

## رابطه فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد ساری

فتانه عمویی<sup>۱</sup>، کیومرث نیازآذری<sup>۲\*</sup>، مرضیه نیازآذری<sup>۳</sup>

(۱) مرکز مطالعات دانشگاه علوم پزشکی مازندران

(۲) دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

(۳) عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد قائمشهر، قائمشهر، ایران

\*نویسنده مسول: k.niazazari@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۴/۹/۳۰ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۴/۱۰/۱۹ تاریخ پذیرش مقاله ۹۴/۱۲/۱۵

### چکیده

سرمایه فکری محرک کلیدی برای رقابت و بهبود عملکرد دانشگاهی است. سازمانی که قادر به توسعه سرمایه فکری خود نباشد قادر به بقا نخواهد بود و یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری نقش بنیادی در توسعه سرمایه فکری سازمان دارا می‌باشد، این پژوهش با هدف تعیین رابطه یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام پذیرفت. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تعداد ۱۸۶ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و برای تعیین حجم نمونه از کوکران استفاده شد که بر این اساس ۱۳۲ نفر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش سه پرسشنامه بود. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری و محتوایی به شیوه کیفی استفاده شد. به منظور تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه فرهنگ یادگیری ۰/۹۱، یادگیری سازمانی ۰/۸۹ و سرمایه فکری ۰/۸۷ است که بیانگر پایایی لازم جهت اجرا می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داده است که بین یادگیری سازمانی با فرهنگ یادگیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، بین فرهنگ یادگیری با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی قادر به پیش بینی سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد ساری بوده است.

**کلید واژگان:** فرهنگ یادگیری، یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، اعضا هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

### مقدمه

برای بقا و موفقیت خود نیاز به سازگاری با شرایط متغیر محیطی را دارند. این موضوع توجه سازمان‌ها را به یادگیری سازمانی معطوف ساخته است (خاوندکار و همکاران، ۱۳۹۲). یادگیری سازمانی با ویژگی‌های بدیع و پویای خود، امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیطی جدید را فراهم می‌سازد. یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد. در چنین سازمان‌هایی همه‌ی

سازمان‌های جدید به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند و بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به شدت تغییر کرده‌اند، به گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان، تغییرات گسسته و بنیادی است. این تغییرات چنان سریع اتفاق افتاده و رقابت نیز چنان زیاد شده است که سازمان‌های عظیمی که در قرن بیستم رشد یافتند، نمی‌توانند در دنیای نوظهور قرن بیست و یکم دوام بیاورند. در این محیط‌های جدید سازمان‌ها

نمایند (کونگ، ۲۰۰۷). سازمانی می‌تواند دارایی‌های فکری خود را بهبود ببخشد که فرایندها و فرهنگ دامنه‌دار یادگیری را ایجاد نماید، این موضوع از حذف ذخایر دانش جلوگیری کرده و انگیزاننده‌ی افراد برای همکاری در توسعه‌ی ذخایر دانشی سازمان خواهد بود (خاوندکار و همکاران، ۱۳۹۲).

پژوهش حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. پژوهش شرفی و عباس پور (۱۳۹۲) نشان داد که بین میانگین عملکرد نظام دانشگاهی و سرمایه فکری رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج پژوهش هوئی لینگ (۲۰۱۳) نشان داد که سرمایه فکری اثر مثبتی بر عملکرد و چابکی و نوآوری سازمانی دارد. هوآن - یان سو (۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که تأثیر ارزش‌های اخلاقی و ترویج اعتماد به آن منجر به شکل‌گیری فرهنگ سازمانی اخلاق و قابل اعتماد می‌گردد و با ایجاد محیطی مثبت که ارتباط باز به اشتراک‌گذاری دانش، همکاری، خلاقیت و حل بهتر مشکل سازمانی و یادگیری را تشویق می‌کند، منجر به افزایش سرمایه سازمانی می‌شود. نتایج پژوهش فرسانی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین سرمایه فکری با یادگیری سازمانی وجود دارد. پژوهش قربانی زاده، حبیبی و ابراهیم زاده (۱۳۹۱) نشان داد که تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی چندان قوی نیست، اما این متغیر از طریق متغیر تعدیل‌کننده «فرآیند یادگیری سازمانی» تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. مطالعات قلتاش و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج پژوهش رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۰) بیانگر آن بود که توانمندسازی روان‌شناختی، متغیر واسطه‌ای قدرتمندی برای پیش‌بینی اثر فرهنگ یادگیری بر یادگیری کارکنان در محیط کار است. نتایج پژوهش ناظم و مطلبی (۱۳۹۰) و حسنوی و رمضان (۱۳۹۰) نشان داد که که رابطه معناداری بین ابعاد

شرایط یادگیری برای اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته اند، همت می‌گمارند (خلیلی عراقی، ۱۳۸۲). یادگیری سازمانی جزء اصلی سازمان یادگیرنده است و برای انجام آن عوامل مربوط به فرهنگ یادگیری ضروری به نظر می‌رسد. ادگار شاین فرهنگ یادگیری را عاملی کلیدی برای یادگیری سازمانی در قرن بیست و یکم می‌داند (کاترین، ۲۰۰۳). این نوع از فرهنگ اشاره به شرایط و ویژگی‌های سازمانی دارد که زمینه و بسترهای لازم فکری و اجتماعی را برای انجام فرایندهای یادگیری در سازمان فراهم می‌سازد (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). فرهنگ یادگیری جزئی از فرهنگ سازمانی و مجموعه‌ای از نگرش‌ها، ارزش‌ها و فعالیت‌های درون سازمانی که از فرآیند مستمر یادگیری سازمان و اعضای آن، حمایت و آن را تشویق می‌کند (جانستون و هاوک، ۲۰۰۲).

از سویی جنبه‌ی نامشهود اقتصاد بر پایه‌ی سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده نخستین و اصلی آن، دانش و قابلیت یادگیری است. به عبارت بهتر می‌توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه‌های فکری، سازمان‌ها و نهادها را به موفقیت‌های بیشتری در افق‌های آینده‌ی بازارهای رقابتی و پایایی اعتباری خواهد رساند. در عصر حاضر سرمایه فکری به یک محرک بسیار حیاتی برای پایداری اعتبار یک سیستم در محیط رقابتی امروز تبدیل شده است (ناظم و مطلبی، ۱۳۹۰). دانشی که از طریق دریچه‌ی یادگیری سازمانی به سازمان وارد می‌شود، در تمامی مولفه‌های سرمایه‌های فکری تسری پیدا می‌کند (خاوندکار، ۱۳۹۲). سرمایه فکری ترکیبی از منابع و فعالیت‌های نامشهودی است که یک سازمان را قادر به تبدیل یک مجموعه از منابع انسانی، مالی و مادی به سیستمی می‌کند که مستعد خلق ارزش برای سهام‌داران است. سرمایه فکری که گاهی با عنوان سرمایه‌های دانشی و سرمایه‌های نامشهود نیز شناخته می‌شوند شامل مواد فکری، دانش و اطلاعات و نیز مالکیت فکری است که سازمان‌ها می‌توانند از آنها در خلق دانش استفاده

مرکز فعالیت‌های مرتبط با ایجاد و تولید، توزیع، انتقال و انتشار دانش و یادگیری سازمانی و مهد تربیت انسان‌های فرهیخته و دانشگر محسوب می‌شوند و در صورتی که از توان کافی در این راه برخوردار نباشند، نمی‌توانند در دنیای نوظهور قرن بیست و یکم دوام بیاورند. نظر به ضرورت بررسی متغیرهای فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی با سرمایه‌ی فکری دانشگاه‌ها و با توجه به اینکه تاکنون چنین پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد ساری صورت نگرفته است، لذا این پژوهش با هدف تبیین فرضیه‌های ذیل انجام پذیرفت:

۱- بین ابعاد فرهنگ یادگیری با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد.

۲- بین ابعاد یادگیری سازمانی با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد.

۳- فرهنگ یادگیری قابلیت پیش بینی کنندگی سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری را دارد.

۴- یادگیری سازمانی قابلیت پیش بینی کنندگی سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری را دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری در این پژوهش، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد ساری با درجات دانشگاهی مختلف که در تحقق هدف‌های آن تلاش می‌کنند و تعمیم نتایج در مورد آنها صورت خواهد گرفت و در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ فعالیت آموزشی و خدمات دانشگاهی فعال دارند (N=۱۸۶). توضیح اینکه جامعه آماری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری شامل مربیان، استادیاران،

یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است. با افزایش میزان یادگیری سازمانی، سرمایه فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای افزایش می‌یابد. نتایج مطالعات اسحاق، هرمانس و کلاین (۲۰۱۰) نشان داد که تأثیر مثبت و معنی‌داری بین ساختار ارگانیک، رفتار تعاملی و اعتماد متقابل بین کارکنان با مؤلفه‌های سرمایه فکری وجود دارد. نتایج پژوهش هانگ و سوئه (۲۰۰۷) نشان داد که سرمایه‌ی فکری، بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی نقش پایه‌ای در توسعه‌ی سرمایه فکری سازمان به عهده دارند، به اعتقاد نظریه‌پردازان حوزه‌ی یادگیری سازمانی، یادگیری کلید نفوذ به منابع دانشی و به تبع آن توسعه‌ی سرمایه فکری است، در واقع دانشی که از دریچه‌ی فرهنگ یادگیری به سازمان وارد می‌شود، در تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری تسری پیدا می‌کند. سازمانی می‌تواند دارایی‌های فکری خود را بهبود ببخشد که فرایندها و فرهنگ دامنه‌دار یادگیری را ایجاد نماید، این موضوع از حذف ذخایر دانش جلوگیری کرده و انگیزاننده‌ی افراد برای همکاری در توسعه‌ی ذخایر دانشی سازمان خواهد بود (خاوندکار و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به نکات ذکر شده و از آنجایی که بیشتر پژوهش‌های انجام شده درباره ارتباط فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی با سرمایه فکری در محیط‌های صنعتی صورت گرفته بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که چگونگی این ارتباط در سازمان‌های آموزشی نیز انجام شود. از طرف دیگر با توجه به اینکه نظام آموزش عالی از نظر اندازه، وسعت و تنوع سرمایه‌های هوشی<sup>۱</sup> یکی از گسترده‌ترین نهادهای اجتماعی رسمی است، با به‌کارگیری چارچوب فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی، می‌تواند قادر به اشاعه‌ی منابع نامشهود و نیز ارتباط با ذی‌نفعان و جامعه و در واقع توسعه‌ی سرمایه فکری باشند. این در حالیکه دانشگاه‌ها به عنوان مهم‌ترین منبع، دربرگیرنده بخش عمده‌ی اطلاعات و دانش مورد نیاز برای پیشرفت، ترقی و توسعه‌ی یک جامعه،

پرسشنامه استفاده نموده‌اند. این پرسشنامه شامل ۲۸ سؤال بوده و ۴ خرده مقیاس کسب دانش، انتشار اطلاعات، تفسیر اطلاعات و بهبود حافظه سازمانی می‌باشد که دارای طیف لیکرت (۵ گزینه‌ای) می‌باشد. بدین ترتیب که گزینه-۱ خیلی کم نمره‌ی ۱، کم نمره ۲، متوسط نمره ۳، زیاد نمره ۴ و خیلی زیاد نمره ۵ را به خود اختصاص می‌دهد. در ایران نیز روایی و پایایی این پرسشنامه توسط قربانی زاده و مشبکی (۱۳۸۷) و اعرابی و فخاریان (۱۳۸۷) انجام شده است. در پژوهش اعرابی و فخاریان به منظور سنجش پایایی پرسشنامه، پس از اجرای مقدماتی از نمونه-های پژوهش، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب ۰/۹۲ به عنوان ضریب پایایی، محاسبه گردید.

پرسشنامه سرمایه فکری: این پرسشنامه حاوی ۴۲ گویه است که توسط بنتیس ۲۰۰۲ تهیه شده است. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای است و دارای طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. بدین ترتیب که گزینه‌ی خیلی کم نمره‌ی ۱، کم نمره ۲، متوسط نمره ۳، زیاد نمره ۴ و خیلی زیاد نمره ۵ را به خود اختصاص می‌دهد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری<sup>۲</sup>، روایی محتوایی<sup>۳</sup> به شیوه کیفی استفاده شد. روایی صوری این پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور و متخصصان مورد بازبینی قرار گرفت. روایی کیفی محتوا مبتنی بر قضاوت افراد متخصص انجام شد. در بررسی کیفی روایی محتوا پژوهشگر از متخصصان در رشته‌های مذکور درخواست کرد تا پس از بررسی پرسشنامه بازخوردهای لازم را ارائه دهند، پس از بررسی و اعلام نظر توسط صاحب‌نظران، اصلاحات لازم صورت پذیرفت. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش همسانی درونی<sup>۴</sup> استفاده گردید. در مرحله تعیین پایایی پرسشنامه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در سطح جامعه آماری با رعایت شروط استفاده شد. نحوه انجام آزمون بدین شرح بود که

دانشیاران و اساتید دانشگاه می‌باشند. به منظور انتخاب نمونه از جامعه مورد نظر، بر اساس تئوری سرمایه فکری که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها عامل اصلی رشد و توسعه سرمایه فکری فرد محسوب می‌شوند و بهتر از سایرین می‌توانند در این فرایند نقش آفرینی کنند، لذا در این پژوهش اعضای هیئت علمیدانشگاه آزاد واحد ساری مشارکت دارند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که بر این اساس ۱۳۲ نفر در این پژوهش مشارکت دارند. چارچوب نمونه‌گیری آمارهای موجود در اداره هیئت علمی و دبیرخانه هیئت جذب دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و همچنین فرهنگ یادگیری استفاده شد. **پرسشنامه فرهنگ یادگیری:** این پرسشنامه با ۲۳ گویه که توسط مقیمی و رمضان با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تهیه شده است. سوالات این پرسشنامه به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. برای هر گزینه کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱ در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه شامل ابعاد انگیزه درونی برای یادگیری، توجه و مساعدت، انتظارات شخصی از توانایی آموزش، انگیزه بیرونی برای یادگیری و بعد تعالی در آموزش می‌باشد.

**پرسشنامه یادگیری سازمانی:** در این پژوهش برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی از مدلی که تمپلتون، لویز و اسنایدر<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۲ زمینه طراحی الگویی جهت اندازه‌گیری یادگیری سازمانی ارائه داده‌اند، استفاده شده است. طراحان این مدل علاوه بر استفاده از تعریفی که ارائه کرده‌اند، با تجزیه و تحلیل محتوایی ادبیات موضوع، نمونه‌های فعالیت‌هایی را که از بعد یادگیری سازمانی در سازمان‌ها انجام می‌شود گردآوری کرده و از آنها در تهیه سوالات

3. Content Validity  
4. Internal Consistency

1. Templeton, Lewis, Snyder  
2. Face Validity

توزیع پرسشنامه و جمع آوری داده ها، برای تحلیل و تفسیر فرضیه های تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در این بخش تحلیل و تفسیر فرضیه های تحقیق به همراه نتایج آماری و جداول مربوط به آن ها آمده است.

**فرضیه اول: بین یادگیری سازمانی با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد.**

با توجه به نرمال بودن داده ها برای تعیین همبستگی بین یادگیری سازمانی و مولفه های آن (یعنی کسب دانش، انتشار اطلاعات، تفسیر اطلاعات، حافظه سازمانی) با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه به تفکیک از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. داده های لازم جهت محاسبه ضریب همبستگی به کمک پرسشنامه یادگیری سازمانی و سرمایه فکری جمع آوری شده است.

ابتدا یک نمونه از سه پرسشنامه فرهنگ یادگیری، یادگیری سازمانی و سرمایه فکری در اختیار ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری قرار گرفت، سپس با استفاده از داده های به دست آمده از پرسشنامه تکمیلی و به کمک نرم افزار **SPSS** میزان ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید، ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه فرهنگ یادگیری ۰/۹۱، پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۸۹ و سرمایه فکری ۰/۸۷ که بیانگر پایایی لازم جهت اجرا می باشد. برای تحلیل داده های استخراج شده حاصل از پرسشنامه ها، متناسب با پرسش های پژوهش در سطح آمار توصیفی با شاخص های توزیع فراوانی، درصد و نمودارهای ستونی، میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده می شود. تمام تحلیل ها با استفاده از نرم افزار **SPSS** نسخه ۱۶ انجام می شود.

### یافته های پژوهش

نمونه آماری تحقیق ۱۳۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری هستند. پس از

جدول ۱. ضریب همبستگی پیرسون بین یادگیری سازمانی و مولفه آن با سرمایه فکری

سرمایه فکری	یادگیری سازمانی
۰/۶۴	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰۱	حد معناداری
۱۳۲	تعداد
۰/۶۱	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰۱	حد معناداری
۱۳۲	تعداد
۰/۵۱	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰۱	حد معناداری
۱۳۲	تعداد
۰/۵۸	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰۱	حد معناداری
۱۳۲	تعداد
۰/۶۵	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰۱	حد معناداری
۱۳۲	تعداد

گفته شد می‌توان اظهار داشت بین عامل فرهنگ یادگیری و سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد ساری رابطه معنی داری وجود دارد.

**فرضیه دوم: بین فرهنگ یادگیری با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد.**

با توجه به نرمال بودن داده‌ها برای تعیین همبستگی بین فرهنگ یادگیری و مولفه‌های آن با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. داده‌های لازم جهت محاسبه ضریب همبستگی به کمک پرسشنامه فرهنگ یادگیری جمع‌آوری شده است.

نتایج محاسبات آماری نشان می‌دهد: بین دو مولفه کسب دانش و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,67$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو مولفه انتشار اطلاعات و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,61$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو مولفه تفسیر اطلاعات و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,51$ ) وجود دارد، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو مولفه حافظه سازمانی و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,58$ ) وجود دارد. با توجه به این که حد معناداری  $0,000$  محاسبه شده و کوچک‌تر از  $0,05$  است، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو متغیر یادگیری سازمانی و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,65$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بنابر آنچه

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ یادگیری و مولفه آن با سرمایه فکری

فرهنگ یادگیری	سرمایه فکری	
انگیزه درونی برای یادگیری	همبستگی پیرسون	۰/۶۰
	حد معناداری	۰,۰۰۰۱
	تعداد	۱۳۲
توجه و مساعدت	همبستگی پیرسون	۰/۵۳
	حد معناداری	۰,۰۰۰۱
	تعداد	۱۳۲
انتظارات شخصی از توانایی آموزش	همبستگی پیرسون	۰/۶۳
	حد معناداری	۰,۰۰۰۱
	تعداد	۱۳۲
انگیزه بیرونی برای یادگیری	همبستگی پیرسون	۰/۵۶
	حد معناداری	۰,۰۰۰۱
	تعداد	۱۳۲
تعالی در آموزش	همبستگی پیرسون	۰/۵۷
	حد معناداری	۰,۰۰۰۱
	تعداد	۱۳۲
فرهنگ یادگیری	همبستگی پیرسون	۰/۶۱
	حد معناداری	۰,۰۰۰۱
	تعداد	۱۳۲

همبستگی ( $r=+0,61$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بنابراین می توان نتیجه گرفت بین متغیر فرهنگ یادگیری و سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**فرضیه سوم: فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری را دارد.**

همانطور که در جدول زیر ملاحظه می‌گردد مقدار آماره  $F$  برابر با  $126/958$  است و سطح معناداری برابر با  $0/0001$  می‌باشد در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت وجود رگرسیون خطی بین متغیرهای یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری نسبت به سرمایه فکری معنادار می‌باشد.

نتایج محاسبات آماری نشان می‌دهد:

بین دو مولفه انگیزه درونی برای یادگیری و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,60$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد. لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو مولفه توجه و مساعدت و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,53$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد. لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو مولفه انتظارات شخصی از توانایی آموزش و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,63$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو مولفه انگیزه بیرونی برای یادگیری و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,56$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد، مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. بین دو مولفه تعالی در آموزش و سرمایه فکری رابطه همبستگی ( $r=+0,57$ ) با سطح معناداری  $0,0001$  وجود دارد، لذا مقدار رابطه محاسبه شده معنادار است. در کل، بین دو متغیر فرهنگ یادگیری و سرمایه فکری رابطه

جدول ۳: ANOVA مربوط به رگرسیون خطی

منابع	مجموع توان‌های دوم	درجه آزادی	میانگین‌های توان دوم	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۳/۵۶۴	۲	۱۶/۷۸۲		
باقیمانده	۴۰/۰۵۲	۳۰۳	۰/۱۳۲	۱۲۶/۹۵۸	۰/۰۰۰۱
کل	۷۳/۶۱۵	۳۰۵			

جدول ۴: ضرایب رگرسیون مدل پژوهش

متغیرها	ضریب تعیین R2	بتا beta	بتا استاندارد	آماره T	سطح معناداری
مقدار عرض از مبدا	۰/۶۷۵	۱/۰۶۳		۷/۹۶۹	۰/۰۰۰۱
یادگیری سازمانی		۰/۲۷۱	۰/۲۸۶	۴/۲۹۵	۰/۰۰۰۱
فرهنگ یادگیری		۰/۳۷۴	۰/۴۲۹	۶/۴۴۷	۰/۰۰۰۱

جدول ۵: مقادیر تلورانس و VIF جهت بررسی همخطی بین متغیرهای مستقل

متغیرها	تلورانس	VIF
کیفیت تدریس اساتید	۰/۴۰۵	۲/۴۷۲
شایستگی اساتید	۰/۴۰۵	۲/۴۷۲

همان طور که در جدول ۴ جهت بررسی ضرایب رگرسیون مدل پژوهش مشاهده می شود، متغیر یادگیری سازمانی با سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ و مقدار آماره  $t$  ۴/۲۹۵ و متغیر فرهنگ یادگیری با سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ و آماره  $t$  ۶/۴۴۷ ارتباط معناداری با متغیر سرمایه فکری دانشجویان دارند.

در رگرسیون خطی چند متغیره پس از برازش مدل به بررسی کفایت مدل برآورد شده می پردازیم که برای این منظور از آزمون های دوربین واتسون جهت بررسی عدم خود همبستگی بین جملات باقیمانده، آزمون نرمال بودن باقیمانده مدل، از  $VIF$  ها جهت بررسی وجود یا عدم وجود همخطی بین متغیرهای مستقل مدل استفاده کرده ایم که در جدول زیر مقادیر مربوط به این شاخص ها آورده شده است.

همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می گردد مقادیر  $VIF$  و تلورانس نشان دهنده ی وجود هم خطی بین متغیرهای پیش بین مدل می باشد. از آنجایی که  $VIF$  بالای ۲ بوده و همینطور در تعیین همبستگی بین متغیرهای پیش بین نیز دیده شد که با ضریب همبستگی ۰/۷ رابطه معناداری بین آن ها وجود دارد در مدل پیش بینی سرمایه فکری می توان از یکی از متغیرهای یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری استفاده نمود.

- مقدار آماره ی دوربین واتسون مدل نیز برابر با ۱/۶۳۱ است عددی نزدیک به ۲ بوده و در نتیجه عدم خود همبستگی بین باقیمانده ها نیز تایید می گردد.
- از طرفی نمودار  $p-p$  جهت تشخیص نرمال بودن باقیمانده ها نیز نرمال بودن باقیمانده ها را تایید می کند.

### بحث و تفسیر

هدف اصلی پژوهش حاضر رابطه ابعاد یادگیری سازمانی و ابعاد فرهنگ یادگیری با سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین ابعاد یادگیری سازمانی (کسب

دانش، انتشار اطلاعات، تفسیر اطلاعات و بهبود حافظه سازمانی) با سرمایه فکری در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد و یادگیری سازمانی قادر به پیش بینی سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد ساری می باشد. یافته های این پژوهش با پژوهش ناظم و مطلبی (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه رابطه ی معنی داری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری عنوان نمود، حسنوی و رمضان (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه با افزایش میزان یادگیری سازمانی، سرمایه فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه ای افزایش می یابد، فرسانی و همکاران (۲۰۱۲) مبنی بر اینکه ارتباط مثبت و معنی داری بین سرمایه فکری با یادگیری سازمانی وجود دارد. اسحاق، هرمانس و کلاین (۲۰۱۰)، ناظم و مطلبی (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری تأثیر دارد و بتیس (۲۰۰۲) مبنی بر اینکه یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری تأثیر دارد، پژوهش فرسانی و همکاران (۲۰۱۲) مبنی بر این که ارتباط مثبت و معنی داری بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی وجود دارد. پژوهش ناظم و مطلبی (۱۳۹۰) مبنی بر این که سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی اثرگذار است، پژوهش قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۱) مبنی بر این که تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی چندان قوی نیست، اما این متغیر سرمایه فکری از طریق متغیر تعدیل کننده فرآیند یادگیری سازمانی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد دارد. همچنین تأثیرگذاری سرمایه فکری بر فرآیند یادگیری سازمانی تأیید شده است، پژوهش حسنوی و همکاران (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری شان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در تبیین این نتایج می توان چنین گفت که مؤسسات آموزش عالی به واسطه رسالت و کارکرد آموزش، پژوهش و خدماتی خود ذاتاً نوعی سازمان یادگیرنده هستند و از سطح یادگیری سازمانی



اعتماد منجر به توسعه‌ی سرمایه فکری در سازمان می‌شود، فرهنگ و همکاران (۱۳۸۹) مبنی بر اینکه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری رابطه معنی‌داری وجود دارد، سوئیفت و هوانگ (۲۰۱۳) مبنی بر اینکه اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی اثرگذار می‌باشد، هوان یان سو (۲۰۱۲) مبنی بر اینکه اعتماد سازمانی یادگیری را تشویق می‌کند و منجر به افزایش سرمایه ساختاری می‌شود، مطالعات حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۳) مبنی بر اینکه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد، با پژوهش شرفی و عباس پور (۱۳۹۲) مبنی بر اینکه رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و سرمایه‌های فکری وجود دارد، نتایج رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه فرهنگ یادگیری، نقشی حیاتی در پروراندن پرس و جو، باز بودن و اعتماد در محیط کار ایفا می‌کند که همگی این موارد لازمه‌ی یادگیری افراد از یکدیگر در محیط کار می‌باشند و فرهنگ یادگیری سازمانی را پیش بینی می‌کند، با یافته‌های قلتاش و همکاران (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد، بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد، بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد، بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد، یافته‌های رضایی دولت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) مبنی بر اینکه فرهنگ بر یادگیری سازمانی، تأثیرگذار می‌باشد، طبرسا و همکاران (۱۳۸۹) مبنی بر اینکه فرهنگ سازمانی بر نوآوری تأثیر دارد، پژوهش سنگه (۲۰۰۱) مبنی بر اینکه در سازمان‌هایی که زمینه اجرای فرهنگ نوآوری تقویت می‌شود افراد خود را ملزم می‌دانند که در تعیین آینده سازمان سهیم و موثر باشند، همخوانی دارد. در واقع در دانشگاه آزاد واحد ساری فرهنگ یادگیری وجود داشته و اعضای سازمان تشویق به مشارکت در سازمان و نقد و بررسی برنامه‌های سازمان می‌شوند و جو و فضای سازمانی حمایت‌کننده بوده است. با توجه به محوریت دانایی سازمانی در توسعه

بالایی برخوردارند. در واقع دانشگاه‌ها برای توسعه‌ی سرمایه فکری دانشگاه‌ها باید یادگیرنده و یاددهنده شوند، زیرا دانشگاه یادگیرنده، شبکه‌ی سازمانی است با بخش‌ها و هسته‌های مرکزی زیاد و متنوع، و زمانی که افراد از حوزه‌های مختلف دانش، گردهم می‌آیند و تیم‌های تحقیقاتی تشکیل می‌گردد، دانش جدید در بخش‌های مختلف شکل می‌گیرد و هوشمندی جمعی دانشگاهی، حاصل می‌شود. این دستاورد جمعی، می‌تواند دانشگاه را در شرایط کنونی به اثربخشی و کارآمدی مورد نظر رهنمون سازد و سرمایه فکری دانشگاه‌ها را توسعه دهد. به عبارت واضح‌تر، با افزایش میزان یادگیری سازمانی، سرمایه فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای افزایش می‌یابد.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین ابعاد فرهنگ یادگیری (انگیزه درونی برای یادگیری، توجه و مساعدت، انتظارات شخصی از توانایی آموزش، انگیزه بیرونی برای یادگیری و بعد تعالی در آموزش) با سرمایه فکری رابطه معنی‌داری وجود دارد، و فرهنگ یادگیری قادر به پیش بینی سرمایه فکری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد ساری می‌باشد. در ارتباط با اهمیت فرهنگ یادگیری در توسعه سرمایه فکری شواهدی ارائه می‌گردد. نظریه-پردازانی نظیر لومینیتا و دراگسی (۲۰۱۳)، هانگ و هوش (۲۰۰۷)، ونگ و چانگ (۲۰۰۵)، چن و همکاران (۲۰۰۴)، بونیس (۲۰۰۲) فرهنگ یادگیری را یکی از عناصر مهم تأثیرگذار بر سرمایه فکری دانشگاه‌ها معرفی کرده‌اند. صاحب‌نظران معتقدند که فرهنگ یادگیری، تعامل، همکاری، کنجکاوی و تعمق بر مرزهای داخلی و بیرونی و زیربنای یادگیری موثر را تشویق می‌کند. سنگه (۲۰۰۱) معتقد است که عوامل مربوط به فرهنگ یادگیری در ایجاد سازمان یادگیرنده ضروری به نظر می‌رسد. ادگار شاین (۱۹۹۸) فرهنگ یادگیری را عاملی کلیدی برای یادگیری سازمانی در قرن بیست و یکم می‌داند (کاترین، ۲۰۰۳). یافته‌های این پژوهش با نتایج نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر اینکه ترویج فرهنگ

### نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف رابطه یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری با سرمایه فکری در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام شد. نتیجه ضریب همبستگی پیرسون نشان داده است که بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن (کسب دانش، انتشار اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی) با سرمایه فکری رابطه-ی معنی دار وجود دارد. بین فرهنگ یادگیری و مولفه‌های آن (انگیزه درونی برای یادگیری، توجه و مساعدت، انگیزه بیرونی برای یادگیری، انتظارات شخصی از توانایی آموزش، تعالی در آموزش) با سرمایه فکری رابطه وجود دارد. فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی قدرت پیش‌بینی کنندگی سرمایه فکری را دارد. نتایج این پژوهش مسئله توجه هرچه بیشتر به یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری را به دلیل متوسط بودن ارتباط بعضی از مولفه‌های آن با سرمایه فکری در دانشگاه آزاد واحد ساری گوشزد می‌کند که باید هرچه قوی تر و مجدانه‌تر توسط مسئولان پیگیری شود.

### منابع

- اعرابی، سیدمحمد، فخاریان، مریم. (۱۳۸۷). اندازه گیری سطح یادگیری سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت. سال اول. شماره اول. صص ۱۲۹-۱۰۹.
- حسینی، رضا، رمضان، مجید. (۱۳۹۰). افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی. فصلنامه بهبود مدیریت. سال پنجم، شماره ۱. صص ۳۹-۲۵.
- حقیقی کفاش، مهدی. دهدشتی شاهرخ، زهره. غریبی، حسن. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری: نقش میانجی‌گری رضایت شغلی. نشریه مدیریت فردا. سال سیزدهم، شماره ۳۸. صص ۵۴-۴۱.
- خاوندکار، جلیل. خاوندکار، احسان. متقی، افشین. (۱۳۹۲). سرمایه فکری؛ مدیریت، توسعه و مدل‌های سنجش. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- خلیلی عراقی، منصور. (۱۳۸۲). سازمان‌های یادگیرنده: ضرورتی برای توسعه و تحول. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۳۷.

و ارتقای سرمایه فکری در دانشگاه‌ها، دانشگاه‌ها می-بایست زمینه‌ها و بسترهای سازمانی را برای ایجاد زیربنای، استقرار فرهنگ یادگیری و راه‌اندازی فرایندهای بهبود دانایی در سطح مراکز فراهم نمایند، بنابراین دانشگاه‌ها می‌توانند با فراهم کردن شرایط همکاری حرفه-ای بین اعضای دانشگاه، طراحی دوره‌های آموزشی بر مبنای یادگیری موضوعات به روز، همکاری مطلوب بین دانشگاه و سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها، امکانات جدید، برقراری ارتباط درون‌دانشگاهی و برون‌دانشگاهی، تبادل اطلاعات با دانشگاه‌های قطب و دانشگاه‌های خارج از کشور، افزایش تعداد همایش‌ها و سمینارها، افزایش تعداد تفاهم‌نامه‌های امضا شده با سایر مراکز علمی و تحقیقاتی داخلی به منظور انجام برنامه‌ها و پروژه‌های تحقیقاتی، افزایش همکاری‌های بین‌المللی مانند افزایش دوره‌های آموزشی برگزار شده توسط اساتید خارجی، برگزاری بیشتر کنفرانس‌ها و کنگره‌های بین‌المللی در دانشگاه‌ها برنامه-ریزی و سرمایه‌گذاری کنند. فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی نقش پایه‌ای در توسعه سرمایه فکری سازمان به عهده دارند، در واقع دانشی که از دریچه‌ی فرهنگ یادگیری به سازمان وارد می‌شود، در تمامی مولفه‌های سرمایه فکری تسری پیدا می‌کند. سازمانی می‌تواند دارایی‌های فکری خود را بهبود ببخشد که فرایندها و فرهنگ دامنه‌دار یادگیری را ایجاد نماید، این موضوع از حذف ذخایر دانش جلوگیری کرده و انگیزاننده‌ی افراد برای همکاری در توسعه‌ی ذخایر دانشی سازمان خواهد بود.

بنابراین می‌بایست دانشگاه‌ها به ترویج یادگیری سازمانی، تشویق کارکنان به یادگیری از دیگران و آموزش آنها و تبادل اطلاعات و آموخته‌ها به دیگران، تشکیل بانک اطلاعاتی جهت شناسایی اساتید صاحب‌نظر دانشگاهی و تدوین برنامه‌هایی برای آنها در رابطه با توسعه ظرفیت مدیران و کارکنان از طریق برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های نظام‌مند توجه شود.

- نصیری پور، امیراشکان، ریسی، پوران. مسعودی اصل، ایروان. نظری، اصلان. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی. دوره ۷. شماره ۱. صص ۸۰-۹۰.
- Bontis, N. et al. (2002); "Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows. Journal of Management Studies. Vol. 39, No. 4, pp. 437-466.
- Cathrine, L. Wang, Pervaiz K. Ahmed. (2003). Organisational Learning: Critical Riview, the Learning Organization. Vol. 19. No.1 .
- Chen, J., Zhu, Z., and Xie, H. Y. (2004). Measuring Intellectual Capital: A new Model and Empirical Study. Journal of Intellectual Capital. 5(1): 195-212.
- Farsani, Javad. Bidmeshgipour, Maryam. Habibi, Masoumeh. Rashidi, Mohammad Mehdi. (2012). Intellectual capital and organizational learning capability in Iranian active companies of petrochemical industry. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 62 (2012) 1297 – 1302 .
- Huang C, Hsueh S. (2007). A study on the relationship between intellectual capital and business performance in the engineering consulting industry: A path analysis. Journal of Civil Engineering and Management. 13 (4):265-71 .
- Isaac, RG, Herremans, IM, Kline, TJ. (2010). Intellectual capital management enablers: A structural Equation Modeling Analysis. Journal of Business Ethics. 93(3): 373-391 .
- Johnston, R., & Hawke, G. (2002). Case studies of organisations with established learning cultures. Leabrook/Australia: National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Kong, E. (2007); "The Development of Strategic Management in the Non-profit Context: Intellectual Capital in Social Service Non-profit Organizations"; International Journal of Management Reviews, pp. 1468-2370.
- LI, A. (2009). Creating an organizational Learning Culture-The Perspective of Workplace Learning. Transkulturelle Perspektiven auf Kulturen des Lernens, 151.
- رحیم نیا، فریبرز. کریمی فریدی، احمد رضا. اسلامی، قاسم. (۱۳۹۰). تأثیر فرهنگ یادگیری بر یادگیری کارکنان در محیط کار به واسطه توانمندسازی روان شناختی و اثربخشی مدیریتی. بهبود مدیریت. سال پنجم. شماره ۳. صص ۱۲۱-۱۰۲.
- رضایی دولت آبادی، حسین. بهارستان، امید. محمدی صدر، محمد. (۱۳۹۱). تحلیل ارتباط فرهنگ یادگیری سازمانی، فرهنگ نوآورانه و ابداع در صنایع غذایی کرمان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره دوم. شماره ۳. صص ۱-۲۵.
- شرفی، محمد. عباس پور، عباس. (۱۳۹۲). ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی. راهبرد آموزش در علوم پزشکی. دوره ۶. شماره ۲. صص ۸۱-۷۵.
- طبرسا، غلامعلی. محبوب، سیامک. اسمعیلی گیوی، محمدرضا. اسمعیلی گیوی، حمیدرضا. (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه های عمومی کشور. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی. شماره ۵.
- فرهنگ، ابوالقاسم و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۵۵. صص ۱۳۰-۱۱۱.
- قربانی زاده، وجه الله. حبیبی بدرآبادی، حسین. ابراهیم زاده، حسین. (۱۳۹۱). نقش تعدیل کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی. ۵(۱۶): ۱۶۱-۱۳۵.
- قربانی زاده، وجه الله. مشبکی، علی اصغر. (۱۳۸۷). ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش فرایند یادگیری سازمانی. فصلنامه دانشور. سال پانزدهم. شماره ۲۷. صص ۱۰۰-۸۵.
- قلتاش، عباس.
- صالحی، مسلم. جاودانی، مریم. سینا، حمید. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی. سال هفتم، شماره اول. صص ۸۵-۷۰.
- ناظم، فتاح. مطلبی، آزاده. (۱۳۹۰). ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر مبنای یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال دوم. شماره ۵. صص ۵۰-۲۹.

- Luminita, M. Draghici, G. (2013). A model to evaluate the intellectual capital. International Conference on Health and Social Care Information Systems and Technologies. Procedia Technology .pp 867 – 875.
- Senge, P.M., & Carstedt, G. (2001). Innovating out way to the next industrial revolution. Sloan Management Review, 42 (2), 24-38.
- Swift, E.peter.Hwang. (2013). the impact of affective and cognitive trust on knowledge Sharing and organizational learning. Journal of Intellectual Capital.vol 20.no 1.pp20-37.www.emeraldinsight.com.
- Wang, W. Y., & Chang, C. (2005). Intellectual capital and performance in causal models: Evidence from the information technology industry in Taiwan. Journal of Intellectual Capital, 6(2), 222-236.

---

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 7, No. 1, spring 2016, No 25



Journal of Educational  
Psychology

---

## The Relationship organizational Learning and Learning Culture With intellectual capital in Islamic Azad Unuversity Sari Branch

Fataneh Amoie<sup>1</sup>, Kiomars Niaz Azari<sup>2\*</sup>, Marzie Niaz Azari<sup>3</sup>

- 1) Center for the Study of Medical Sciences of Mazandaran University
- 2) Department of Educational Management, Islamic Azad University Sari, Sari, Iran
- 3) Faculty member of Islamic Azad University Ghaemshahr, Ghaemshahr, Iran

\*Corresponding author: [k.niazazari@gmail.com](mailto:k.niazazari@gmail.com)

---

### Abstract

Intellectual capital is a key stimulating factor for competing and improving academic performance. An organization that is not able to develop their intellectual capital will not be able to survive and organizational Learning and Learning Culcure reliability is fundamental to the development of organizational intellectual capital. Therefore, the present research has been conducted with the goal Relationship organizational Learning and Learning Culture With intellectual capital. The study adopted a correlation, descriptive approach as its methodology. The statistical population included all faculty members of Islamic Azad Unuversity Sari Branch (N=186). The Sampeling Method was stratified random sampling method and The Cochran's formula was used to determine the sample size in this study summing up to 132 persons. Measurement tools in this study were 3 questionnaires of organizational Learning, Learning Culture and intellectual capital. To determine the validity, the face validity, content validity in a qualitative way was applied. To determine the reliability in terms of, the Chronbach's alpha coefficient was used, Chronbach's alpha coefficients for Learning Culture 0/91, Organizational Learning 0/89 and intellectual capital has been achieved 0.87 that, respectively, indicating a suitable reliability. To analyze the collected data, the Corelation and Regretion were used. The study findings indicate that correlated between organizational learning and intellectual capital among faculty, correlated between the learning culture & intellectual capital among faculty Of Islamic Azad Unuversity Sari Branch. Also the result of regression analyze indicate that organizational learning and intellectual capital have anticipation capable Intellectual Capital of faculty Of Islamic Azad Unuversity Sari Branch.

**Key words:** Organizational Learning, Learning Culture, Intellectual, Faculty, Islamic Azad University Sari Branch

---