

## بررسی رابطه بین سرمایه فکری با یادگیری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول

علی رضا مزیدی<sup>۱</sup>، محمد رضا تجری غریب آبادی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> گروه مدیریت واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

<sup>۲</sup> گروه مدیریت واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

نام نویسنده مسئول:

علی رضا مزیدی

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سرمایه فکری با یادگیری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول می باشد؛ تحقیق حاضر از نظرویش گردآوری داده ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی واز نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کارکنان آموزشی آموزش و پرورش شهرستان علی آباد که تعداد آن ها از طریق استعلام از کارگزینی آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول ۱۳۰۰ نفر اعلام شد. حاضر به منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری موردنظر از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول حجم نمونه موردنظر ۲۹۷ نفر تعیین گردید. پس از آن روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای مورد استفاده قرار گرفت؛ جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری مارکوس (۲۰۰۰)، پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی نمت (۱۹۹۷)، و از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۰) استفاده شد. محقق؛ داده های به دست آمده از پرسش نامه را پس از استخراج و طبقه بندی از طریق نرم افزار **smart pls** مورد تجزیه تحلیل قرار داده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول رابطه معناداری وجود دارد. بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول رابطه معناداری وجود دارد. و همچنین بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول رابطه معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه فکری، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی.

## مقدمه

در دهه گذشته تغییراتی در فرآیند تولید حادث گردیده است، فاکتورهای سنتی تولیدات مانند منابع طبیعی، کار و سرمایه کم اهمیت تر شده و در عین حال اهمیت منابع ناملموس، مانند اطلاعات و دانش، افزایش یافته است. این جابه جایی، پیامدهای مهم و جدی را برای اندازه گیری و مدیریت بهره وری به دنبال داشته است (اسدی و همکاران، ۲۰۰۹). سرمایه فکری به عنوان یکس از این منابع و دارایی های نامشهود، برای بسیاری از استفاده کنندگان و جامعه علمی همچنان ابهام دارد (بنتس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). سرمایه فکری موضوع جدیدی است که به لحاظ نظری و عملی در چند ساله اخیر در سطح جهانی مطرح شده است و از آنجاییکه منبعی پرارزش برای کشورها و سازمان ها به حساب می آید، میزان رشد و توسعه آن به سرعت در حال تبدیل شدن به شاخصی در توسعه یافتگی کشورها و یکی از ارزش افزاترین منابع شرکت ها و سرمایه کلیدی در رشد کارآفرینی و بهره وری می باشد؛ در مکاتب مختلف، از سرمایه فکری به عنوان محرک کلیدی برای عملکرد سازمانی و منبعی مهم برای مزیت رقابتی پایدار یاد شده است (کبریتا و واز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

از دیدگاه بنتیس و همکاران (۲۰۰۲) ابعاد سرمایه فکری عبارتند از: ۱- سرمایه انسانی ۲- سرمایه ساختاری ۳- سرمایه رابطه ای. از سویی، تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان ها را با چالش های جدیدی مواجه کرده است. سازمان ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را، نخواهند داشت. یادگیری سازمانی در بسیاری از زمینه ها تعریف شده است، اما جنبه اصلی آن تعریف مربوط به یادگیری جمعی می باشد که در سازمان مطرح می باشد، یادگیری سازمانی، فرایندی است پویا که سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت ها و رفتارها می شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارآیی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (ژانگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹).

یادگیری سازمانی در ایجاد تغییر و نوآوری های بنیادی که به پیشرفت خارق العاده ای منجر شده اند تاثیر بسزایی دارند و یادگیری گروهی را فرایند توسعه ظرفیت گروه برای خلق نتایج تعریف می کند که هر یک از اعضا به دنبال آن هستند (سنگه، ۱۹۹۰) که از طریق یادگیری سازمانی می توان به مدیریت دانش دست یافت. حصول دانش و دستیابی به اندوخته های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نمی شود. یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرتها، دانش، تجربه و مدل های ذهنی اعضاء سازمان حاصل می شود. یادگیری سازمانی بر پایه دانش و تجربه ای است که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می شود و به مکانیسم هایی مانند سیاست ها، استراتژی ها و مدل هایی بر روی ذخیره دانش متکی است. (سنگه، ۱۹۹۰).

فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (رابینز<sup>۴</sup>، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می کند که در واقع ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش های مشترک بین اعضای سازمان است و برای راهنمایی کارکنان در اجرای وظایف آن سازمان استفاده می شود (گوردن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹). فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه های سازمان اثر می گذارد و امروزه اهمیت آن به حدی است که دانشمندان مدیریت، وظیفه اساسی رهبران را تغییر، تحول و وضع ارزش های فرهنگی مناسب می دانند. نتایج تحقیقات گوناگون نشان می دهد ارتباط قوی بین فرهنگ با اجزای سرمایه فکری وجود دارد (سانچز و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶).

به طور کلی می توان گفت تأثیر فرهنگ سازمانی در بهبود سازمانی بیش از عوامل محیطی است. تلاش مدیران به منظور ایجاد تغییر در استراتژی ها، ساختارها و بکارگیری نظام های نوین مدیریتی اگر با حمایت فرهنگ سازمانی همراه نباشد معمولاً با شکست روبرو می شود (زرین سبب، ۱۳۹۰).

در دنیایی که تغییر، وجه بارز آن است؛ تنها راه برای بقا، سازگار شدن با این تغییرات است (حضرتی ویری، ۱۳۹۲)؛ سازمانهایی که رویه های یادگیری سازمانی را با جمع کردن دانش تازه به دست آمده در طول یک دوره کسب و کار پیکربندی کرده اند، قادر بوده اند که این دانش تازه به دست آمده را اهرمی برای رسیدن به مزیت های استراتژیک قرار دهند. با توجه به مطالب ذکر شده سوال اصلی تحقیق این می باشد: آیا بین سرمایه فکری و یادگیری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول رابطه معنا دار وجود دارد؟

<sup>1</sup> - Bontis

<sup>2</sup> - Cabrita & Vaz

<sup>3</sup> - Zhang et al

<sup>4</sup> Rabinz

<sup>5</sup> gorden

<sup>6</sup> - Sánchez et al

## ۱- مبانی نظری

### ۱-۱- سرمایه فکری

سرمایه فکری عبارت از مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی جمعی یا دانش کلیدی است (بختیاریان شهری و فرجی، ۱۳۹۳). سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه است که برای ثروت آفرینی به کار می‌رود (سمیعی زفرقندی و آقا کشیری، ۱۳۹۶).

### ۲-۱- یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی فرآیندی است که باعث توسعه دانش و بینش جدید در سازمان می‌شود و تاثیرات بالقوه ای را بر رفتار کارکنان می‌گذارد و باعث بهبود فعالیت های سازمان می‌شود (جیمز و واله<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). یادگیری سازمانی فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییرات سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارآیی سازمان می‌باشد (زاهانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹).

### ۳-۱- فرهنگ سازمانی

فرهنگ هر سازمان آنچنان با اندیشه، احساس و عمل اعضا عجین شده است که هر گفتار، پندار و رفتاری از آن رنگ می‌پذیرد و جهت می‌گیرد (الوانی، ۲۰۰۷). شاین<sup>۹</sup> فرهنگ سازمانی را نظامی از ارزش ها و باور های مشترک افراد سازمان تعریف کرده است که به هنجارهای رفتاری منجر می‌شود و این هنجار ها ارزش ها، همه چیز حتی رفتار های مورد انتظار از افراد را تعیین می‌کند و از این طریق، به درک افراد از عملکرد سازمان کمک می‌کند (جین و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸). در واقع، در هر سازمان فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد (کردنائیج و همکاران، ۱۳۹۳).

### ۴-۱- پیشینه پژوهش

در این قسمت به پاره‌ای از پژوهش‌های انجام شده در رابطه با عنوان پژوهش اشاره خواهد شد: حمدان حسن (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "چگونه یادگیری سازمانی از سرمایه فکری در بانک ها حمایت میکند؟" به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که یادگیری سازمانی اثر مثبتی بر سرمایه فکری بانک ها دارد و در نهایت به ارائه پیشنهادهای برای افزایش اثربخشی یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری پرداخت. و رگاس هراندز (۲۰۱۰) و محمد رضا نوروزی در مطالعه ای به بررسی اثر سرمایه فکری و یادگیری سازمانی و نقش آنها در افزایش توان رقابتی در سازمان های تجاری پرداخت. این مطالعه در صدد نشان دادن نقش سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی بوده و با استناد به مبانی نظری مرتبط با موضوع و با استفاده از تحلیل نتایج به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری از کانال های ایجاد انگیزه برای تلاش بیشتر و نوآوری در راستای مقابله با کمبود سرمایه فیزیکی ندانسته است موجبات رشد و توسعه سازمانی را از طریق رشد یادگیری و دانش در سازمان محقق می‌کند.

هسو و فانگ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه انسانی و، سرمایه فکری و یادگیری سازمانی پرداختند؛ یافته های پژوهش آنان نشان داد که سرمایه انسانی و سرمایه رابطهای در واقع از طریق قابلیت یادگیری سازمانی عملکرد توسعه محصول جدید را بهبود می‌بخشد، همچنین نشان دادند که اجزای سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای) تاثیر مثبتی بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد. یاهو سو و وان چانگ فانگ (۲۰۰۶) در مقاله ای به بررسی نقش سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر توسعه محصول جدید پرداخته اند. در این مقاله ابتدا نقش سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی بررسی شده تا از این کانال به اثرگذاری سرمایه فکری بر توسعه محصول جدید پرداخته شود. نتایج حاصله نشان دهنده اثر مستقیم سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی و در نتیجه توسعه محصول جدید است.

قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی کارکنان درمانی بیمارستان امام رضا مشهد پرداختند؛ جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستان امام رضا شامل ۸۰۰ نفر بود که براین اساس نمونه ای ۲۰۰ تایی انتخاب شد؛ نتایج نشان داد که بالاترین سطح همبستگی میان سرمایه فکری با یادگیری سازمانی و کمترین سطح همبستگی میان سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده می‌باشد. همچنین نقش میانجی فرهنگ سازمان یادگیرنده در این

<sup>7</sup> - Jimnez. D , Sanz-Valle R

<sup>8</sup> - Zhang

<sup>9</sup> - Schine

<sup>10</sup> - jing etal

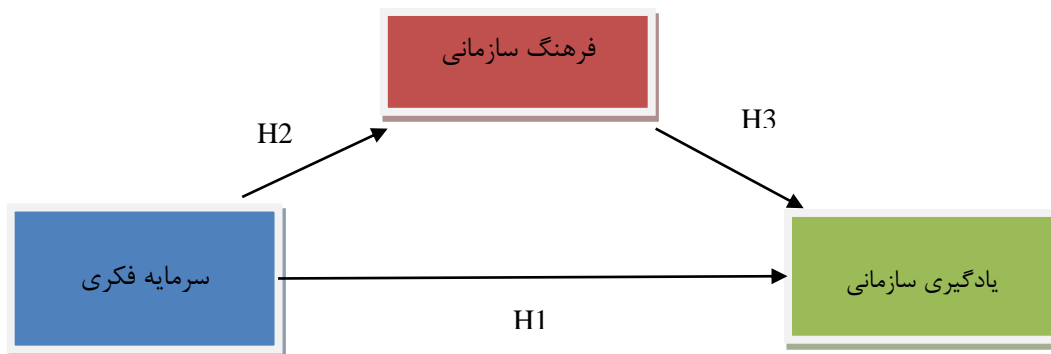
پژوهش مورد تایید قرار گرفت. همچنین نقش میانجی فرهنگ سازمان یادگیرنده با فرایند های دانش آفرینی و ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه داشته و می تواند تبیین کننده ای را ایفا کنند.

نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی پرداختند؛ جامعه پژوهش را مدیران حوزه ستادی معاونت حمایت و سلامت کمیته امداد خمینی (ره) کشور تشکیل دادند؛ ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته مشتمل بر سه بخش بود که مورد روایی و پایایی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ و به کمک شاخص های آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون انجام گرفت. میانگین نمرات مطالعه مدیران ارشد و میانی در حیطه فرهنگ سازمانی به ترتیب ۵۸٫۳ و ۷۸٫۳ می باشد. نمره سرمایه فکری در بین مدیران پایین از حد متوسط می باشد؛ در نهایت بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در کل مدیران مورد مطالعه رابطه معناداری مشاهده شد.

شیرسوار شهاوند و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در سازمان آب و برق خوزستان پرداختند؛ بنابراین، پژوهش حاضر در صدد بررسی تاثیر سرمایه های فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان آب و برق خوزستان تشکیل می دهد، تعداد ۳۲۰ نفر از کارمندان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه در این پژوهش انتخاب شدند که از این تعداد ۳۰۱ پرسشنامه تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. روش پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی به شمار می آید، از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق نیز از نوع تحقیقات علی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه و روش های تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم افزارهای SPSS.18 و LISREL.8/5 بهره گرفته شده است. نتایج تجزیه و تحلیل پرسشنامه نشان داد تاثیر سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای) بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی مثبت و معنادار است، همچنین قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش آفرینی اثر مثبت و معناداری دارد

#### ۱-۵- ارائه مدل مفهومی

شکل زیر، مدل مفهومی این پژوهش را که بر اساس مبانی نظری و همچنین مطالعات انجام شده در سایر زبان های طراحی شده است را نشان می دهد.



شکل (۱) مدل مفهومی (خیاط مقدم و همکاران ۲۰۱۳)

#### ۱-۶- هدف و فرضیه های پژوهش

هدف:

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین آبا بین سرمایه فکری و یادگیری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی می باشد که در ذیل به بیان

فرضیه های پژوهش می پردازیم

فرضیه ها:

- ۱- بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان علی آباد کتول رابطه معناداری وجود دارد.

## ۲- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی می‌باشد. توصیفی از آن جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری شده‌اند، بدون هیچ‌گونه دست‌کاری توصیف می‌گردند و روابط بین متغیرها بررسی شده و رابطه بین متغیر مستقل و متغیرهای وابسته ارزیابی می‌شوند. از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه غیر احتمالی از جامعه اصلی به وسیله پرسشنامه به دست آمده بعد پیمایشی این بررسی نیز تأمین گردیده است. در پژوهش حاضر، برای تأیید روایی پرسشنامه از روش خبرگان استفاده شده است. همچنین باید اذعان داشت پرسشنامه‌های این پژوهش، پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری مارکوس (۲۰۰۰)؛ پرسشنامه استاندارد نمت (۱۹۹۷)؛ و پرسشنامه استاندارد کامرون و کوئین (۲۰۰۰) بوده است. در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده بین کارکنان با استفاده از نرم‌افزار آماري اس پی اس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های این پژوهش محاسبه گردید که در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱)- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
سرمایه فکری	۰,۹۷۳
یادگیری سازمانی	۰,۹۷۷
فرهنگ سازمانی	۰,۹۷۱

جامعه آماری شامل کارکنان آموزشی آموزش و پرورش شهرستان علی آباد که تعداد از طریق استعلام از کارگزینی آموزش و پرورش شهرستان علی آباد ۱۳۰۰ نفر مشخص گردید. به منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری مورد نظر از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول حجم نمونه مورد نظر ۲۹۷ نفر تعیین گردید. تحلیل‌ها در دو بخش مجزا، به صورت آمار توصیفی و آمار استنباطی می‌باشند. در بخش توصیفی، از جدول‌ها و نمودارها برای توصیف و شناخت جمعیت مورد مطالعه بهره گرفته می‌شود. در بخش آمار استنباطی نیز فرضیه‌های تحقیق با روش مدل معادلات ساختاری آزمون قرار می‌گیرند؛ بنابراین روش مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس برای آزمون فرضیه‌های تحقیق به کار می‌رود.

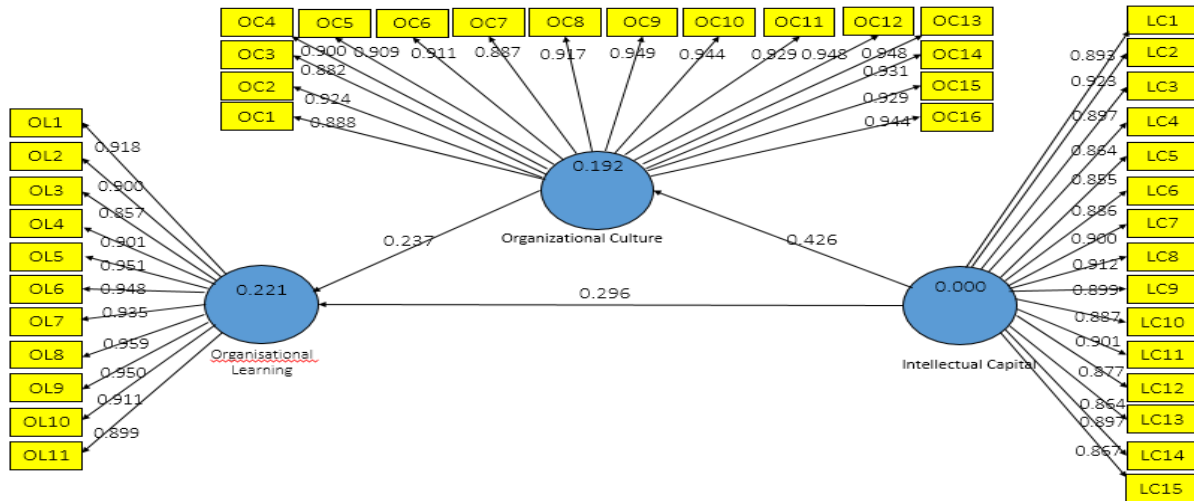
## ۳- یافته های پژوهش

در ادامه، با ارائه آمار توصیفی از جامعه و نمونه مورد بررسی در جدول (۲)، ارائه نتایج آزمون فرضیه‌ها و در نهایت ارائه مدل نهایی پژوهش، که در اصل بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌ها و اصلاح مدل مفهومی ارائه شده است، یافته‌های پژوهش تشریح خواهد شد.

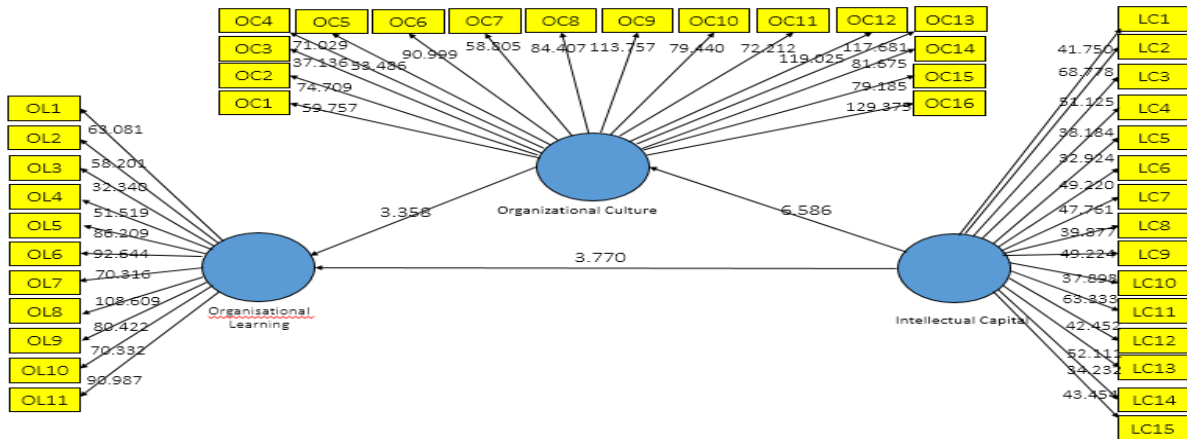
جدول (۲) فراوانی ویژگی‌های اعضای نمونه

ویژگی افراد	زیرگروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	مرد	۱۹۳	۶۵	مرد
	زن	۱۰۴	۳۵	
سابقه	زیر ۵ سال	۲۵	۸,۴	۱۶-۲۰ سال
	۶-۱۰ سال	۴۴	۱۴,۸	
	۱۱-۱۵ سال	۷۴	۲۴,۹	
	۱۶-۲۰ سال	۱۰۹	۳۶,۷	
	بیش از ۲۱ سال	۴۵	۱۵,۲	
سطح تحصیلات	کاردانی	۲۸	۹,۴	کارشناسی
	کارشناسی	۲۲۵	۷۵,۸	
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۴	۱۴,۸	

۲-۳-آزمون فرضیات



شکل (۲) ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل (۳) مقادیر آماره تی مدل تحقیق

در این بخش از پژوهش، فرضیه های تحقیق به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی مورد آزمون قرار گرفته اند. چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، می توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار می گیرد. جدول شماره ۴-۱۰ نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می دهد.

جدول (۳) نتایج آزمون فرضیات

نتیجه	آماره تی	ضریب مسیر (β)	متغیر		فرضیه
			وابسته	مستقل	
تأیید	۶,۵۸۶	۰,۴۲۶	فرهنگ سازمانی	سرمایه فکری	۱
تأیید	۳,۷۷۰	۰,۲۹۶	یادگیری سازمانی	سرمایه فکری	۲
تأیید	۳,۳۵۶	۰,۲۳۷	یادگیری سازمانی	فرهنگ سازمانی	۳

## بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که سازهی سرمایه فکری بر سازهی فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد ( $t = 6.583; \beta = 0.426; P < 0.05$ )، بنابراین فرضیهی اول تحقیق تأیید می شود. یافته های تحقیق بیانگر آن است که سازهی سرمایه فکری بر سازهی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد ( $t = 3.770; \beta = 0.296; P < 0.05$ )، بنابراین فرضیهی دوم تحقیق تأیید می شود. سازهی فرهنگ سازمانی بر سازهی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد ( $t = 3.356; \beta = 0.237; P < 0.05$ )، در نتیجه فرضیهی سوم تحقیق تأیید می شود. برای تأیید نقش واسطه فرهنگ سازمانی در مسیر سرمایه فکری - یادگیری باید چهار شرط فراهم باشد (بارون و کنی، ۱۹۸۶): اولاً بین متغیر مستقل (سرمایه فکری) و متغیر وابسته (یادگیری) رابطه وجود داشته باشد؛ ثانیاً، بین متغیر مستقل و متغیر واسطه (فرهنگ سازمانی) رابطه وجود داشته باشد؛ ثالثاً، بین متغیر واسطه (فرهنگ سازمانی) و متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) رابطه وجود داشته باشد؛ رابعاً، میزان تغییرات در متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) که توسط متغیر مستقل (سرمایه فکری) توضیح داده می شود، باید در صورت کنترل متغیر واسطه، به سطح پایین تری کاهش یابد. با توجه سطور فوق و نتایج جدول شماره ۴-۹، شرط های اول، دوم و سوم محقق می شود. به منظور بررسی شرط چهارم حاصل ضرب ضریب مسیر «سرمایه فکری - فرهنگ سازمانی» و «فرهنگ سازمانی - یادگیری سازمانی» با ضریب مسیر «سرمایه فکری - یادگیری سازمانی» مقایسه می شود، اگر حاصل ضرب مذکور کمتر از ضریب مسیر «سرمایه فکری - یادگیری سازمانی» باشد، شرط چهارم برقرار نیست. حاصل ضرب ضریب مسیر «سرمایه فکری - فرهنگ سازمانی» و «فرهنگ سازمانی - یادگیری سازمانی» برابر است با:  $0.426 \times 0.236 = 0.101$ ، که این مقدار از ضریب مسیر «سرمایه فکری - یادگیری سازمانی» ( $0.296$ ) کمتر است، در نتیجه شرط چهارم برقرار نبوده و در نتیجه فرضیه اول تحقیق تأیید نمی شود، به عبارت دیگر سازهی «فرهنگ سازمانی» در مسیر «سرمایه فکری - یادگیری سازمانی» نقش واسطه ایفا نمی کند. نتایج این پژوهش یافته های پژوهش گران دیگر از جمله حمدان حسن (۲۰۱۲)، و رگاس هرناندز (۲۰۱۰)، هسو و فانگ (۲۰۰۹)، کاسی (۲۰۰۲)، قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۴)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، شیرسوار شهاوند و همکاران (۱۳۹۱)؛ و سمیعی زفرقندی و آقا کثیری (۱۳۹۰) مرتبط و مطابقت دارد. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته های پیشینه پژوهش هم خوانی دارد، می توان گفت که از پشتوانه تئوری قوی و محکمی برخوردار بوده و فرضیه های آن بر اساس مبانی نظری قابل اتکایی استوار است.

## پیشنهادات کاربردی

### الف-پیشنهاد بر اساس یافته های فرضیه اول

۱-مدیران سازمان مبیایست با سیستم های جدید ارزیابی دارایی های نامشهود آشنا شوند تا سرمایه های کلیدی و مهم فکری سازمان را شناسایی نمایند تا از یک سو با تقویت و بهبود این سرمایه ها، از خروج و هدر رفت آنها جلوگیری نمایند تا بتوان با تکیه بر این گونه ی ارزشمند از سرمایه، به فرهنگ سازمانی و به تبع آن به بلوغ سازمانی دست یابند.

۲-از آنجا که دانش نقش کلیدی در سرمایه فکری سازمان دارد پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان میتواند زمینه را برای بهبود بهره گیری و توسعه سرمایه های فکری سازمانی مساعد سازد تا با تکیه بر این دارایی ارزشمند به سطح بالاتری از فرهنگ سازمانی دست یابد.

### ب-پیشنهاد بر اساس یافته های فرضیه دوم

۱-مدیران شرکت ها باید با توجه به عوامل سرمایه انسانی مانند بها دادن به کارمندان با تحصیلات بالاتر، ایجاد و طراحی دوره های آموزش ضمن خدمت، و همچنین در نظر گرفتن عوامل انگیزاننده مانند ارتقای حقوق، پاداش و مزایا، بتوانند از این رابطه برای افزایش یادگیری سازمانی در حوزه ی مدیریت خویش استفاده نمایند.

۲-مدیران شرکت می توانند با استفاده از ارتقای ارتباط کارکنان با یکدیگر و با مدیران، به گونه ای که بتوانند نظریه های خویش را به راحتی با آنان در میان بگذارند و همچنین استفاده از پتانسیل نیروهای خبره ی شرکت در ساختار تیمی به جای ساختار سلسله مراتبی می تواند به عنوان بخشی از عامل های اثرگذار بر سرمایه انسانی، موجبات ارتقای یادگیری سازمانی فراهم سازند.

۳-مدیران با استفاده از روش های مشارکتی، سعی بر ارتقای میزان مشارکت کارکنان در حل مسائل سازمانی داشته باشند و سطوح برنامه های آموزشی مورد نیاز را برای کارکنان به گونه ای تنظیم نمایند که هر کارمند در سیستم آموزشی پویائی، به جلو حرکت نماید و برای افراد مختلف سطوح مختلفی از آموزش در نظر گرفته شود، همچنین با استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد و سنجش بهره وری به نظارت دقیق بر متغیر های یادشده پرداخته شود و در صورت کاهش عملکرد روش های آموزشی و حمایتی مناسب برای کارکنان تخصیص یابد، تا با افزایش این مولفه ها در بعد سرمایه انسانی شاهد افزایش یادگیری سازمانی نیز باشیم.

را فراهم آورد.

۴-مدیران با استفاده از سیستم های کارآمد اطلاعاتی و بانک های اطلاعاتی مناسب و همچنین استفاده از روش های نوین فناوری اطلاعات و همچنین دستور العمل های مناسب برای گردش اطلاعات در میان کارکنان، اقدام به ارتقای سرمایه ساختاری نمایند که به طبع آن یادگیری سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

ج-پیشنهاد بر اساس یافته های فرضیه سوم

۱-ایجاد منشور فرهنگی سازمان

۲-اجرای دوره های آموزشی برای مدیران میانی جهت تقویت رفتارهای مثبت، نحوه برخورد با مرئوسین، افزایش تواناییهای تخصصی و ... برگزار گردد.

۳-ترویج ارزشهای اساسی سازمان که سازمان بر اساس آن بنیان گذاشته شده در کنار جمع بندی و بررسی بازخوردها برای تغییر و به روزآوری ارزشها و تعاریف ارزشی جدید.

۴-مشکلات عملکرد کارکنان یادآوری شود تا بتوانند نسبت به بهبود آن اقدام نمایند.

۵-توانمند سازی کارکنان از طریق آموزشهای مورد نیاز و تشکیل تیم های کاری قوی جهت انجام بهتر امور و نیز توسعه قابلیت های کارکنان در شرکت ها مورد توجه قرار گیرد.

۶-ایجاد فضایی که کارکنان بازخورد مثبت عملکردهای خود را در سازمان مشاهده کنند و تفاوت بین میزان پاداشها بین افرادی که فعالیتهای سازمانی بهتری دارند محسوس باشد



## منابع و مراجع

- [۱] حضرتی ویری، اصغر و همکاران؛ ۱۳۹۲، «تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی و میزان تحصیلات» چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳-بهار ۱۳۹۲.
- [۲] رابینز، استیفن. (۱۳۸۷). تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی. ج ۲۳، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد تهران انتشارات صفار - اشراقی.
- [۳] زرین سبب، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی کارکنان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- [۴] سمیعی زفرقندی، مرتضی؛ آقا کثیری، ندا. (۱۳۹۶). سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان. فصلنامه خانواده و پژوهش. ۳۵: ۸۷-۱۰۳.
- [۵] شیرسوار شهاوند، سکینه؛ رحیمز.ی، فرج الله؛ قیتانی، الب (۱۳۹۱). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در سازمان آب و برق خوزستان. رسالت مدیریت دولتی. ۳(۵): ۲۹-۴۲
- [۶] قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاتب، مهدی؛ حیدری زاده، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی کارکنان درمانی بیمارستان امام رضا مشهد. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. ۲(۷): ۱۲۵-۱۴۱.
- [۷] کردنائیچ، اسداله؛ فانی، علی اصغر؛ مسعودی، زهرا. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲. شماره ۲ (پیاپی ۳۲). از صفحه ۱۷۳ تا صفحه ۱۸۹.
- [۸] نصیری پور، امیر اشکان؛ ریسی، پوران؛ مسعودی اصل، ایوان؛ نظری، اصلان. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی. پیاورد سلامت. ۷(۱): ۸۰-۹۰.
- [9] Asadi, H., Ghorbani, M. & Naderan, M. (2009). The Relationship Between Learning Organization and Productivity in Iran Physical Education Organization. *World Journal of Sport of Science*, 2, 3, 160-164
- [10] Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18, 433-462.
- [11] Cabrita T. M. R. & Vaz, J. L. (2006). Intellectual capital and value creation: evidencing in portuguese banking industry. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 4, 11-19.
- [12] Gordon, G. (1999). Predicting Corporate Performance from Organizational Culture. *Journal Of Management Studies*, Vol. 26. No. 6. November
- [13] Hsu, Y. H. and Fang, W. Ch. (2009). Intellectual capital and new product development performance: the mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting & Social Change*. 76 (2009). pp. 664 - 677
- [14] Jimnez, D., Sanz-Valle R. (2010), "Innovation, organizational learning, and performance", *Journal of Business Research*, vol. , Contents lists available at ScienceDirect
- [15] Jing Fenwick Feng; Gayle C. Avery (2008). "Missing Links In Understanding The Relationship Between Leadership And Organizational Performance". *International Business & Economics Research Journal*, 7 (5), 65-78.
- [16] Sánchez, M. Paloma; Elena, Susana; Castrillo, Rocio (2006c), The university of the XXI century: intellectual capital as a new answer for management, Final paper submitted for second workshop on visualizing, measuring and managing Intangibles and Intellectual Capital", Maastricht, The Netherlands, October 25-27, 2006.
- [17] Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- [18] Zhang, (2009). "A conceptual model of based on knowledge sharing", School of Management, Harbin Institute of Technology, China.
- [19] Zhang, Li, Tian. Yezhuang, Zhongying Qi, A, (2009). A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing, School of Management, Harbin Institute of Technology, China.