

## نقش تعدیل‌گری مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در دهیاری‌های شهرستان مشهد

سمیرا پور (استادیار دانشگاه بیرجند، دکتری مدیریت رفتار سازمانی)

علی سپندار (کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، موسسه آموزشی عالی سناباد گلپهار در مشهد)

### چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی نقش تعدیل‌گری مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در دهیاری‌های شهرستان مشهد می‌باشد. با توجه به نوظهور بودن نهاد عمومی دهیاری‌ها و جایگاه مدیریتی دهیاران در سطح روستاها، توجه به یادگیری سازمانی، سرمایه فکری و مدیریت دانش و عملکرد را مدنظر قرار داد و ضروری به نظر می‌رسد که در مدیریت روستاها با پتانسیل‌های بالقوه فراوان آن بتوان با پیاده سازی مدیریت دانش، در یادگیری تغییر ایجاد نموده و منجر به بالفعل شدن استعدادها و سرمایه‌ها شد که نتیجه‌ی کار، عملکرد بهتر خواهد بود. روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی و روش گردآوری اطلاعات مورد استفاده در تحقیق حاضر، میدانی و کتابخانه‌ای است. جامعه آماری را ۲۶۰ نفر از دهیاران بخش‌های مرکزی، رضویه و احمد آباد مشهد تشکیل می‌دهند و نمونه مورد نیاز به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با کمک فرمول کوکران، ۱۵۵ نفر بدست آمد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است که شامل پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه، پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری بوتیس، پرسشنامه مدیریت دانش همتی و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی گلداسمیت می‌باشد. در بخش آمار استنباطی به منظور بررسی سئوالات پژوهش، روابط بین متغیرها و به عبارتی تعمیم نتایج بدست آمده از نمونه به جامعه آماری پژوهش از نرم افزارهای آماری SPSS و SPLS استفاده شد. براساس نتایج بدست آمده، مشخص گردید که سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارند و طبق محاسبات معادلات ساختاری انجام شده، نشان داده شد که مدیریت دانش در رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی نقش تعدیلگر را ایفا می‌نماید. همچنین، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نیز حاکی از برازش مناسب مدل بود.

کلید واژه‌ها: عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، مدیریت دانش.

#### مقدمه

افزایش روز افزون شدت رقابت میان سازمان‌ها در قرن کنونی باعث شده آن‌ها همواره به دنبال راه‌هایی برای کسب مزیت رقابتی و پیروزی در میدان رقابت برآیند. یادگیری سازمانی یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان‌های کنونی به شمار می‌آید (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹: ۷۵). یادگیری به فرد کمک می‌کند تا خود را با محیط سازگار کند و آن را تحت سلطه خود در آورد. با تغییر رفتار به منظور سازگاری با شرایط در حال تغییر، ما به صورت شهروندان و کارکنانی مولد در می‌آییم اما یادگیری براساس رابطه علت و معلولی است؛ یعنی رفتار تابع نتایج است به این ترتیب رفتاری که نتیجه نا مطلوبی دارد تکرار نمی‌شود. (رابینز به نقل از خورشیدی، ۱۳۸۹: ۵۸۲). داجسون (۱۹۹۳)، یادگیری سازمانی را به عنوان روشی که سازمان‌ها ایجاد، تکمیل و سازمان‌دهی می‌کنند تا دانش و جریان عادی کار در رابطه با فعالیت‌ها و همچنین، بهبود کارآیی سازمان از طریق به کارگیری مهارت‌های گسترده نیروی کار توسعه یابد، تعریف می‌کنند (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵: ۵۴).

یادگیری سازمانی یکی از چندین عاملی است که بر عملکرد سازمان تاثیر دارد. از دیگر عوامل مرتبط با عملکرد سازمان می‌توان به سرمایه فکری اشاره کرد. سرمایه فکری دارایی‌ای است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت، اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد؛ یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه‌ی این ویژگی‌ها به ایجاد ارزش منجر می‌شود؛ چراکه سرمایه‌ی فکری یک پدیده‌ی کاملاً داخلی است و قابلیت خرید و فروش ندارد (امینی، ۱۳۹۱: ۶).

بسیاری معتقدند که سرمایه فکری در تعیین ارزش سازمان و عملکرد اقتصادی بین‌المللی سازمان موثر است (ادوینسون، ۲۰۰۱: ۱۲). مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت یک سازمان بسیار مهم تشخیص داده شده است. سازمان‌هایی برخوردار از مدیریت سرمایه فکری نسبت به رقبایشان عملکرد بهتری دارند (پتی و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۵۵). به عبارت دیگر، سرمایه فکری گروهی از دارایی‌های دانشی است که به یک سازمان وابسته هستند و با افزودن سازمان از طریق تعیین ذی‌نفعان کلیدی، به طور چشمگیری در بهبود موقعیت رقابتی سازمان مشارکت می‌کنند (برنان و همکاران، ۲۰۰۳: ۲۰۶). سرمایه فکری می‌تواند

۱ Edwinsoon

۲ Petty et al

۳ Brennan et al