

تأثیر سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر

میانجی سرمایه فکری

تاریخ پذیرش: 1397/09/03

تاریخ دریافت: 1397/06/08

پروانه گلرد¹، الهه حسنی²، حسین محمودی³، مرتضی شریفی⁴

از صفحه 59 تا 82

چکیده

زمینه و هدف: افراد در سازمان‌های یادگیرنده دارای آرمان مشترکی هستند که با تمام وجود به آن اعتقاد دارند و همین امر سبب هم‌سویی انرژی و توان افراد شده و نهایتاً به تحقق اهداف اصلی دانشگاه منجر می‌شود. در این پژوهش، تلاش شد که پیرامون تأثیر سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری (مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)، شناخت کسب شود و بر اساس چارچوب و مدل مفهومی مورد نظر مورد تحلیل قرار گرفته است.

روش‌شناسی: جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب که بالغ بر 120 نفر هستند، تشکیل داده‌اند و حجم نمونه بر اساس سرشماری 120 نفر محاسبه شده است. همچنین در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استفاده شده است که روایی آن مورد تأیید کارشناسان و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ 87 درصد مورد تأیید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس. پی. اس و لیزرل استفاده شده است که تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسش‌نامه، در دو سطح تجزیه و تحلیل توصیفی و تجزیه و تحلیل استنباطی، انجام گرفته است.

نتایج و یافته‌ها: طبق نتایج به دست آمده از تحلیل‌های آماری، سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. محیط یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. فرآیند یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. تقویت یادگیری از سوی رهبری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، هوش سازمانی، سازمان‌های یادگیرنده، محیط یادگیری، فرآیند یادگیری.

1- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران، نویسنده مسئول، P_gelard@azad.ac.ir

2- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

3- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

4- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

مقدمه

سرمایه فکری، زادهٔ عرصه علم و دانش است. هرچند این واژه در دوران تکوین خود به سر می‌برد ریشه‌های مفهوم سرمایه فکری بسیار عمیق هستند. در سال 1969، اقتصاددانی به نام جان کنت گالبریت برای نخستین بار از عبارت «سرمایه فکری» استفاده کرد. این در حالی بود که پیش از آن، پیترو دراکر مفهوم «کارگران آگاه» را مطرح کرده بود. اگرچه نظام‌های بیشتری در حال استفاده از مفهوم سرمایه فکری هستند، اما هنوز هم بسیاری از افراد اطلاعی از این مفهوم ندارند (بالتر¹، 2002). با توجه به گذر جوامع از عصر صنعت به عصر اطلاعات، اهمیت سرمایه‌های فکری نیز در دنیای تجارت بیشتر شده است. در طول عصر صنعت، بهای تمام شده دارایی‌ها، کارخانه‌ها و تجهیزات و مواد خام عواملی بودند که برای موفقیت یک تجارت لازم بود، اما در عصر اطلاعات استفاده مؤثر از سرمایه‌های فکری است که معمولاً در موفقیت یا شکست یک مجموعه مؤثر است. اقتصاد نوین که از پدیده اطلاعات و دانش نشأت گرفته است، نقش به‌سزایی در افزایش چشم‌گیر اهمیت سرمایه فکری در امر تحقیقات و تجارت داشته است. برخلاف اهمیت روزافزون دارایی‌های نامشهود و سرمایه فکری، هنوز اکثر سیستم‌های حسابداری، سنتی عمل کرده و قادر به محاسبه و ملحوظ کردن کامل سرمایه فکری نیستند (رضاییان و همکاران، 1389). این در حالی است که اهمیت افشای ارقام غیرترانزنامه‌ای و دارایی‌های نامشهود در گزارش‌های سالانه، به‌ویژه در گزارش‌های سالانه و میان‌دوره‌ای شرکت‌های بزرگ و متوسط، به‌شدت در حال افزایش است. روس و دیگران معتقد هستند که سرمایه فکری را می‌توان با موضوعات دیگری چون راهبرد شرکت مرتبط کرده و ابزارهای سنجش و اندازه‌گیری آن را مهیا کرد. اختلاف بین ارزش دفتری و ارزش بازار شرکت‌ها که همان سرمایه فکری نامیده می‌شود، به‌ویژه در شرکت‌های دانش‌محور، باعث افزایش اهمیت سرمایه فکری شده است. سرمایه فکری را می‌توان اساسی‌ترین دارایی یک شرکت دانست. از نظر راهبردی، سرمایه فکری به‌منظور تولید و استفاده از دانش در ارتقای ارزش شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرد. این در حالی است که از نظر سنجش و اندازه‌گیری ارزش سرمایه‌های فکری، تأکید بر سازوکارهای جدید گزارش‌دهی است که جنبه‌های غیرمالی و کیفی

1- Butler

سرمایه فکری را از طریق داده‌های سنتی، کمی و مالی قابل اندازه‌گیری می‌کند (رحمان سرشت و همکاران، 1387). از طرفی عصر امروز، عصر تغییرات پرشتاب و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود اطلاعات در دسترس کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر دانشگاه خود را با آن موافق و همراه نکند، چه بسا دانشگاه را به ورطه نابودی بکشاند. نیاز سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده، فزونی یافته است. اداره کارکنان در سازمان‌های دانایی‌محور متفاوت از اداره آنها در سازمان‌های بوروکراتیک و ماشینی خواهد بود. کارکنان سازمان‌های دانایی‌محور که به دانشگر معروف هستند اغلب می‌توانند به‌طور هم‌زمان روی چند پروژه کار کنند و می‌دانند وقت خود را چگونه به آنها اختصاص دهند. سازمان یادگیرنده الگوی منحصر به فردی ندارد و به واقع نوعی نگرش یا فلسفه جدید درباره سازمان‌ها است که نقش‌های اصلی را به عهده اعضای دانشگاه می‌گذارد. در سازمان یادگیرنده همه افراد درگیر شناسایی و حل مسائل هستند و دانشگاه بدین وسیله به‌طور مستمر رشد و ارتقا می‌یابد. افراد در سازمان‌های یادگیرنده دارای آرمان مشترکی هستند که با تمام وجود به آن اعتقاد دارند و همین امر سبب هم‌سویی انرژی و توان افراد شده و نهایتاً به تحقق اهداف اصلی دانشگاه منجر می‌شود. سازمان یادگیرنده، آن دانشگاه است که در آن، افراد به‌طور مستمر توانایی‌های خود را ارتقا می‌بخشند تا به نتایجی که مد نظر است دست یابند و بدین ترتیب الگوهای جدید تفکر رشد و اندیشه‌های جمعی و گروهی گسترش یابند. ایجاد و حفظ یک سازمان یادگیرنده نوعی مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید که می‌تواند دانشگاه را در برابر سایر سازمان‌های رقیب، نیرومند، پایدار و استوار نگه دارد. هایزمن سازمان یادگیرنده را نوعی از سازمان می‌داند که یادگیری اعضایش را به‌گونه‌ای فراهم می‌آورد که نتایج ارزشمندی را نظیر نوآوری، کارایی، هم‌سویی بهتر با محیط و مزیت رقابتی پایدار به ارمغان می‌آورد. هم‌چنین، پیتر سنگه نیز معتقد است که تنها منبع مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت برای سازمان‌ها، یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا است و چنانچه دانشگاه به این امر نائل شود، از سایر سازمان‌های رقیب اثربخش‌تر و کارا تر خواهد شد (جانسون و همکاران¹، 2004: 17-1). با عنایت به تفاسیر فوق محقق در پی

1 Johnson, & el

پاسخ به این سؤال است که آیا سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد؟

بیان مسئله: سرمایه فکری، موتور محرکه توسعه دانایی محور بوده، توجه به آن نقش فزاینده‌ای در رشد سازمان‌ها و جوامع خواهد داشت. برای ارائه تصویری از سازمان‌ها و جوامعی که بیشترین استفاده و بهره را از دانش، در چرخه کامل آن می‌برند از اصطلاحات سازمان فراگیر (یادگیرنده) و در مقیاس بزرگ‌تر جامعه فراگیر و ملت فراگیر استفاده می‌شود. سازمان یادگیرنده یا فراگیر یک الگوی تغییر یافته برای سازمان‌ها و راهی نوین برای اندیشیدن درباره سازمان، در عصر دانش است. یک سازمان یادگیرنده دارای کمترین سلسله‌مراتب اختیارها، پاداشی برابر در برابر عملکرد یکسان، فرهنگ مشترک و ساختاری انعطاف‌پذیر و سازش‌کار است که می‌توان بدان وسیله از فرصت‌ها استفاده کرد و بحران‌ها را از بین برد. سازمان یادگیرنده، الگوی منحصربه‌فردی ندارد و به واقع نوعی نگرش یا فلسفه جدید درباره سازمان‌ها است که نقش‌های اصلی را به عهده اعضای سازمان می‌گذارد (لی و همکاران¹، 2014). در سال‌های اخیر، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی، مانند کار دانشی، دانشکار (دانشگر)، مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتراکرا، با به‌کارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آن‌جا به‌جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت را داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی‌تواند به اندازه دانش، مهم باشد. سرمایه فکری به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (ابطحی و همکاران، 1395) این‌گونه سازمان‌ها با چالش‌های نوینی روبه‌رو هستند. امروزه شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده است. این فضا به‌سرعت در حال تغییر است، به‌گونه‌ای که برای بیشتر سازمان‌ها، این سرعت به‌مراتب بیش از سرعت پاسخ‌گویی و توان تطبیق آنها است. تغییرهای مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمان‌ها

1- Li & el

به‌وجود آورده است. جریان بی‌پایان دانش، بازارها را در حال تغییر مداوم قرار داده که این امر سازمان‌ها را ملزم به تغییرهای مستمر می‌کند (مارسیک و همکاران¹، 2013).

سازمان‌های یادگیرنده را به تعبیری دیگر می‌توانیم سازمان‌های دانش‌آفرین بنامیم، سازمان‌هایی که در آنها خلق دانش و آگاهی‌های جدید، ابداع‌ها و ابتکارها یک کار تخصصی و اختصاصی نیست، بلکه نوعی رفتار همگانی است؛ روشی که همه اعضای سازمان بدان عمل می‌کنند. به‌عبارت دیگر، سازمان دانش‌آفرین، سازمانی است که هر فرد در آن انسانی خلاق و دانش‌آفرین است. در این سازمان تفکر، بحث‌های جمعی و کشف نظرها و افکار نو تشویق می‌شوند و نوآوران پرورش می‌یابند (سنگه، 1990).

پیچیدگی مفهوم دانش و نیز وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت دانش، باعث شده است تا نگرش واحدی در مورد مدیریت دانش شکل نگیرد. (مارتین²، 2014) می‌گوید برخی تعاریف از مدیریت دانش، به‌گونه‌ای است که آن را حتی تا سطح مدیریت داده‌ها تنزل داده است. مالهورا، تعریف خود را از مدیریت دانش این‌گونه ارائه می‌دهد: «مدیریت دانش، فرآیندی است که به‌واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند (مالهورا³، 2002). هاینس، مدیریت دانش را فرآیندی می‌داند که مبتنی بر چهار رکن است؛ الف) محتوا: که به نوع دانش (آشکار یا نهفته بودن) مربوط می‌شود، ب) مهارت: دستیابی به مهارت‌هایی برای استخراج دانش، ج) فرهنگ: فرهنگ سازمان‌ها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشد، د) سازماندهی: سازماندهی دانش موجود (هاینس، 2010). کارل ویگ، بر این باور است که مدیریت دانش، یعنی ایجاد فرآیندهای الزام برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدام‌های سازمان و افراد (کارل ویگ⁴، 2002) مروری گذرا در ادبیات سازمان یادگیرنده، نشان می‌دهد که بسیاری از پژوهشگران سازمان یادگیرنده، در مطالعه‌های خودشان در تعریف

1- Marsik & el

2- Martin

3- Malhotra

4- Wig

سازمان یادگیرنده، دچار ابهام شده‌اند. علاوه بر این، بیشتر مطالعه‌های انجام‌شده در این زمینه، نظری هستند تا تجربی و نظام‌مند (یانگ و همکاران¹، 2004) و در مورد تعریف این‌گونه سازمان‌ها، تعریف عملی و کاربردی مشخصی وجود ندارد (الوانی، 1377). سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن به‌طور مداوم بازسازی سازمانی به‌وسیله ایجاد مجموعه فرآیندهای اصلی ارتقا پیدا کرده و در آن گرایش مثبتی برای یادگیری، سازگاری و تغییر تقویت می‌شود و به افراد به‌عنوان یک منبع طبیعی و اعتبار حیاتی سازمان نگریسته می‌شود (نیومن و همکاران²، 2009). به باور ریچارد پتینگر، سازمان یادگیرنده، اصطلاح عمومی است و به رویکردها و راهبردهایی که به‌منظور بهبود اثربخشی است، اشاره دارد (پتینگر، 2012). یکی از راه‌حل‌های مناسب برای پاسخ‌گویی به چالش‌ها نبود سرمایه فکری و سازمان‌های یادگیرنده در سازمان این است که نگاه فعالانه‌ای نسبت به تجربیات هوش سازمانی و سازمان‌های یادگیرنده در بخش سازمان داشته باشیم و آنها را اقتباس کنیم و در بخش‌های دیگر خصوصاً سازمان‌های صنعتی به‌کار بگیریم. 94 درصد مشکلات سازمان‌های ایرانی ناشی از نبود یا ضعف هوش سازمانی و سازمان‌های یادگیرنده و این در حالی است که ما آن را ناشی از ضعف و ایراد کارکنان می‌دانیم (رضایی و همکاران، 1393).

یکی از راه‌های اساسی تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، به‌کارگیری سرمایه فکری در سازمان است، هوش سازمانی، با آسان‌سازی فرآیند ایجاد و تسهیم دانش، توأم با فراهم آوردن محیط‌های کاری مثبت و نظام پاداش‌های اثربخش، یادگیری سازمانی را سرعت می‌بخشد و به سازمان کمک می‌کند که خود را با تغییرهای شتاب‌زده امروزی منطبق کند و همگام با تغییرها، با موفقیت به حیات خود ادامه دهد (هندی³، 2009).

مبانی نظری پژوهش: سازمان‌های یادگیرنده را به تعبیری دیگر، می‌توان سازمان‌های دانش‌آفرین نامید، سازمان‌هایی که در آنها خلق دانش و آگاهی‌های جدید، ابداعات و ابتکارات یک کار تخصصی و اختصاصی نیست، بلکه نوعی رفتار همگانی و روشی است که همه اعضای سازمان بدان عمل می‌کنند (الوانی، 1373: 1). سازمان یادگیرنده

1- Yang & el
2- Newman & el
3- Handi

برآیندی از علم و عمل است. در شرکت صنایع غذایی بهروز، یادگیرنده آموزش و یادگیری نه مانند سازمان عمل‌گرا مغفول مانده است و نه مثل سازمان تشریفاتی هدف قرار می‌گیرد. سازمان یادگیرنده، یادگیری را نه برای یادگیری، بلکه برای بهسازی و بالندگی می‌خواهد. در سازمان یادگیرنده، جایی برای عمل بی‌علم و علم بی‌عمل نیست (قهرمانی، 1380: 81-79). سنگه، معتقد است سازمان یادگیرنده، به گروهی گفته می‌شود که به‌طور مستمر در پی افزایش قابلیت‌های خود برای خلق چیزهایی است که می‌خواهند ایجاد کنند (ایران‌نژاد، 1381: 76).

برای ایجاد سازمان‌های یادگیرنده، نیاز اساسی برای ایجاد تغییر و دگرگونی بنیادی در شرکت صنایع غذایی بهروز داریم. تعهد و ادراک صحیح افراد از لازمه‌های سازمان‌های یادگیرنده است، افراد بایستی درک کنند که هدف از یادگیری، حفظ و بقا و افزایش قدرت رقابتی و پاسخ‌گویی شرکت صنایع غذایی بهروز است؛ زیرا یادگیری سازمانی عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد (چاولا و همکاران¹، 1995: 16).

در مقایسه سازمان‌های یادگیرنده با سازمان‌های غیر یادگیرنده می‌توان به سایر ابعاد سازمانی و مدیریتی نیز توجه کرد. فرد لوتانز تفاوت بین سازمان‌های سنتی و سازمان‌های یادگیرنده را در پنج بعد سازمانی به شرح ذیل ذکر کرده است:

- تعیین جهت کلی سازمان - شکل‌دهی و اجرای ایده‌ها - ماهیت تفکر - حل تضاد - رهبری و انگیزش.

در مورد سازمان‌های یادگیرنده نظریه‌های متعددی ارائه شده است. برخی از نظریه‌های ارائه شده به شرح زیر است:

پدلر و همکارانش² (1991) یازده ویژگی خاص سازمان‌های یادگیرنده را به‌صورت زیر برشمرده‌اند:

رویکرد یادگیری به راهبرد - سیاست‌گذاری مشارکتی - آگاه‌سازی - مسئولیت‌پذیری و کنترل - تبادلات درونی - انعطاف‌پذیری در اعطای پاداش - نظارت

1- Chawla & el

2- Pedler & el

بر محیط - ساختار توانمند - یادگیری درون سازمانی - محیط یادگیری (شوقی، 1386: 35).

پیتر سنگه، پنج اصل را لازمه سازمان یادگیرنده می‌داند که عبارتند از:

تسلط بر قابلیت‌های شخصی - مدل‌های ذهنی - ایجاد تصویر آرمانی مشترک - فراگیری گروهی - تفکر نظام‌مند (سنگه، 1377: 14-16).

از دیدگاه (چارلز هندی) ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده عبارتند از:

شایستگی فردی - کنجکاوی - بخشش - اعتماد و اطمینان - هم‌بستگی و هم‌یاری (چاولا و همکاران، 1995: 46-48).

اوکیفی¹ (2002)، معتقد است سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن یادگیری به‌طور پیوسته و مداوم، برای دستیابی به اصلاح و بهبود مستمر، جریان دارد و سازمان، قدرت، ظرفیت و توانایی تحول و دگرگونی خویش را دارا است. نظریه واتکینز و مارسیک، برخلاف نظریات قبلی که بیشتر به جنبه مفهومی و انتزاعی از سازمان یادگیرنده پرداخته‌اند، هفت ویژگی و بعد مهم را به‌عنوان ابعاد سازمان یادگیرنده بیان می‌کند که تا حدود زیادی به قابلیت سنجش‌پذیری این نظریه کمک کرده و می‌تواند گام مهمی در تحقیقات سازمانی به‌شمار آید. این هفت ویژگی عبارتند از

1. یادگیری مستمر: تلاش سازمان برای به‌وجود آوردن فرصت‌هایی برای یادگیری مستمر و دائم تمامی افراد در درون سازمان.
2. بالا بردن سطح پژوهش و گفت‌وگو در سازمان: تلاش سازمان برای به‌وجود آوردن فرهنگ پرسش و پاسخ دریافت بازخورد و آزمایش تجربیات در سازمان.
3. تشویق حس همکاری و یادگیری گروهی: تلاش سازمانی برای ایجاد روحیه همکاری حس هم‌دلی و همراهی افراد در سازمان.

1- O'Keffe

4. توانمندسازی کارکنان برای رسیدن به یک بینش جمعی: تلاش سازمان برای دستیابی به یک تفکر و بینش جمعی و گرفتن بازخورد از یکدیگر به منظور حرکت به موقعیت مطلوب.
 5. طراحی و اجرای سیستم‌هایی برای مشارکت افراد در یادگیری: سازمان به منظور توفیق در دستیابی به نظرات و عقاید افراد و همچنین انتقال اطلاعات و دانش به آنها سیستم‌های خاصی را به اجرا می‌گذارد. از قبیل تابلوهای اعلانات الکترونیک، بولتن‌ها، همایش‌های رسمی و غیررسمی و غیره.
 6. مرتبط بودن سیستم با محیط خود: تلاش سازمان برای رابطه متقابل با محیط داخلی و خارجی، تشویق افراد به داشتن تفکری باز و دید وسیع و اندیشیدن جامع و فراگیر.
 7. رهبری راهبردی: تلاش سازمان برای برخورداری رهبران آن از تفکری راهبردی مبنی بر استفاده از فرآیند یادگیری و دانش برای ایجاد تغییرات در سازمان و هدایت آن به سمت بهبود و توسعه (شوقی، 1386: 35)
- در این پژوهش از مدل (اوکیفی، 2002) که دارای سه بعد محیط یادگیری، فرآیند یادگیری، تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان استفاده شده است
- هوش سازمانی:** هوش سازمانی¹ مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان مدیریت و قرن 21 است. کارل آلبرخت² این مفهوم را در سال 2002 در کتاب قدرت اذهان در کار بیان کرده است. آلبرخت هوش سازمانی را به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. بر اساس قانون آلبرخت تحت عنوان حماقت گروهی می‌توان این‌گونه بیان کرد که سازمان‌ها علاوه بر تهدید رقبا و محیط پیرامونی‌شان، خود نیز در جهت آسیب به خود پیش می‌روند (نسبی، 1387). کارل آلبرخت برای موفقیت در کسب و کار، به داشتن سه عامل انسان هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان هوشمند اشاره می‌کند

1-Organizational intelligence

2- Karel Albrecht

(ابزری، 1385). در رابطه با هوش سازمانی تعاریف مختلفی از سوی صاحب نظران متعدد مطرح شده است که در زیر به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود:

در این پژوهش از مدل هوش سازمانی آلبرخت که دارای ابعاد چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوش‌بینی، هم‌راستایی و هم‌خوانی، توسعه و دانش، فشار عملکرد استفاده شده است.

سرمایه فکری: وجود چندین تعریف از سرمایه فکری و فقدان یک تعریف جامع از آن و در نتیجه گزارش‌دهی آن (ابیسکرا¹، 2006) باعث شده است که هر پژوهشگری از نقطه نظر خود و بنابر مدل‌های تجربی و آزمایشی مختلف این اصطلاح را تعریف کند (ابیسکرا، 2008). اما به‌طور کلی سرمایه فکری اصطلاحی مبهم و پیچیده است و تنها زمانی که درک و مورد بهره‌برداری قرار گیرد می‌تواند یک پایگاه منابع جدید فراهم کند که از طریق آن سازمان بتواند رقابت کند (بونتیس²، 1996). سرمایه فکری شامل همه فرآیندها و دارایی‌هایی می‌شود که معمولاً در ترازنامه نشان داده نمی‌شود و هم‌چنین شامل همه دارایی‌های ناملموسی می‌شود (مثل مارک‌های تجاری، حق ثبت و بهره‌برداری محصولات و نام‌های تجاری) که در روش‌های حسابداری مدرن مورد توجه قرار داده می‌شوند. سرمایه فکری عبارت از جمع دانش اعضای سازمان و کاربرد دانش آنها است (روس³ و همکاران، 1997). اما یکی از تعاریف جدیدی که در این زمینه ارائه شده است تعریف زاگال و مالول⁴ (2010) است. آنان سرمایه‌های فکری را کل دانشی تعریف کردند که یک سازمان قادر است در فرآیند هدایت کسب و کار خود در راستای خلق ارزش برای شرکت به‌کار گیرد. همه مطالعات صورت‌گرفته در رابطه با سرمایه‌های فکری بر این نکته اذعان دارند که یک ساختار تک‌بعدی در این زمینه وجود نداشته و سرمایه‌های فکری در سطوح مختلفی هم‌چون فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار می‌گیرد. در نتیجه سرمایه فکری تنها محدود به دانش در دسترس افراد نمی‌شود، بلکه شامل دانش ذخیره شده در درون پایگاه داده‌های سازمانی، فرآیندهای کسب و کار و ارتباطات نیز می‌شود. بنابراین طبقه‌بندی‌های مختلفی در این زمینه ارائه شده است که

1- Abeysekera

2- Bontis

3- Roos

4- Zeghal&Maaloul

در این میان پژوهش حاضر طبقه‌بندی روس و همکاران (1997) را مورد بررسی قرار داده است، آنها تشریح کردند که دیدگاه‌هایشان در رابطه با سرمایه فکری، دانش‌محور بوده و شباهت‌هایی با مباحث دانشی دارد. آنها سرمایه ساختاری و انسانی را از سرمایه فکری انشعاب داده و این سازه‌ها را نماینده منابع باشعور و بی‌شعور دانستند که بالطبع هر کدام شیوه‌های مدیریتی متفاوتی را طلب می‌کند. در این پژوهش از مدل سرمایه فکری (بونتیس، 1998) که دارای ابعاد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای استفاده شده است.

پیشینه پژوهش: افکر، فریح و کاسو¹ (2017) با ارائه مقاله‌ای با عنوان «سنجش عملکرد برای سازمان‌های یادگیرنده: طراحی مدل مرجع با بررسی مدل‌های سازمان‌های یادگیرنده و تنوع کاربردهای آن» به طراحی مدلی برای اندازه‌گیری عملکرد مدیریت دانش پرداخته‌اند که الزامات سنجش عملکرد را برآورده می‌کند. این پژوهش به دو بحث می‌پردازد؛ نخست، طراحی یک مدل مرجع با تأکید بر ارزیابی کیفیت که می‌تواند گامی مهم به سوی استانداردسازی مدل‌های موجود باشد و دوم، پر کردن شکاف ادبیات مربوط به سنجش عملکرد و پیشنهاد مدلی که می‌تواند تمامی مدل‌های سازمان‌های یادگیرنده را ارزیابی کند.

سکيب، محمدالدین و بلوچ² (2017) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی در اقتصاد امروز» با بیان این‌که هدف هر سازمانی توانایی رشد و پیشرفت مستمر و اطمینان از بازگشت سرمایه برای ذی‌نفعان آن کسب و کار است، شرط رسیدن به این هدف را هوش سازمانی برتر و پایدار می‌دانند. این پژوهشگران سازمان‌های یادگیرنده را یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده در هوش سازمانی در شرایط اقتصادی امروزی دانسته‌اند.

1- Oufkir, Latifa, Fredj, Mounia, and Kassou

2- Saqib, Muhammad, Mohammed Udin, Zulkifli, Baluch, Nazim

مارتین¹ (2014)، در پژوهشی با عنوان «سازمان‌های یادگیرنده در مفهومی از مدیریت» به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرآیندهایی که حمایت‌کننده یادگیری سازمانی و خلق دانش سازمانی است تأکید می‌کند.

هولند² (2013)، در بررسی بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی به عنوان یک دیدگاه توسعه بین‌المللی چنین بیان می‌دارد: تلفیق سرمایه فکری و یادگیری با هدف ارتقای بهره‌وری سازمانی با اندازه‌گیری در مقادیر تولید و سود است. در بخش توسعه، بهره‌وری سازمانی نیز مهم است.

باتانی و الزوایی (2011)، پژوهشی با عنوان «سازمان‌های یادگیرنده بر سرمایه فکری در بانک‌های تجاری اردن» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که اجزای سازمان‌های یادگیرنده با یکدیگر و با سرمایه فکری رابطه مثبت دارند.

ماسینگام³ (2009)، در بررسی رابطه بین هوش سازمانی، دانش مدیریت و ظرفیت یادگیری سازمان چنین بیان می‌دارد؛ اهمیت راهبردی ظرفیت یادگیری سازمان و نقش به اشتراک‌گذاری دانش به‌خوبی مستند شده‌اند و نیز تحت بررسی است. این مقاله رابطه بین هوش سازمانی، نگرش گسترده، استعداد و فناوری، منظر نگرش محدود به اشتراک دانش از طریق فناوری‌های اجتماعی و محاوره را مورد بررسی قرار داده و ارتباط بین هوش سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمان را مشخص کرده است

لی و همکاران (2008)، پژوهشی با عنوان «تأثیر محیط یادگیری بر روی هوش سازمانی» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که متغیر اصلی با هوش سازمانی رابطه مثبت دارند.

کابریتا و همکاران (2008)، پژوهشی با عنوان «تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان و سرمایه فکری در صنعت بانکداری» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که متغیر تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان به‌طور آشکاری روابط مثبتی با سرمایه فکری در بانک دارند.

1- Martin

2- Hovland

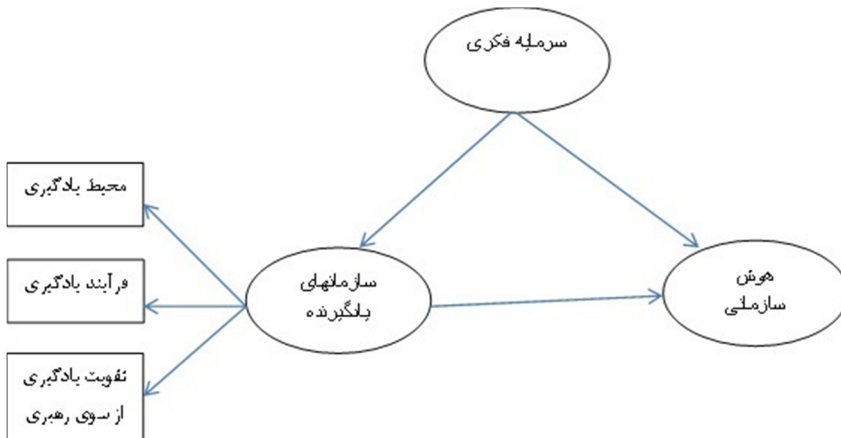
3- Massingham

شفیعی‌پور، حسینی و روستایی (1394)، در پژوهشی با عنوان «سازمان یادگیرنده بستری در جهت پیشبرد هوش سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تویسرکان» به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با هوش سازمانی وجود دارد. همچنین مدیریت دانش بالاترین رتبه ابعاد سازمان یادگیرنده را در دانشگاه آزاد واحد تویسرکان به خود اختصاص داد.

غیورباغبانی، سیدین و قنبری (1394)، در پژوهشی با عنوان «کسب و حفظ فرآیند یادگیری در دنیای جدید کنونی از طریق مهارت فردی مدل‌های ذهنی بصیرت مشترک یادگیری تیمی و تفکر سیستمی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام‌نور واحد قوچان)» به این نتیجه رسیدند که بر اساس 5 مؤلفه سازمان یادگیرنده از جمله حفظ فرآیند یادگیری مدل سنگه طراحی شده بود مورد تأیید قرار نگرفت و چنین نتیجه‌گیری شد که دانشگاه پیام‌نور واحد قوچان دارای ویژگی‌های سازمان یادگیرنده نیست.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به متون موضوع چارچوب نظری و مرور پیشینه پژوهش و اهداف در نظر گرفته‌شده برای پژوهش، تأثیر سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری فرضیه‌های پژوهش و مدل مفهومی به شرح زیر است



شکل شماره 1: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش را از ابعاد مختلف می‌توان بررسی کرد؛ پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی پیمایشی، از نظر زمان، مقطعی و به لحاظ ژرفایی، پهنانگر است. در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات از ابزارهایی نظیر پرسش‌نامه استفاده شد. برای به دست آوردن داده‌ها از سه پرسش‌نامه سرمایه فکری (بونیتس)، هوش سازمانی (آلبرشت) و سازمان‌های یادگیرنده (اوکیفی) که همگی استاندارد و دارای طیف لیکرت 5 تایی است، استفاده شد. روایی اعتبار: در این پژوهش در بحث اعتبار ابزار، منظور اعتبار صوری پرسش‌نامه است که گویه‌های آن، مورد تأیید مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب در این زمینه قرار گرفته است.

پایایی اعتبار: یک اندازه‌گیری دارای قابلیت اعتماد است که در موقعیت تکراری نتایج یکسان به دست آوریم. برای سنجش قابلیت اعتماد شاخص‌هایی وجود دارد؛ این شاخص‌ها برای قابلیت اعتماد طیف‌هایی به کار می‌رود که در آن، مجموعه‌ای از سؤال‌ها برای سنجش یک مفهوم به کار می‌رود. در این پژوهش 87 درصد آلفای کرونباخ برای بررسی قابلیت اعتماد سازه‌ها استفاده شده است. در پژوهش حاضر، جامعه مورد بررسی عبارت است از کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب که تعداد آنان 120 نفر هستند. نمونه‌گیری در این پژوهش سرشماری است. به دلیل این که تعداد کارمندان مشخص است.

یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از آمار توصیفی برای تحلیل داده‌های سؤال‌های عمومی (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) و از آمار استنباطی، در سطح مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد. نرم‌افزارهای مورد استفاده، اس.پی.اس.اس و لیزرل بودند. نتایج تحلیل، در ادامه و در دو بخش بیان می‌شود؛ در بخش اول، اطلاعات مربوط به ویژگی‌های نمونه آماری ارائه می‌شود:

الف - یافته‌های توصیفی

در آمار توصیفی به دست آمده از مشارکت‌جویان بیشترین درصد فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان مردان 53 درصد و سن پاسخ‌دهندگان بین 31 تا 40 سال با 48 درصد و تحصیلات کارشناسی با 74 درصد و سابقه شغلی 11 تا 20 سال با 51 درصد است.

جدول شماره 1: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه

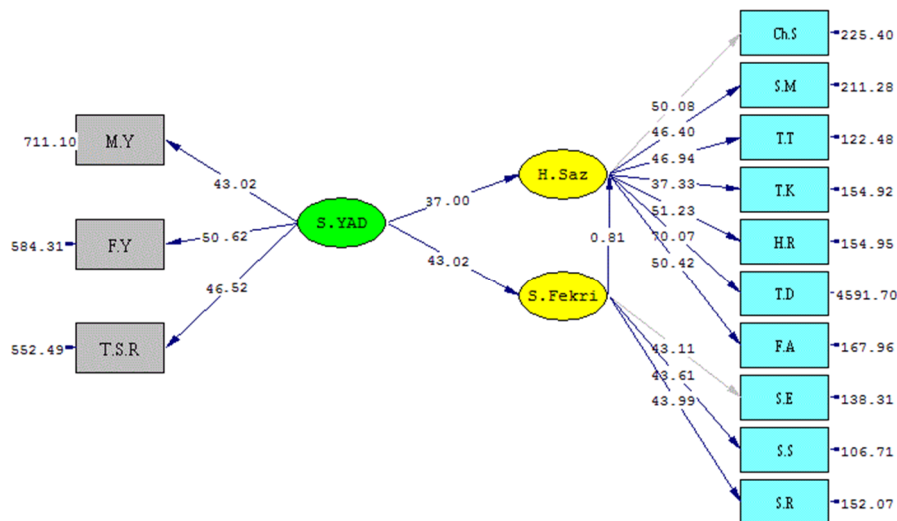
شاخص	فراوانی	
	مرد	زن
جنسیت	53/0%	47/0%
سن	زیر 30 سال	بین 31 تا 40
	06/0%	48/0%
تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم
	0/0%	11/0%
سابقه شغلی	زیر 5 سال	بین 6 تا 10
	10/0%	33/0%
	کارشناسی و بالاتر	کارشناسی
	15/0%	74/0%
	21 سال به بالا	11 تا 20
	06/0%	51/0%

ب - یافته‌های استنباطی

در بخش دوم، متغیرها ارزیابی می‌شوند و فرضیه‌های پژوهش پاسخ داده خواهند شد. برای تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شده که نگرشی جامع در زمینه متغیرهای پنهان و مشاهده شده است. در این روش، یکی از مراحل مهم، ارزیابی برازش مدل است. به بیان ساده، وقتی گفته می‌شود مدل تناسب دارد، یعنی مدل مفروض تا چه حد خوب و درست طراحی شده است. مهم‌ترین شاخص تناسب مدل، آزمون مجذور کای و سایر شاخص‌های ثانویه است. مقادیر این شاخص‌ها برای پژوهش حاضر در جدول شماره دو بیان شده است:

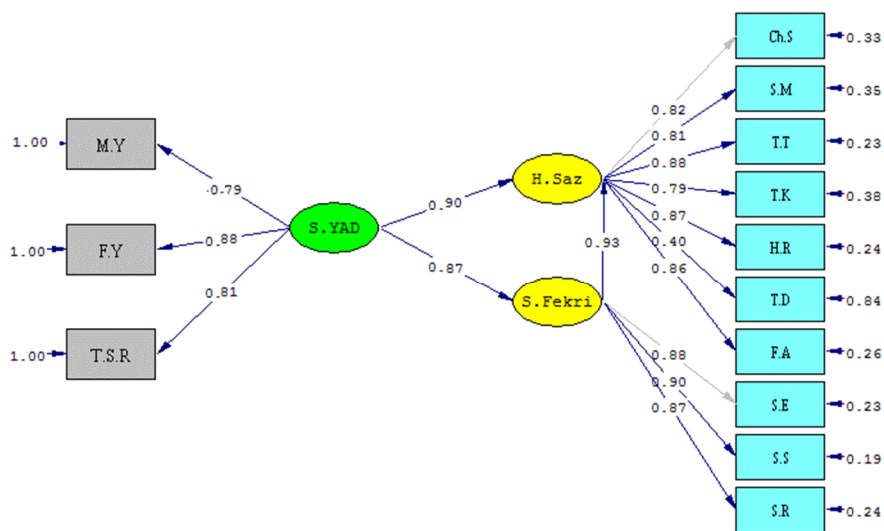
جدول شماره 2: شاخص برازش

شاخص‌های برازش	مقدار	حد مجاز	نتیجه
کای دو بر درجه آزادی	1/90	≤ 3	معنادار و قابل قبول
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	0/067	$\leq 0/1$	معنادار و قابل قبول
GFI (نیکویی برازش)	0/930	$\geq 0/9$	معنادار و قابل قبول
CFI (بrazندگی تعدیل یافته)	0/910	$\geq 0/9$	معنادار و قابل قبول
NFI (بrazندگی نرم شده)	0/920	$\geq 0/9$	معنادار و قابل قبول
NNFI (بrazندگی نرم نشده)	0/910	$\geq 0/9$	معنادار و قابل قبول



Chi-Square= 96.65, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل شماره 1: مدل ساختاری پژوهش در حالت معنی دار



Chi-Square= 96.65, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل شماره 2: مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

پاسخ به فرضیه‌های پژوهش: برای سنجش فرضیه‌های پژوهش، از مقادیر ضریب مسیر و آماره t استفاده می‌شود. اگر مقدار آماره t خارج از بازه $1/96$ تا $1/96$ باشد، یعنی این فرضیه در سطح اطمینان 95 درصد تأیید می‌شود.

جدول شماره 3: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ها	ضریب استاندارد	آماره t	ضریب تعیین نتیجه فرضیه
فرضیه اصلی			
سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد.	0/90	37/00	0/81
محیط یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد.	0/88	43/02	0/79
فرآیند یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد.	0/90	50/62	0/88
تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد.	0/87	46/52	0/81

فرضیه اصلی: سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار هم‌بستگی برابر با 0/90) و ضریب تعیین (0/81) می‌توان گفت که متغیر مستقل سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است.

- نتایج این فرضیه، با پژوهش شفیع‌پور، حسینی و روستایی، (1394) با عنوان «سازمان یادگیرنده بستری در جهت پیشبرد هوش سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد توپسرکان» که به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با هوش سازمانی وجود دارد و همچنین مدیریت دانش بالاترین رتبه ابعاد سازمان یادگیرنده را در دانشگاه آزاد واحد توپسرکان به خود اختصاص داد، هم‌سو است.

فرضیه فرعی 1: محیط یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار هم‌بستگی برابر با 0/88) و ضریب تعیین (0/79) می‌توان گفت که متغیر مستقل محیط یادگیری بر هوش سازمانی با

نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است.

- این فرضیه با پژوهش لی و همکاران (2008) که با عنوان «تأثیر محیط یادگیری بر روی هوش سازمانی» انجام شده است و نتایج آن حاکی از این است که متغیر اصلی با هوش سازمانی رابطه مثبت دارند، همسو است.

➤ با توجه به تأیید شدن فرضیه اول به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود که:

مدیران ارشد سازمان‌ها برای ارتقای هوش سازمانی در سازمان برای سطح پژوهش در سازمان‌ها تدابیری را اتخاذ کرده و کارکنان را به پژوهش و گفت‌وگو تشویق کنند، از جمله اقدامات و برنامه‌هایی که می‌توان از طریق آن موجبات ارتقای سطح پژوهش در سازمان فراهم کرد، عبارتند از: موجود بودن امکاناتی مانند کتابخانه، آرشیو مجلات تخصصی و ... به‌عنوان ابزارهای سامانه اطلاع‌رسانی و ترغیب کارکنان به کارهای پژوهشی، برگزاری همایش‌های مشترک، دعوت از پژوهشگران و اساتید، برگزاری سخنرانی‌ها و قرار دادن نتایج عملکرد این مؤسسات پژوهشی در اختیار کارکنان.

فرضیه فرعی 2: فرآیند یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار هم‌بستگی برابر با 0/90) و ضریب تعیین (0/88) می‌توان گفت که متغیر مستقل فرآیند یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است.

- این فرضیه با پژوهش غیورباغبانی، سیدین و قنبری (1394) که با عنوان «کسب و حفظ فرآیند یادگیری در دنیای جدید کنونی از طریق مهارت فردی مدل‌های ذهنی بصیرت مشترک یادگیری تیمی و تفکر سیستمی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور واحد قوچان)» انجام شد و به این نتیجه رسیدند که بر اساس 5 مؤلفه سازمان یادگیرنده از جمله حفظ فرآیند یادگیری مدل سنگه طراحی شده بود مورد تأیید قرار نگرفت و چنین نتیجه‌گیری شد که دانشگاه پیام نور واحد قوچان دارای ویژگی‌های سازمان یادگیرنده نمی‌باشد، همسو است.

فرضیه فرعی 3: تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با 0/87) و ضریب تعیین (0/81) می‌توان گفت که متغیر مستقل تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است.

- این فرضیه با پژوهش کابریتا و همکاران (2008) که با عنوان «تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان و سرمایه فکری در صنعت بانکداری» انجام شده است و نتایج آن حاکی از این است که متغیر تقویت یادگیری از سوی رهبری سازمان به‌طور آشکاری روابط مثبتی با سرمایه فکری در بانک دارند، هم‌سو است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش که با عنوان تأثیر سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری، انجام شد تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد شرکت مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش، فرضیه‌هایی بر اساس مدل مفهومی پژوهش، تدوین شدند. سپس به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، پرداخته شد که ضمن بیان تعاریف و ویژگی‌هایی، به تشریح مدل‌ها، پرداخته شد. به‌منظور کسب اطلاعات دقیق در مورد یک جامعه، بررسی یکایک عناصر جامعه مطلوب به نظر می‌رسد، ولی معمولاً این کار غیرممکن یا غیرعملی است؛ بنابراین تنها می‌توان نمونه‌ای از آن جامعه را مشاهده کرد. نمونه باید حاصل انتخاب تصادفی ساده عناصر جامعه باشد؛ از این‌رو، در پژوهش حاضر، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب که تعداد آنان 120 نفر هستند، به‌عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب شده‌اند. در این پژوهش، برای تدوین فرضیه‌ها، از منابع کتابخانه‌ای، مدل مفهومی پژوهش، استفاده شده و در ادامه برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از داده‌های پرسش‌نامه پژوهش، استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسش‌نامه، در دو سطح تجزیه و تحلیل توصیفی، و تجزیه و تحلیل استنباطی، انجام گرفت. سطح تجزیه و تحلیل توصیفی شامل تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، و سطح تحصیلات مشتری یا کاربر) و تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ای اختصاصی پژوهش (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و

انحراف معیار بود و سطح تجزیه و تحلیل استنباطی، با استفاده از آزمون‌های فرض آماری مربوطه، به تجزیه و تحلیل داده، برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش، پرداخت. طبق نتایج به دست آمده از تحلیل‌های آماری، سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. محیط یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. فرآیند یادگیری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد. تقویت یادگیری از سوی رهبری بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر دارد.

پیشنهادها

➤ با توجه به تأیید شدن فرضیه اصلی به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود که:

مدیران سازمان‌ها باید برنامه‌های خاصی برای یادگیری مستمر کارکنان خود پیش‌بینی و اجرا کنند، از جمله اقدامات و برنامه‌هایی که می‌توان از طریق آن موجبات ظهور و تقویت سرمایه فکری را در سازمان فراهم کرد، عبارتند از آموزش‌های ضمن خدمت طولانی‌مدت با ارائه مدرک تحصیلی معتبر، آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه‌مدت با تشویق‌های لازم.

➤ با توجه به تأیید شدن فرضیه دوم به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود که:

مدیران ارشد سازمانی می‌توانند با در اختیار گذاشتن اطلاعات به صورت سریع‌تر و راحت‌تر، به روز کردن سازمان در سایه فعالیت‌های کارکنان، در دسترس قرار دادن اطلاعات مربوط به یادگیری در اختیار کلیه کارکنان و ...، به توانمندسازی کارکنان برای رسیدن به بینش جمعی و هوش سازمانی یاری رسانند.

➤ با توجه به تأیید شدن فرضیه سوم به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود که:

مدیران و مقامات سازمانی، کارکنان پیش‌قدم در انجام کارها را در سازمان شناسایی کنند، به کارکنان اجازه انتخاب کردن در انجام کارها را بدهند، دعوت از کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری و ...، موجبات مشارکت افراد در یادگیری نوآوری و تصمیم‌گیری در سازمان‌ها را فراهم کنند.

منابع

- ابطحی، سیدحسین؛ صلواتی، عادل (1395). مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوند نو.
- الوانی، مهدی (1392). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نی، چاپ پنجم.
- امانی‌نژاد، مسعود (1383). هوش سازمانی در ساختار سازمانی مناسب، عامل توسعه سازمان. نشریه مدیریت، شماره 11.
- حق‌شناس، اصغر و همکاران (1386). الگوی هوش سازمانی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران 93، سال دوم، شماره 1، ص 31.
- رضایی لیلیا؛ ساعتچی، مهدی (1388). رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابرات ایران. علوم تربیتی، سال دوم، شماره 6، ص 111.
- رضاییان، علی (1385). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چاپ هشتم.
- رضاییان علی (1393). مدیریت تعارض و مذاکره (مدیریت رفتار سازمانی). چاپ دوم تهران انتشارات سمت ص 155.
- صمدآقایی، جلیل (1382). سازمان‌های کارآفرین، چاپ دوم، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ حسنی صفرزاده (1386). هوش سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، مدل‌ها و کاربردها)، تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول.
- فقیه، نظام‌الدین (1384). فرآیند تحقیق و توسعه در روند کارآفرینی سازمانی، نشریه اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره 113 - 119.
- کیاکجوری، داوود؛ فاضلی ویسری، الهام (1389). شناسایی موانع داخلی، محیطی و برآیندی هوش سازمانی. فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره 21.
- مقیمی، محمود (1384). هوش سازمانی در سازمان‌های دولتی، تهران، انتشارات عقیق.
- ناهید، مجتبی (1384). چرایی و چرایی کارآفرینی و هوش سازمانی در یک نگاه. بررسی‌های بازرگانی، شماره 39.
- هادی‌زاده، اکرم؛ رحیمی فیل‌آبادی، فرج‌الله (1388). هوش سازمانی، چاپ اول، تهران: نشر جانا.
- هاشمی، سمانه (1384). کارآفرینی در ایران.
- یداللهی فارسی جهانگیر؛ جان‌نثاری، سید امیر؛ زمانی، محسن (1387). بررسی هوش سازمانی درون‌سازمانی در -216. سازمان‌های دولتی، توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره اول، ص 19

- Bontis, N., W. Chua Chong Keow and S. Richardson .(2000). "Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries", Journal of Intellectual Capital, Vol 1, No 1, pp. 58-100.
- Bulter, L. (2002). Self-conceptas Predictor of college Freshman academic adjustment. College student Journal, 36.PP.234 -246.
- Chan, K. H. (2009). "Impact of intellectual capital on organisational performance: an empirical study of companies in the Hang Seng Index (part 1)", The Learning Organization, Vol. 16, No. 1, pp. 4-21.
- Chang, Ching-Hsun and Chen, Yu-Shan. (2012). "The determinants of green intellectual capital", Management Decision, Vol. 50 Iss: 1, pp.74 – 94.
- Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H.Y. (2004). "Measuring intellectual capital: a new model and empirical study", Journal of Intellectual Capital, Vol. 5 No. 1, pp. 195-212.
- Chen, M. Chin., Cheng ,S.J., Hwang, Y. (2005). "An Empirical - Investigation of the Relationship Between Intellectual Capital and Firm Market Value and Financial Performance". Journal of Intellectual Capital. No 2. pp.159-176.
- Chou, Y. K. (2006). "Three simple models of social capital and economic growth", The Journal of Socio-Economics, Vol. 35, pp. 889-912.
- Cross, K. A. (2011). What leads to cultural intelligence?. Business Horizons, 51, pp. 391-399.
- Crock, P. C., & Mosakowski, E. (2008). Cultural intelligence. Harvard Business Review, 82 (10): 139 -140
- Deep. R., Pal Narwal. K. (2014). Intellectual Capital and its Association with Financial Performance: A Study of Indian Textile Sector ,Int. J. Manag. Bus. Res. 4 (1): 43-54
- Gan, K; Saleh, Z. (2008). "Intellectual Capital and Corporate Performance of Technology-Intensive Companies: Malaysia Evidence , Asian Journal of Business and Accounting, 1(1): 113-130.
- Gupta, B., Lyer, L.S., and Aronson, J.E. (2000). Knowledge management: practices and challenges .Industrial Management and Data Systems 100(1): 17-21.
- Martin. B (2014). Knowledge management within the context of anagement , si ngapore: management review; (2) , pp. 104 – 109
- Haines, Troy (2010). The Problem of Knowledge Management. Available at: www.information/ir/hartlyl.html 11.
- Marsick V.J., Watkins K.E. (2013). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire, Advances inDeveloping Human Resources, 5 (2): 21
- Malhotra, Yogesh (2002). From Information Management to Knowledge Management: Beyond the &# .39 ;Hi-Tech Hidebound&#;39; Systems. In K. Srikantaiah & M.E.D.

- Nawmen, B J Connrod, W (1999). A Frame Work for Characterizing Knowledge Management Methode. available at: [www. Km- Forum.org](http://www.Km-Forum.org). (Accessed19/6/2004).
- Li,A.,etal. (2014). Group Cohesion and Organizational Commitment: Protective Factor for Nurse Residents' Job Satisfaction, Compassion fatigue, compassion satisfaction and burn out, *Journal of Professional Nursing*, 30 (1): 89 – 99
- O'keffe, M. L. (2002). “Ambidexterity as a Dynamic Capability: Resolving the Innovator’s Dilemma”, *Research in Organizational Behavior*, no. 28, pp. 185-206.
- Wig, karl (2002). Application of Knowledge Management in Public Administration. Available at: www.egov.pl/-baza-analizy-km-pub
- Yang,B.and Watkins, K. and Marsike,V. J (2004). The construct of the learning organization: dimension, measurement, and validation. *Human Resource Development*, Vol. 15, No. 1, pp.31-55.

