردی و رجایی پور (۱۳۹۲)؛ گینجا انتونس و پینهیرو (۲۰۲۰) همسو بود. یادگیری سازمانی بر اهمیت اسباب و عواملی که موجب تسهیل یادگیری سازمانی می‌شود و یا بر تمایل طبیعی سازمان به یادگیری تأکید دارد، اشاره می‌نماید. همان‌طور که از تعریف یادگیری سازمانی نمایان می‌شود یک سری از عوامل برای توسعه یادگیری سازمانی لازم و ضروری است، یکی از این عوامل تعاملات میان افراد حاضر در یک

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی به میزان  $\beta = 0/146$  ( $t = 3/017$ )، سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی  $\beta = 0/706$  ( $t = 22/572$ ) و قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش آفرینی  $\beta = 0/684$  ( $t = 14/663$ ) می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش آفرینی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش آفرینی انجام گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که سرمایه اجتماعی می‌تواند متغیر ملاک دانش آفرینی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش عباس زاده و همکاران (۱۳۹۲)؛ محمدی شهرودی و همکاران (۱۳۹۷)؛ چاراتساری لیوتاس کورتوریس (۲۰۲۰)؛ شنکا هارتونوا (۲۰۱۵) همسو بود. دانش آفرینی را می‌توان فرایند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی دانست، همان‌طور که از تعریف دانش آفرینی مهیا می‌باشد لازمه شکل‌گیری دانش آفرینی وجود روابط اجتماعی میان اعضای دانشگاه می‌باشد. در صورتی که دانشگاه بتواند هرچه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش، در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش

یادگیری سازمانی به بهترین شکل ممکن تقویت خواهد شد و همواره دانش جدید در اختیار اعضای سازمان قرار خواهد گرفت که اعضای سازمان نیز می‌توانند با کمک یکدیگر و روابط سازنده‌ای که با یکدیگر دارند دانش جدید را در سازمان خلق نمایند و سازمان را همواره به‌روز نمایند. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که یادگیری سازمانی می‌تواند دانش‌آفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد.

نهایتاً نتایج نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی نقش متغیر میانجی بین متغیر پیش‌بین سرمایه اجتماعی و متغیر ملاک دانش‌آفرینی را دارد و آن را تبیین نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش محقر و آتشین پنجه (۱۳۹۸). همسو بود. دانش‌آفرینی مهم‌ترین مسأله در محیط‌های آموزشی به شمار می‌آید که همواره برای رسیدن به آن تلاش می‌شود یکی از عواملی که در محیط‌های آموزشی می‌تواند به تسهیل این امر کمک نماید وجود روابط سازنده و مثبت میان اعضای دانشگاه می‌باشد که این امر همان‌طور که بیان گردید با شکل‌گیری سرمایه اجتماعی قابل دست‌یابی خواهد بود به عبارتی وجود روابط مثبت و سازنده در سایه سرمایه اجتماعی به بهبود دانش‌آفرینی در محیط‌های دانشگاهی کمک می‌نمایند حال برخی عوامل می‌توانند این رابطه را تقویت نمایند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها قابلیت یادگیری سازمانی می‌باشد زمانی که یادگیری در یک محیط دانشگاهی در اولویت باشد و سازمان همواره در حال یادگیری باشد سرمایه اجتماعی و روابط مثبت موجود در آن می‌تواند به این امر کمک نماید و شرایط لازم را برای آن تسهیل نماید که این امر خود می‌تواند بر بهبود دانش‌آفرینی سازمانی تأثیرگذار باشد چراکه می‌تواند دانش جدید را در جنبه‌های دیگر نیز بکار گرفت و از آن‌ها دانش و اطلاعات جدیدتری را نیز استخراج نمود. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین سرمایه اجتماعی و دانش‌آفرینی ایفا نماید در

جامعه است. هرچه افراد حاضر در یک جامعه برای یادگیری تمایل داشته باشند و برای این امر روابط مثبت و سازنده‌ای با یکدیگر داشته باشند راحت‌تر می‌توانند آنچه را که باید یاد بگیرند، فراگیرند. به عبارتی وجود روابط مثبت و سازنده در میان اعضا سبب می‌شود به یکدیگر در چه یادگیری هرچه بهتر کمک نمایند و نقاط قوت و ضعف خود را پوشش دهند و در جهت هرچه بهتر شدن یادگیری یکدیگر قدم بردارند. از سوی دیگر در برخی مواقع شخص به تنهایی نمی‌تواند بسیاری از مطالب را فراگیرد و برای فراگیری آن‌ها نیازمند کمک سایر اعضا می‌باشد بنابراین وجود روابط مثبت و سازنده در میان اعضا کمک شایانی به یادگیری آن‌ها می‌نماید. وجود سرمایه اجتماعی می‌تواند این امر را تسهیل نماید و به یادگیری هرچه بهتر اعضا کمک نماید چراکه سرمایه اجتماعی شبکه‌ای از روابط مثبت و سازنده را در میان سازمان تشکیل می‌دهد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی و آموزشی تأثیرگذار می‌باشد.

سایر نتایج نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند متغیر ملاک دانش‌آفرینی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش بیریکس (۲۰۱۷)؛ مراد حیدری گوران اوریمی و قنبری (۱۳۹۶)؛ منفردیان زاده (۱۳۹۵)؛ ذوقی برزشی (۱۳۹۲) همسو بود. یادگیری سازمانی اگر به شکل درستی انجام گیرد سبب می‌شود تا همواره دانش جدید وارد سازمان شود به عبارتی زمانی که سازمان به دنبال یادگیری باشد این امر سبب می‌شود که سازمان همواره با دانش جدید دست پیدا کند و دانش جدید را در اختیار اعضای موجود خود قرار دهد. حال با توجه به تعریف دانش‌آفرینی می‌توان بیان داشت که یادگیری سازمانی عامل اساسی در شکل‌گیری دانش‌آفرینی به شمار می‌آید چراکه دانش‌آفرینی تأکید بر ارائه دانش جدید در سازمان با همکاری اعضای آن دارد که این امر در صورت وجود

Charatsari C, Lioutas E D, Koutsouris A. 2020. Farmer field schools and the co-creation of knowledge and innovation: the mediating role of social capital, *Agric Hum Values*.

Dang C N, Le-Hoai L. 2019. "Relating knowledge creation factors to construction organizations' effectiveness: Empirical study", *Journal of Engineering, Design and Technology*.

Davarpanah H, Hoveida R. 2019.. Investigating the relationship between organizational structure and organizational learning capability (Case study: Isfahan University staff). *Quarterly Journal of Educational Management Innovations*; Vol. 14, No. 2, Pp. 24-7. [In Persian].

Gachanja M IM, Nga'nga M SI, Kiganane LM. 2020. Influence of organization learning on innovation output in manufacturing firms in Kenya. *International Journal of Innovation Studies*; Vol. 4, No. 2, Pp. 16-26.

García-Sánchez P, Díaz-Díaz N.L, Sa'Pe' rez, P. 2017. Social capital and knowledge sharing in academic research teams, *International Review of Administrative Sciences*.

García-Villaverde P M, Rodrigo-Alarcón J, Parra-Requena G, et al. 2018. Technological dynamism and entrepreneurial orientation: The heterogeneous effects of social capital. *Journal of Business Research*, Vol. 83, No. 1, Pp. 51-64.

Ginja Antunes H J, Pinheiro P G. 2020. Linking knowledge management, organizational learning and memory, *Journal of Innovation & Knowledge*, Vol. 5, No. 2, Pp. 140-149.

Golmoradi R, Sattari F. 2016. The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. *Procedia - Social*

تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که سرمایه اجتماعی برای شکل‌گیری نیازمند یک سری عوامل و زیرساخت‌ها می‌باشد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها عوامل مدیریتی است مدیریت مهم‌ترین نقش را در دانشگاه دارد و تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیران می‌تواند دانشگاه را در جهت موفقیت یا شکست هدایت نماید. پیشنهاد می‌شود برای بهبود کیفیت آموزش که می‌تواند تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی داشته باشد جدیدترین دانش‌های موجود شناسایی شود و وارد محیط دانشگاه شود. محدودیت عمده این پژوهش وجود گرایش‌های محافظه‌کارانه نزد برخی از افراد بود که ممکن است نحوه پاسخگویی آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده باشد. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهشی تطبیقی به مقایسه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌های کشور خودمان با دانشگاه‌های کشورهای موفق در این زمینه پرداخته شود.

## References

Abbaszadeh M; Alizadeh Aghdam M B; Kikausi, S, et al. 2014. The role of social capital on the level of knowledge creation among employees of East Azerbaijan Power Generation Management Company, *Quarterly Journal of Socio-Cultural Development Studies*, Vol. 2, No. 1, Pp. 69-95. [In Persian].

Bagheri M, Habibi R and Yarmohammadzadeh P. 2020. The effectiveness of interactive thinking model training on tacit knowledge and knowledge creation of elementary school teachers. *Curriculum research*; Vol. 17, No. 2, Pp. 120-108. [In Persian].

Brix J. 2017. Exploring knowledge creation processes as a source of organizational learning: A longitudinal case study of a public innovation project. *Scandinavian Journal of Management*; Vol. 33, No. 1, Pp. 113-127.

- relationship between social capital and organizational system with the mediation of organizational self-esteem, *Applied Sociology*, Vol. 29, No. 72, Pp. 39-58. [In Persian].
- Mohammadi Shahroudi H, Nemati M H, Sadeghi F, et al. 2018. Investigating the effect of employees' perception of knowledge leadership on knowledge sharing with the mediating role of social capital dimensions (Case study: Employees of Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, *Marine Science Education Quarterly*, No. 12, Pp. 12-28. [In Persian].
- Mojarad Kha, Soleimanpour M, Soodagar H. 2019. Investigating the relationship between information literacy and knowledge creation of graduate students. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*; Vol. 9, No. 4, Pp. 146-131. [In Persian].
- Monfaredianzadeh B. 2016. A Study of the Relationship between Knowledge Creation Process, Learning and Organizational Performance in Ilam University of Medical Sciences, Fifth International Conference on New Research in Management, *Economics and Accounting, St. Petersburg, Russia*. [In Persian].
- Morad Heydari A; Goran Orimi A, Ghanbari M. 2017. A Study of the Relationship between Organizational Learning and Knowledge Management in the Staff of Teaching Hospitals of Mazandaran University of Medical Sciences in 2016, *the Second International Conference on New Horizons in Humanities and Management*. [In Persian].
- Muqtada'i L. 2017. Investigating the barriers to knowledge creation in higher education from the perspective of faculty members of the University of Isfahan. *and Behavioral Sciences*; Vol. 230, No. 2, Pp. 372-378.
- Hematinejad H, Ranjbar M, Askari M, et al. A Study of the Role of Non-Governmental Organizations in Increasing Social Capital and Its Impact on Development in Iran, Case Study: Qom Province, *Sepehr Siyasat*, Vol. 5, No. 16, Pp. 163-188. [In Persian].
- Karimi F; Ahmadi Dastjerdi S, Rajaipour S. 2013. Structural Model of Relationships between Social Capital and Organizational Learning Capability with Employee Innovation, Productivity Management, Vol. 7, No. 27, Pp. 165-182. [In Persian].
- Lalani M, Bussu S, Marshall M. 2020. Understanding integrated care at the frontline using organizational learning theory: A participatory evaluation of multi-professional teams in East London. *Social Science & Medicine*; Vol. 262, No. 2, Pp. 1-8.
- Lefebvre V M, Sorenson D, Henchion M, et al. 2016. Social capital and knowledge sharing performance of learning networks, *International Journal of Information Management*, Vol. 36, No. 4, Pp. 570-579.
- Mirkamali S M, Hamidzadeh M R; Narenji Sani F. 2015. Factors related to knowledge creation in universities: Qualitative research, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*; Vol. 21, No. 4, Pp. 121-147. [In Persian].
- Mohaghar A, Atashinpanjeh Sh. 2019. Investigating the effect of TQM measures on innovation performance through organizational learning capability in the banking industry. *Business Management Quarterly*; Vol. 11, No. 2, Pp. 414-403. [In Persian].
- Mohajeran B, Qalaei A, Ashraf Salim Kennedy F, et al. 2018. Investigating the

- Serinkan C, Kiziloglu M, Akcit V, et al. 2014. Organizational learning capacity in cargo industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 116, No. 2, Pp. 4005-4009.
- Shenga M, Hartonoa R. 2015. An exploratory study of knowledge creation and sharing in online community: a social capital perspective. *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol. 26, No. 2, Pp. 93-107.
- Song J, Ito N. 2017. Relationships between Employee Turnover, Knowledge Creation and Firm Performance, *International Journal of Marketing and Social Policy*, Vol. 1, No. 1, Pp. 15-26.
- Yan Y, Guan J CH. 2017. Social capital, exploitative and exploratory innovations: The mediating roles of ego-network dynamics, *Technological Forecasting & Social Change*.
- Zoghi Barzashi H. 2013. The effect of knowledge creation process on organizational innovation in small and medium enterprises with respect to the role of organizational learning capability, Master Thesis, Semnan University, *Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences*. [In Persian].
- Higher Education Quarterly*; Vol. 10, No. 38, Pp. 153-127. [In Persian].
- Nasr Isfahani A; Farrokhi M; Amiri Z. 2016. The effect of social capital on employee empowerment, *studied by nurses of Shariati Hospital in Tehran, Applied Sociology*, Vol. 27, No. 2, Pp. 111-126. [In Persian].
- Qasemzadeh A, Razzaqi M, Masoumiya Kia F. 2020. The role of learning and the atmosphere of organizational training in job performance: the variable share of organizational learning capacity. *Quarterly Journal of Training Management on Organizations*; Vol. 9, No. 1, Pp. 174-147. [In Persian].
- Rezaei Noor J, Mashayekhi M. 2018. Investigating the Impact of IoT on Organizational Performance Considering the Mediating Role of Knowledge Creation, *Information Management*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1-18. [In Persian].
- Sehat S, Aghaei M, Sharifian S. 2019. The effect of knowledge-based human resource management on organizational learning ability: A study of the mediating role of intellectual capital. *Quarterly Journal of Human Resource Studies*; Vol. 9, No. 3, Pp. 100-77. [In Persian].