



The Role of Social Capital in the Development of Ambidexterity learning and Knowledge Transfer (Case Study: Faculty Members of University Islamic Azad and Payam Noor)

Soleiman Ahmadzadeh

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Management, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran. E-mail: so_ahmadzadeh@yahoo.com

Mohammad Osmani

Lecturer, Department of Management, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran.
E-mail: m.osm2003@gmail.com

Shanaz Esmailzadeh

MSc, Department of Management, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran.
E-mail: shahnaz.esmaelzade@gmail.com

Abstract

Purpose The main purpose of this study is to investigate the role of social capital in the development of ambidexterity learning and knowledge transfer among university faculty members.

Methodology This applied research has been done by survey-descriptive method using a questionnaire. The statistical population of the study is 421 faculty members of Islamic Azad University and Payam Noor University of Urmia and Mahabad. Using Cochran's formula, 201 people have been selected as a statistical sample. Data analysis was performed based on structural equation modeling (SEM) using Smart-PLS software.

Findings: The results showed that all coefficients related to the paths between the variables of this research (except social capital path on knowledge transfer) were significant. Knowledge is also meaningful. And social capital has a positive and significant effect on knowledge transfer indirectly through to ambidexterity learning.

Conclusion: The results indicate that the existence of social capital in the university promotes the learning of ambiguity in the dimensions of exploration and profit, which will provide the basis for knowledge transfer between faculty members.

Keywords: Ambidexterity Learning, Exploration, Exploitation, Social Capital, Transfer of Knowledge.

Citation: Ahmadzadeh, S., Osmani, M., & Esmailzadeh, S. (2020). The Role of Social Capital in the Development of Ambidexterity learning and Knowledge Transfer (Case Study: Faculty Members of University Islamic Azad and Payam Noor). *Knowledge and Information Management*, 6(4), 69-78. (in Persian)

(DOI): 10.30473/MRS.2021.49848.1406

Received: (2019-11-24)

Accepted: (2021-03-05)



نقش سرمایه اجتماعی در توسعه یادگیری دوسوتوانی و انتقال دانش (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور)

سلیمان احمدزاده

*نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

E-mail: so_ahmadzadeh@yahoo.com

محمد عثمانی

مربی، گروه مدیریت، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

E-mail: m.osm2003@gmail.com

ساناز اسماعیل زاده

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

E-mail: shahnaz.esmaelzade@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه یادگیری دوسوتوانی و تأثیر آن بر انتقال دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه است.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی و به روش پیمایشی - توصیفی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی و پیام نور ارومیه و مهاباد به تعداد ۴۲۱ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران، ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم‌افزار Smart-PLS صورت گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌های به دست آمده نشان داد که سرمایه اجتماعی بر توسعه یادگیری دوسوتوانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد و تأثیر یادگیری دوسوتوانی بر انتقال دانش مثبت و معنی‌دار است و همچنین سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم بر انتقال دانش تأثیر معنی‌داری ندارد ولی به صورت غیرمستقیم از طریق یادگیری دوسوتوانی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج مشخص می‌کند که وجود سرمایه اجتماعی در دانشگاه باعث توسعه یادگیری دوسوتوانی در ابعاد اکتشاف و انتفاع می‌شود که از آن طریق زمینه انتقال دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فراهم خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری دوسوتوانی، اکتشاف، انتفاع، سرمایه اجتماعی، انتقال دانش.

استناد: احمدزاده، سلیمان؛ عثمانی، محمد و اسماعیل زاده، ساناز (۱۳۹۸). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه یادگیری دوسوتوانی و انتقال دانش (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور). مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۶(۴)، ۶۷-۷۸.

(DOI): 10.30473/MRS.2021.49848.1406

تاریخ دریافت: (۱۳۹۸-۰۹-۰۳)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹-۱۲-۱۵)

مقدمه

سازمان به‌مثابه یک موجود زنده (وارث، ۱۳۸۰) به‌منظور بقا و انطباق با تغییرات داخلی و خارجی نیازمند به‌کارگیری اقدامات و ابزار مناسب جهت تحقق چشم‌انداز و مأموریت خود است (اشرفی و همکاران^۱، ۲۰۰۶) که هم‌کارآفرین و هم‌کارا و نوآور باشند. بر همین اساس یکی از جریان‌های نو که علاقه مدیران را به خود جلب نموده است دوجانبه‌گرایی یا دوسوتوانی^۲ و تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف سازمان است، یعنی، سازمان با بهره‌مندی از یادگیری اکتشاف^۳ و انتفاع^۴ بتواند به‌طور هم‌زمان کارایی و نوآوری را محقق سازد (کوشکی جهرمی، حسین‌پور و قربانی‌زاده، ۱۳۹۳ a) که پیش‌نیاز اکتشاف و انتفاع، استفاده از فرصت‌های محیطی است. در سطح کارکنان، فعالیت‌های اکتشافی شامل رفتارهایی مانند جستجو برای محصول جدید و نوآوری در فرایند است و در مقابل فعالیت‌های بهره‌برداری شامل استفاده از ظرفیت هوش، دانش و مهارت‌های موجود برای بهبود از لحاظ بازدهی و تأثیر آن در کوتاه‌مدت است (گوپتا، اسمیت و شالی^۵، ۲۰۰۶) و این مهم بستگی به ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان دارد (کوشکی جهرمی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ یعنی زمانی که سازمان از سرمایه ساختاری، رابطه‌ای و شناختی و نیز اعتماد و شبکه‌های ارتباطی برخوردار باشد می‌تواند از تمامی ظرفیت‌های فکری و هوشی سازمانی و نیز از مهارت‌ها و ایده‌ها بهره‌برداری کند که این موضوع زمینه انتقال دانش در سازمان را فراهم می‌کند (امینی، دولت‌شاهی و فتاحی، ۱۳۹۶؛ حمیدی‌زاده، کوچک‌زاده و حاج کریمی، ۱۳۹۶؛ عبدالحی و موسوی، ۱۳۸۶).

آموزش عالی با تغییرات بسیار زیادی در عرصه‌های مختلف از قبیل اقتصاد، سیاست و اجتماع روبرو است که افزایش رقابت‌های بین‌المللی، افزایش تقاضای جوامع صنعتی، کاهش بودجه و پیشرفت‌های فناورانه سریع از عوامل اصلی تغییر در این محیط هستند. این تغییرات نشان می‌دهد که به‌طور فزاینده‌ای آموزش عالی در عصر امروزی (عصر اطلاعات) بایستی اطلاعات محور و مبتنی بر دانش باشد (زارع صفت، ۱۳۹۶). از طرفی، دانشگاه به‌عنوان مبدأ تحولات و عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان بدنه تخصصی عملیاتی آن،

یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نهاد آموزشی نقش سرنوشت‌ساز در آینده جامعه و توسعه پایدار ایفا می‌کند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۷، ذاکر صالحی، ۱۳۸۷). بدین منظور، شایسته است اعضای هیئت‌علمی دانشگاه دارای ظرفیت بالایی برای انتقال دانش باشند و از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار باشند (جانسون و همکاران^۶، ۲۰۱۴) تا دانشگاه بتواند مزیت رقابتی ایجاد کند. یادگیری دوسوتوانی برای جامعه علمی بسیار ارزشمند است که با اکتشاف و بهره‌برداری و خلق ایده‌های نو، دیدگاه‌ها و مطالب علمی و معنوی خود را تجاری‌سازی و در اختیار سایرین قرار می‌دهند (زادغفاری، ۱۳۹۵). توجه به این مهم در جامعه علمی منجر به توسعه و بهبود یادگیری، کارآفرینی، توسعه حرفه‌ای، کاربردی کردن دانش و نیز بهبود کیفیت خدمات آموزشی می‌شود زیرا، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی از طریق توسعه دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای به دست می‌آید. نتایج بررسی تحقیقات مرتبط با موضوع پژوهش نشان داد که یادگیری دوسوتوانی پارادایم جدید در عرصه مدیریت دارای خلأ نظری، علمی و کاربردی است. کوشکی جهرمی و همکاران (۱۳۹۳a) در مطالعات خود مدلی از نقش سرمایه فکری در توسعه یادگیری دوجانبه‌گرایانه (دوسوتوان) در صنعت دارویی ارائه داده‌اند وجود سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها که منجر به عملکرد مؤثری در زمینه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌شود به اهمیت این پژوهش افزوده است. بدون شک از آنجایی که دانشگاه به‌عنوان یک نهاد مهم علمی و اثرگذار در اجرای برنامه‌های توسعه کشور می‌تواند شرایط مناسبی برای ایجاد سرمایه اجتماعی را فراهم نماید. بنابراین، دانشگاه‌های غیردولتی از جمله دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور جهت کسب مزیت رقابتی در شرایط فعلی نیازمند بهبود سرمایه اجتماعی و نیز دوسوتوان بودن در یادگیری و ایجاد فرهنگ مبتنی بر دانش که در آن تسهیم و انتقال دانش به‌عنوان یک هنجار تلقی می‌گردد، می‌باشند. بنابراین، هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری دوسوتوانی و انتقال دانش در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه است. در ادامه مبانی نظری متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود.

یادگیری دوسوتوانی

کلمه دوسوتوانی از دو واژه لاتین Ambi به معنای دوسو (دو سمت) و Dexterity به معنای چیرگی و مهارت (چابکی)

1. Ashrafi
2. Ambidexterity
3. Exploration
4. Exploitation
5. Gupta, Smith & Shalley

رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه بُعد: ساختاری، ارتباطی و شناختی مورد توجه قرار داده‌اند:

(الف) بُعد ساختاری: این بُعد به الگوی کلی از روابط موجود در سازمان و میزان ارتباط افراد یک سازمان با هم مربوط است. مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد عبارت‌اند از: روابط شبکه‌ای بین افراد و پیکربندی شبکه‌ای.

(ب) بُعد شناختی: بُعد شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک و ماهیت و کیفیت روابط در میان گروه‌ها است. مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد عبارت‌اند از: زبان، کدهای مشترک و حکایات مشترک.

(ج) بُعد ارتباطی: بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات خود برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: اعتماد، هنجارها، تعهدات، انتظارات و هویت (احمدزاده و شکوه، ۱۳۹۹: ۱۵۴).

انتقال دانش

یکی از رویکردهای مدیریتی در سازمان، مدیریت دانش است که شامل چهار فعالیت: خلق، تسهیم، نگهداری و کاربرد دانش است (هیسینگ، ۲۰۰۹). انتقال دانش در مورد شناخت دانش موجود، کسب آن و متعاقباً به کار بستن آن و ایده‌پردازی است. اساساً انتقال دانش تنها در مورد بهره‌جستن از منابع در دسترس، به معنای دانش نیست بلکه چگونگی کسب و جذب آن جهت تأثیرگذاری بهتر و کارآمد بودن است (هوشیار و همکاران، ۱۳۹۳). هدف نهایی انتقال دانش، تسهیم دانش میان کارکنان به‌منظور ارتقاء ارزش‌افزوده دانش موجود در سازمان است.

پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی و انتقال دانش

تحقیقات نشان داده است سرمایه اجتماعی زمینه‌ساز انتقال دانش در سازمان است (امینی و همکاران، ۱۳۹۶) و باعث تسهیل تبادل منابع، ایجاد سرمایه ذهنی و افزایش نیروی یادگیری و نوآوری در تولید محصولات می‌شود (چانگ و همکاران، ۲۰۰۶). بدون سرمایه اجتماعی کارکنان حاضر به تسهیم اطلاعات و دانش نخواهند شد و برنامه مدیریت دانش موفقیت‌آمیز نخواهد بود (جانسون و همکاران، ۲۰۱۴). هرچه در

تشکیل شده است. این اصطلاح اولین بار توسط مارچ^۱ (۱۹۹۱) مطرح شد. در حوزه روانشناسی و رفتارگرایی، افرادی که توانایی استفاده ماهرانه از هر دو دست خود با مهارت‌های مساوی را دارا هستند، افرادی دوستوان نامیده می‌شوند (ممبینی و همکاران، ۱۳۹۳). دوستوانی سازمانی به توانایی سازمان‌ها برای کشف صلاحیت‌های جدید و بهره‌برداری از صلاحیت‌های موجود اشاره می‌کند (بیرکینشاو^۲، ۲۰۰۴). همچنین مفهوم دوستوانی به سازمانی نسبت داده شده است که می‌خواهد در تله موفقیت و شکست گرفتار نشود. زیرا سازمان‌هایی که یک‌جانبه‌گرا می‌باشند و دوستوان نیستند صرفاً به یکی از ابعاد دوستوان (اکتشاف یا انتفاع) توجه دارند که دچار تله موفقیت و تله شکست می‌شوند (کوشکی جهرمی و همکاران، ۱۳۹۳). سازمانی دوستوان است که هم‌زمان از اکتشاف و انتفاع برخوردار باشد (کوشکی جهرمی و همکاران، ۱۳۹۳؛ اریلی و همکاران^۳، ۲۰۱۳) و به دنبال حفظ جایگاه فعلی و به دست آوردن جایگاه مطلوب در آینده است که بتواند به‌نوعی مزیت رقابتی پایدار دست یابد. یعنی، توانایی برای استفاده از وضع موجود (بهره‌برداری) و استفاده از فرصت‌های موجود برای رشد و بقا در آینده (اکتشاف) به‌عنوان دو بال حرکت سازمان‌ها به سمت دوستوانی داشته باشد (کوشکی و همکاران، ۱۳۹۳). می‌توان انتفاع را یادگیری تک‌حلقه‌ای و اکتشاف را یادگیری دو حلقه‌ای (الوانی، ۱۳۹۶) نامید (نقوی و همکاران، ۱۳۹۵).

سرمایه اجتماعی

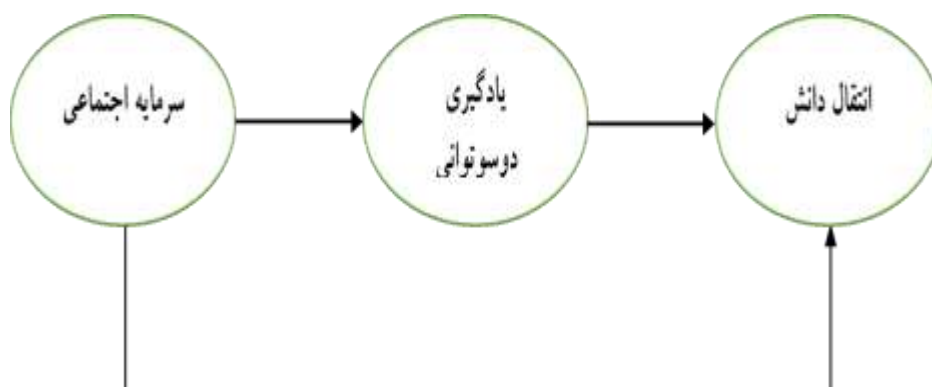
سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که از حوزه جامعه‌شناسی و اقتصاد وارد مدیریت شده است نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع دارد (علامه و همکاران، ۱۳۹۵). به نحوی که در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود (علمی و همکاران، ۱۳۸۴؛ سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه اشاره دارد و تعامل و اعتماد در آن نقش اصلی دارد (درویشی، ۱۳۹۸). ناهاپیت و گوشال^۴ (۱۹۹۸) با

1. March
2. Birkinshaw
3. O'Reilly
4. Nahapit & Ghoshal

یادگیری دوستوانی و انتقال دانش

با پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها زمینه یادگیری، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش و کسب مهارت‌ها فراهم می‌شود (مالهوترا، ۲۰۰۰). کنگ و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند یادگیری دوستوانی که منجر به روابط کارآفرینانه می‌شود و زمینه جذب و تسهیم دانش جدید را تسهیل می‌کند و به سازمان کمک می‌نماید تا دانش اکتشافی را دنبال کند (کوشکی جهرمی و دیگران، ۱۳۹۳b). لیو (۲۰۱۸) نیز نشان داده است که سازمان دوستوان، یادگیرنده است و با شکل‌گیری یادگیری دوستوان زمینه انتقال دانش فراهم می‌شود.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد و پیام نور ارومیه و مهاباد به تعداد ۴۲۱ نفر است و نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۰۱ نفر انتخاب شدند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و برحسب روش، تحلیلی از نوع پیمایشی است، جامعه آماری پژوهش شامل اعضای

جدول ۱. جمعیت‌شناختی

جامعه آماری	حجم جامعه	حجم نمونه
دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد	۱۸۶	۸۹
دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه	۲۰۴	۹۷
دانشگاه پیام نور مرکز مهاباد	۳۱	۱۵
جمع کل	۴۲۱	۲۰۱

برای تدوین ادبیات نظری پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های آماری از پرسشنامه استفاده شده است، بدین جهت برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی از

شایان ذکر است که از تعداد ۲۰۱ پرسشنامه توزیع شده بین جامعه هدف، تعداد ۱۳۱ پرسشنامه قابلیت تحلیل داشتند.

بیشترین بار عاملی را بر سازه خود داشته باشند. یعنی بار مقطعی کمی بر سازه‌های دیگر داشته باشند. گیفن و اشتراپ (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کنند که بار عاملی هر گویه بر روی سازه مربوط به خود باید حداقل $0/1$ بیشتر از بار عاملی همان گویه بر سازه‌های دیگر باشد. ۲- جذر AVE یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. این امر نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سازه‌های دیگر است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش طبق جدول ۲ است.

پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، یادگیری دوستوانی از پرسشنامه کوشکی جهرمی و همکاران (۱۳۹۳) و انتقال دانش از پرسشنامه لیو (۲۰۱۸) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شده است.

جهت بررسی قابلیت اعتماد سازه‌ها مطابق پیشنهاد فرنل و لاکر (۱۹۸۱) از سه ملاک: ۱- قابلیت اعتماد هریک از گویه‌ها، ۲- قابلیت اعتماد ترکیبی هریک از سازه‌ها و ۳- متوسط واریانس استخراج شده AVE، استفاده شده است.

برای بررسی اعتبار یا اعتبار واگرای سازه‌ها، چین (۱۹۸۸) دو ملاک را توصیه می‌کند: ۱- گویه‌های یک سازه باید

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر اساس متغیرهای دموگرافیک

کمیت پاسخ	متغیرهای دموگرافیکی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹۸	۷۴/۸
	زن	۳۳	۲۵/۲
سن	۲۰-۲۹ سال	۸	۶/۱
	۳۰-۳۹ سال	۴۹	۳۷/۴
	۴۰-۴۹ سال	۵۰	۳۸/۲
	۵۰ سال و بالاتر	۲۴	۱۸/۳
میزان تحصیلات	کارشناسی ارشد	۲۹	۲۲/۱
	دکتری تخصصی	۹۹	۷۵/۶
	فوق دکتری	۲	۲/۳
وضعیت خدمت	رسمی قطعی	۱۳	۹/۹
	رسمی آزمایشی	۳۴	۲۶
	پیمانی	۶۱	۴۶/۶
	سایر	۲۳	۱۷/۶
مرتبه علمی	دانشجوی بورسیه	۱۰	۷/۶
	مربی	۵۰	۳۸/۲
	استادیار	۶۸	۵۱/۹
	دانشیار	۳	۲/۳
گروه آموزشی	علوم انسانی	۶۴	۴۸/۹
	علوم پایه	۲۱	۱۶
	علوم پزشکی	۴	۳/۱
	فنی و مهندسی	۳۵	۲۶/۷
	کشاورزی و منابع طبیعی	۷	۵/۳
	جمع	۱۳۱	۱۰۰

شده‌اند.

در جدول ۳ بارهای عاملی هریک از سازه‌ها ارائه

جدول ۳. تحلیل عاملی تأییدی سازه‌ها

سازه سرمایه اجتماعی					
گویه	بار عاملی	T-Value	گویه	بار عاملی	T-Value
سؤال ۱	۰/۵۸۸	۷/۳۶۱	سؤال ۲	۰/۶۳۹	۹/۴۷۳
سؤال ۳	۰/۵۵۷	۸/۱۰۲	سؤال ۴	۰/۶۵۶	۱۰/۹۵۶
سؤال ۵	۰/۵۰۶	۵/۷۲۸	سؤال ۶	۰/۸۰۴	۲۴/۶۱۷
سؤال ۷	۰/۷۱۸	۱۲/۷۰۴	سؤال ۸	۰/۷۰۰	۱۴/۹۳۵
سؤال ۹	۰/۶۱۹	۹/۰۹۸	سؤال ۱۰	۰/۵۳۶	۵/۹۹۵
سؤال ۱۱	۰/۶۷۷	۱۰/۷۴۱	-	-	-

سازه یادگیری دوسوتوانی					
گویه	بار عاملی	T-Value	گویه	بار عاملی	T-Value
سؤال ۱۲	۰/۸۰۷	۲۴/۲۲۴	سؤال ۱۳	۰/۷۸۷	۱۹/۸۰۴
سؤال ۱۴	۰/۸۲۵	۱۲/۶۴۵	سؤال ۱۵	۰/۸۴۵	۳۳/۱۳۴
سؤال ۱۶	۰/۷۸۲	۱۶/۶۰۵	سؤال ۱۷	۰/۸۲۶	۲۸/۶۴۴
سؤال ۱۸	۰/۷۷۶	۱۸/۹۱۳	سؤال ۱۹	۰/۸۰۵	۲۲/۵۵۴
سؤال ۲۰	۰/۸۵۵	۳۰/۱۰۴	سؤال ۲۱	۰/۷۶۰	۱۸/۷۴۶

سازه انتقال دانش					
گویه	بار عاملی	T-Value	گویه	بار عاملی	T-Value
سؤال ۲۲	۰/۷۵۷	۱۴/۵۴۸	سؤال ۲۳	۰/۷۹۸	۱۹/۱۱۹
سؤال ۲۴	۰/۷۳۸	۱۲/۳۱۵	سؤال ۲۵	۰/۸۲۲	۲۶/۷۴۲

با توجه به اینکه بار عاملی تمام گویه‌ها از ۰/۵ و نیز مقدار t -value از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، سازه‌های پژوهش از قابلیت اعتماد کافی و مناسب برخوردار می‌باشند. در جدول ۴ بار مقطعی گویه‌ها بر سازه‌های پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۴. بارهای عاملی متقاطع برای بررسی روایی ابزارها

انتقال دانش	یادگیری دوسوتوانی	سرمایه اجتماعی
۰/۱۹۴	۰/۲۵۷	۰/۵۸۸
۰/۱۹۵	۰/۳۳۷	۰/۶۳۹
۰/۳۴۳	۰/۵۳۴	۰/۵۵۷
۰/۳۹۸	۰/۵۷۸	۰/۶۵۶
۰/۲۸۲	۰/۲۵۴	۰/۵۰۶
۰/۳۸۰	۰/۵۹۵	۰/۸۰۴
۰/۳۰۷	۰/۴۵۲	۰/۷۱۸
۰/۵۲۰	۰/۷۸۷	۰/۷۰۰
۰/۲۹۳	۰/۶۲۵	۰/۶۱۹
۰/۲۳۸	۰/۳۰۷	۰/۵۳۶
۰/۲۶۹	۰/۴۰۴	۰/۶۷۷
۰/۴۲۵	۰/۸۰۷	۰/۶۹۷

ادامه جدول ۴. بارهای عاملی متقاطع برای بررسی روایی ابزارها

q13	۰/۶۷۵	۰/۷۸۷	۰/۳۸۱
q14	۰/۵۲۰	۰/۸۲۵	۰/۴۴۲
q15	۰/۵۶۸	۰/۸۴۵	۰/۴۷۰
q16	۰/۵۶۵	۰/۷۸۲	۰/۵۳۴
q17	۰/۶۶۵	۰/۸۲۶	۰/۵۱۶
q18	۰/۵۶۶	۰/۷۷۶	۰/۴۳۴
q19	۰/۷۱۰	۰/۸۰۵	۰/۵۶۷
q20	۰/۵۴۴	۰/۸۵۵	۰/۶۰۰
q21	۰/۵۵۶	۰/۷۶۰	۰/۵۷۳
q22	۰/۳۸۲	۰/۴۳۳	۰/۷۵۷
q23	۰/۳۶۴	۰/۵۲۱	۰/۷۹۸
q24	۰/۲۴۲	۰/۳۲۰	۰/۷۳۸
q25	۰/۵۰۶	۰/۵۸۷	۰/۸۲۲

با توجه به اینکه کل گویه‌ها بیشترین بار عاملی را بر سازه مربوطه دارند سازه‌های پژوهش از روایی واگرایی مناسبی برخوردار هستند. نتایج بررسی روایی واگرا در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. روایی واگرایی سازه‌های پژوهش

متغیر	سرمایه اجتماعی	یادگیری دوستوانی	انتقال دانش
سرمایه اجتماعی	۰/۶۴۲		
یادگیری دوستوانی	۰/۶۳۲	۰/۸۰۷	
انتقال دانش	۰/۴۹۵	۰/۶۱۴	۰/۷۸۰

توجه: اعداد روی قطرماتریس همبستگی جذر میانگین واریانس استخراج شده‌اند

زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون – گلدشتاین (pc) استفاده شده است. فرنل و لارکر مقادیر AVE، ۰/۵ و بیشتر، مگنر و همکارانش (۱۹۹۶) مقادیر بالای ۰/۴ را برای AVE مطلوب و رضایت بخش می‌دانند. نتایج این معیارها برای متغیرها به شرح جدول ۶ است.

جذر میانگین واریانس استخراج شده تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از همبستگی آن‌ها با متغیرهای دیگر است. بنابراین، ملاک دوم بررسی روایی واگرا متغیرهای پژوهش برقرار است. در مورد قابلیت اعتماد هریک از گویه‌ها، بار عاملی ۰/۵ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است. همچنین بارعاملی گویه‌ها باید حداقل در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار باشند، جهت محاسبه آماره T برای تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت استرپ (با ۵۰۰

جدول ۶. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

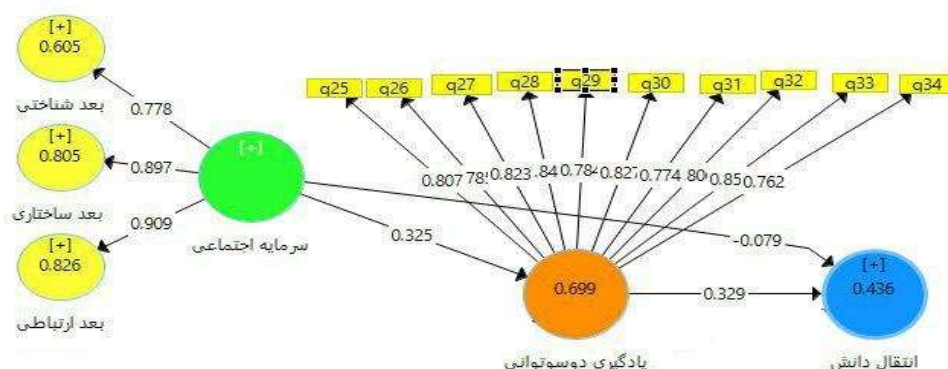
سازه‌های پژوهش	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی
سرمایه اجتماعی	۰/۸۵۴	۰/۴۱۲	۰/۶۴۲
یادگیری دوستوانی	۰/۹۴۰	۰/۶۵۲	۰/۸۰۷
انتقال دانش	۰/۷۸۶	۰/۶۰۸	۰/۸۷۰

می‌شوند. مقدار (T-Value) ضرایب معنی‌داری هر متغیر نیز بزرگ‌تر از $1/96$ و کوچک‌تر از $-1/96$ باشد، مدل از برازش خوبی برخوردار است. به‌منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون با کمک نرم‌افزار PLS انجام شدند. شکل ۲ اندازه‌گیری مدل کلی در حالت استاندارد و شکل ۳ اندازه‌گیری مدل کلی در حالت معنی‌داری را نشان می‌دهد.

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد ضریب آلفای کرونباخ سازه‌های پژوهش از $0/7$ بیشتر است، همچنین، مقدار AVE نیز برای سازه‌ها بزرگ‌تر از $0/5$ به دست آمده است که نشان می‌دهد پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش قابل قبول است.

برازش مدل ساختاری

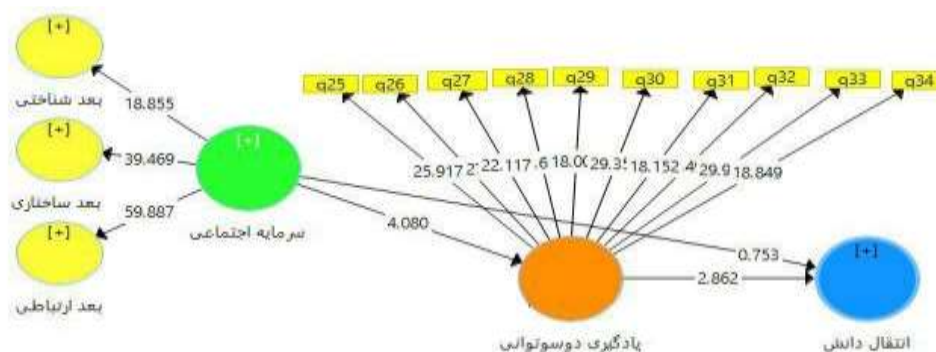
در تحلیل استنباطی، می‌بایست با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه را مورد آزمون قرار داد همچنین فرضیه‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی آزمون



شکل ۲. اندازه‌گیری مدل کلی در حالت استاندارد

و یادگیری دوستوانی برابر با $43/6$ درصد است و نیز واریانس تبیین شده متغیر یادگیری دوستوانی توسط سرمایه اجتماعی برابر با $69/9$ درصد است.

در شکل شماره ۲، عدد داخل دایره، واریانس تبیین شده متغیرهای انتقال دانش و یادگیری دوستوانی است که به ترتیب برابر با $43/6$ و $69/9$ است. بر این اساس واریانس تبیین شده متغیر انتقال دانش از طریق متغیر سرمایه اجتماعی



شکل ۳. اندازه‌گیری مدل کلی در حالت معنی‌دار در شکل ۳، ضریب

انتقال دانش نیز معنی‌دار است.

تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری دوستوانی معنی‌دار است. همچنین ضریب تأثیر متغیرهای یادگیری دوستوانی بر

برآزش مدل کلی

بلوک را می‌سنجد و شاخص اعتبار افزونگی ۲، کیفیت مدل ساختاری را مورد بررسی قرار می‌دهد. مقادیر مثبت این شاخص، نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری است که نتایج آن به شرح جدول ۷ است.

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از شاخص بررسی اعتبار اشتراک ۱ استفاده شده است. شاخص اعتبار اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد مدل اندازه‌گیری هر

جدول ۷. اندازه‌گیری شاخص اشتراک

متغیرها	اعتبار اشتراک	اعتبار افزونگی
سرمایه اجتماعی	۰/۲۸۹	-
یادگیری دوسوتوانی	۰/۵۴۰	۰/۴۱۴
انتقال دانش	۰/۳۵۰	۰/۲۳۴

فرضیه ۲: H_0 : سرمایه اجتماعی بر یادگیری دوسوتوانی تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد.

H_1 : سرمایه اجتماعی بر یادگیری دوسوتوانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۳: H_0 : یادگیری دوسوتوانی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد.

H_1 : یادگیری دوسوتوانی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتایج تحلیل داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها به شرح جدول ۸ است:

همان‌طور که مشاهده می‌شود مثبت بودن مقادیر اعتبار اشتراک و اعتبار افزونگی برای تمامی متغیرهای پژوهش نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: H_0 : سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد.

H_1 : سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

جدول ۸. بررسی معنی‌داری ضرایب تأثیر برآورده شده مدل پژوهش

رابطه مورد بررسی	ضریب تأثیر برآورده شده	T Value	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون شده
انتقال دانش ---> سرمایه اجتماعی	-۰/۰۷۹	۰/۷۵۳	۰/۴۸۸	رد
یادگیری دوسوتوانی ---> سرمایه اجتماعی	۰/۳۲۵	۴/۰۸۰	۰/۰۰۰۱	تأیید
انتقال دانش ---> یادگیری دوسوتوانی	۰/۳۲۹	۲/۸۶۲	۰/۰۰۶	تأیید

یادگیری دوسوتوانی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد ($p\text{-value} \leq ۰/۰۱$).

علاوه بر بررسی تأثیر مستقیم یادگیری سرمایه اجتماعی بر یادگیری دوسوتوانی و انتقال دانش، اثر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش از طریق یادگیری دوسوتوانی نیز مورد سنجش قرار گرفت. بدین منظور از روش خود راه‌انداز و فاصله‌ی اطمینان حاصل از آن استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۹ است.

با توجه به یافته‌های جدول ۸ و نیز از آنجایی که عدد معنی‌داری مسیر بین کلیه متغیرها به غیر از مسیر بین سرمایه اجتماعی و انتقال دانش، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا کرد که:

سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش تأثیر معنی‌داری ندارد ($p\text{-value} > ۰/۰۵$)

سرمایه اجتماعی بر یادگیری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد ($p\text{-value} \leq ۰/۰۱$).

فرضیه ۴: H₀: یادگیری دوستوانی در تأثیر سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش نقش میانجی ندارد.

H₁: یادگیری دوستوانی در تأثیر سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش نقش میانجی دارد.

جدول ۹. نتایج روش بوت استرپ روابط غیرمستقیم در کل نمونه

شاخص مسیر	مقادیر t value	حد پایین	حد بالا	سطح معنی داری p-value
سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری یادگیری دوستوانی بر انتقال دانش تأثیر معنی‌داری دارد.	۲/۱۶۱	۰/۰۲۳	۰/۲۰۲	۰/۰۳۱

همان‌گونه جدول ۹ نشان می‌دهد که مقدار t-value برآورد شده در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار و از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است و فاصله اطمینان موردنظر با توجه به حدود پایین و بالای ذکر شده، صفر را در بر نمی‌گیرد بنابراین، سرمایه اجتماعی به صورت غیرمستقیم از طریق توسعه یادگیری دوستوانی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که در بخش‌های قبلی این مقاله عنوان شد، این پژوهش به دنبال بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه یادگیری دوستوانی و انتقال دانش در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد و پیام نور است.

نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم بر انتقال دانش در بین اعضای هیئت‌علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد بلکه به‌طور غیرمستقیم از طریق یادگیری دوستوانی بر انتقال دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. مطالعات قبلی در خصوص تأثیر سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش، حاکی از وجود اثر مثبت و معنی‌دار می‌باشند (هرندی، ۱۳۹۳، محسنی فرد و همکاران، ۱۳۹۲، ایلی و زارع خلیلی، ۱۳۹۲، گل محمدنژاد و مهدوی، ۱۳۹۰، دموری و همکاران، ۱۳۸۸ و الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). یعنی، وجود سرمایه اجتماعی قوی میان کارکنان سبب تسهیل ارتباطات مبتنی بر اعتماد در میان اعضا گردیده که این امر به‌نوبه خود سبب انتقال دانش و تجربیات اعضا تیم به یکدیگر و تسهیل فرآیند دانش‌زایی به دانش‌آشکار می‌گردد. به نظر می‌رسد علت رد این فرضیه و دلیل مغایرت این یافته با نتایج تحقیقات مشابه ناشی از تفاوت فرهنگی و محیطی جامعه هدف و نیز منافع فردی و رقابت علمی بین اعضای هیئت‌علمی است که باعث شده است که سرمایه اجتماعی کم‌رنگ شود.

نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی بر یادگیری تأثیر دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش کوشکی جهرمی و همکاران (۱۳۹۳a,b) و لیو (۲۰۱۸) همخوانی دارد. وکیلی و شهریاری

(۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که لازمه تحقق دوستوانی سازمانی برخورداری سازمان از سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی) است و سرمایه ارتباطی بر دوستوانی سازمانی (اکتشاف و بهره‌برداری) تأثیر مثبت دارد که این مهم اهمیت ارتباط با ذی‌نفعان به‌ویژه مشتریان و شبکه‌های همکاری درون و برون‌سازمانی برای دوستوانی را بیان می‌کند (کوشکی جهرمی و همکاران، ۱۳۹۳a). بنابراین، لازم است دانشگاه با ایجاد شبکه‌های ارتباطی و سرمایه اجتماعی زمینه یادگیری دوستوانی را فراهم نماید.

همچنین نتایج نشان داد که سازمان با اکتشاف و بهره‌برداری یادگیری نقشی مهم در انتقال دانش دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات مالهورا (۲۰۰۰) و کوشکی جهرمی و دیگران (۱۳۹۳b) همخوانی دارد. همان‌طور که لیو (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی نشان داد که یادگیری دوستوانی در انتقال دانش در صنایع فرهنگی و خلاق تایوان تأثیر مثبت دارد. می‌توان گفت که یادگیری دوستوانی با خلق روابط کارآفرینانه در سازمان زمینه انتقال دانش را فراهم می‌کند بنابراین دانشگاه، با تقویت سرمایه اجتماعی و به‌تبع آن یادگیری دوستوانی می‌تواند در خلق و نشر دانش در بین اعضای هیئت‌علمی نقش مثبت و سازنده داشته باشد.

به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که موضوع عدم تأثیر مثبت و معنی‌داری سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش در بین اعضای هیئت‌علمی را مورد آسیب‌شناسی از بُعد فردی، سازمانی و محیطی قرار گیرد.

منابع

- ابیلی، خدایار و زارع خلیلی، مجتبی (۱۳۹۲). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی. *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸(۲)، ۱۵۲-۱۲۹.
- احمدزاده، سلیمان و شکوه، زهرا (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۳(۹)، ۱۷۸-۱۵۱.
- الوانی، مهدی (۱۳۹۶). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- الوانی، سید مهدی؛ ناطق، تهمینه و فراچی، محمدمهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۲(۵)، ۷۵-۳۵.
- امینی، علیرضا؛ دولت‌شاه، پیمان و فتاحی، حمیدرضا (۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی، بازاریابی کارآفرینانه و نقش میانجی تسهیم دانش. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۴)، ۵۶۹-۵۴۷.
- حبیب‌زاده، اصحاب و بیجاری، علی‌اکبر (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۱(۴)، ۱۳۴-۱۰۳.
- حمیدی زاده، علی؛ کوچک‌زاده، زهرا و حاج کریمی، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی استراتژی‌های دوگانه مدیریت دانش، ۴(۱)، ۷۵-۹۴.
- درویشی، صیاد (۱۳۹۸). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر عدالت سازمانی و حمایت سازمانی بر پیشگیری از جرم (مطالعه موردی: کلانترهای انتظامی استان قم)، *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۶(۲)، ۲۱۸-۱۹۷.
- دموری، داریوش؛ منصوری، حسین و طاهری دمنه، محسن (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)، *مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۱۳(۱)، ۶۵-۴۴.
- ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۷). پارادوکس سرمایه اجتماعی تحصیل‌کردگان ایرانی بررسی رابطه آموزش عالی و سرمایه اجتماعی در ایران. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۱۰(۴۰)، ۲۵-۵۱.
- زادغفاری، رامین (۱۳۹۵). دانشگاه و اهداف آن به عنوان یک نهاد مهم اجتماعی. *سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی*، دانشگاه تربیت‌حیدریه.
- زارع صفت، صادق؛ دهقانی، مرضیه؛ حکیم‌زاده، رضوان؛ کرمی، مرتضی و صالحی، کیوان (۱۳۹۶). چارچوب فعالیت‌های یادگیری اعضای هیئت علمی در برنامه‌های درسی توسعه حرفه‌ای در رشته علمی STEM. *فصلنامه تدریس پژوهشی*، ۵(۴)، ۱۲۲-۹۹.
- سلطانی، مرتضی؛ ابراهیمی، الهام و فتحی، محمدرضا (۱۳۹۴). تحلیل روابط متقابل میان شاخص‌های سرمایه اجتماعی با استفاده از تکنیک فازی دیمتل. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲(۲)، ۱۹۹-۲۲۰.
- عبداللهی، محمد و موسوی، میرطاهر (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی در ایران؛ وضعیت موجود، دورنمای آینده و امکان شناسی‌گذار. *مجله رفاه اجتماعی*، ۲۵(۶)، ۲۳۳-۱۹۵.
- علامه، سید محسن؛ طبائیان، ریحانه السادات و توکلی، هدی (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۸۰(۲۵)، ۱۱۸-۱۰۱.
- علمی، زهرا؛ شارع‌پور، محمود و حسینی، سید امیرحسین (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد. *مجله تحقیقات اقتصادی*، ۷۱، ۲۹۵-۲۳۹.
- قشقایی‌زاده، سرفاله و احمدی نیک، فاضل (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان)، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۱)، ۱۳۶-۱۱۵.
- کوشکی جهرمی، سید نقوی؛ حسین‌پور، داود و قربانی‌زاده، وجه ا... (۱۳۹۳a). الگوی توسعه یادگیری دوجانبه‌گرایانه در سرمایه فکری: مورد مطالعه صنعت دارویی کشور. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۴(۳)، ۱۷۳-۱۵۱.
- کوشکی جهرمی، علیرضا؛ حسین‌پور، داود؛ محمدی مقدم، یوسف و محمدی، رحمان (۱۳۹۳b). الگوی یادگیری دوجانبه‌گرایانه و سازگاری آن با اشکال مختلف دارایی‌های دانش سازمانی، *فصلنامه رشد فناوری*، ۳۹، ۵۸-۵۳.

- گل محمدنژاد بهرامی، غلامرضا و مهدوی، مولود (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان‌های دخترانه شهر تبریز، *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲(۴)، ۹۱-۷۱.
- محسنی‌فرد، غلامعلی؛ رضایی، غلامرضا و حسینی‌راد، سید علی (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان)، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴(۳)، ۱۵۴-۱۳۹.
- ممبینی، یعقوب؛ ابراهیم‌پور، مصطفی و مرادی، محمود (۱۳۹۳). بررسی ابهامات و نوع‌شناسی دوسوتوانی سازمانی در سازمان‌های تکنولوژی محور. *دو فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی*، ۲۳، ۷۲-۵۹.
- میرکمالی، سید محمد و نارنجی‌ثانی فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۴(۲)، ۷۱-۱۰۱.
- نقوی، میرعلی؛ قربانی‌زاده، وجه الله؛ حسین‌پور، داود و کوشکی جهرمی، علیرضا (۱۳۹۵). الگوی توسعه یادگیری دوجانبه برای سازمان‌ها، *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵(۸۰)، ۲۶-۱.
- وارث، حامد (۱۳۸۰)، سیمای سازمان از نگاه مورگان، *دانش مدیریت*، ۴(۵۲)، ۶۲-۲۷.
- وکیلی، یوسف و شهریار، سلطانعلی (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه فکری بر دوسوتوانی سازمانی: نقش تعدیلگر فرهنگ نوآورانه (مورد مطالعه: صنعت برق در کشور)، *فصلنامه توسعه کارآفرینی*، شماره پیاپی ۴۰، ۴(۲)، ۴۰۰-۳۸۱.
- هرندی، عطالله (۱۳۹۳). تبیین نقش سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در یادگیری سازمانی شرکت‌های دانش‌بنیان. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*، ۱(۴)، ۱۸۲-۱۶۱.
- هوشیار، وجیهه؛ لگزبان، محمد و بذرگری، مهسا (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند انتقال دانش در سازمان‌های شغل سیار. *نشریه پژوهشی مدیریت فردا*، ۱۳(۴۰)، ۹۱-۱۰۶.
- Ashrafi, N., Xu, P., Kuilboer, J., & Koehler, W. (2006, January). Boosting enterprise agility via IT knowledge management capabilities. In *Proceedings of the 39th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'06)* (2, 46a-46a). IEEE.
- Birkinshaw, J., & Gibson, C. B. (2004). Building an ambidextrous organisation. *Advanced Institute of Management Research Paper*, (003).
- Chang, S. C., Chiang, C. Y., Chu, C. Y., & Wang, Y. B. (2006). The study of social capital, organizational learning, innovativeness, intellectual capital, and performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 2(2), 63-71.
- Gupta, A. K., Smith, K. G., & Shalley, C. E. (2006). The interplay between exploration and exploitation. *Academy of management journal*, 49(4), 693-706.
- Heisig, P. (2009). Harmonisation of knowledge management—comparing 160 KM frameworks around the globe. *Journal of knowledge management*, 13(4), 4-31.
- Johnson, S. G., Schnatterly, K., & Hill, A. D. (2014). Board composition beyond independence: Social capital, human capital, and demographics. *Journal of management*, 39(1), 232-262.
- Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Management*, 64, 258-270.
- Malhotra, Y. (2000). From information management to knowledge management: Beyond the "hi-tech hidebound" systems. In *Knowledge management and business model innovation*, 115-134.
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization science*, 2(1), 71-87.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- O'Reilly III, C. A., & Tushman, M. L. (2013). Organizational ambidexterity: Past, present, and future. *Academy of management Perspectives*, 27(4), 324-338.