

## Research Paper

## Explaining the mediating role of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance

Siroos ghanbari <sup>1\*</sup>, Parvaneh Mohammadi <sup>2</sup>

1. Professor of Educational Management, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
2. PhD candidate Educational Management, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran.

Received: 2020/11/28

Accepted: 2021/4/15

PP:1-16

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2022.26649.5326](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.26649.5326)**Keywords:**

Organizational learning capacity, intellectual capital, organizational learning, job performance

**Abstract**

**Introduction:** This study aimed to explain the mediating role of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance.

**research methodology:** Methodology of the research was descriptive-correlative. The statistical population consisted of the staff of the Education Department of Sanandaj city in the academic year of 1398-1399 with 503 people. The sampling method was random. The sample size according to the Kregci-Morgan model was considered 215 persons. For data collection, intellectual capital questionnaire of Bunites (2001), organizational learning of Chuwa (2007), organizational learning capacity questionnaire of Neef (2001) and job performance questionnaire of Paterson (1988) were used. Validity of the tools was confirmed by the professors of education and psychology. Data were analyzed using two software's Spss vs. 22 and lisrel. 8/50 and analyzed by structural equation modeling

**Findings:** The results showed that variables of organizational learning capacity and organizational learning directly and the variables of intellectual capital and organizational learning indirectly have a significant impact on employees' job performance through the variable of organizational learning capacity ( $P < 0/05$ ).

**Conclusion:** It is suggested that efforts to strengthen intellectual capital and provide support for enhancing organizational learning and improving organizational learning capacity as a serious priority are suggested.

**Citation:** ghanbari Siroos, Mohammadi Parvaneh (2022). Explaining the mediating role of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance. Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(5):1-16

**Corresponding author:** Siroos ghanbari**Address:** Professor Educational Management, Faculty of Humanities , BuAli Sina University, Hamedan, Iran.**Tell:** 09183133250**Email:** s.ghanbari@basu.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

Today, the continuity of social life of organizations depends on the quality of job performance of employees. Leading organizations strive to identify and manage the factors that affect employee performance and behavior. And to achieve the success that by providing these factors, increase the performance of their employees.

### Context:

Organizational education is a model for all institutions and organizations in society. Factors affecting the performance of the organization are divided into two categories: external factors and internal organizational factors. Extra-organizational factors include economic, social, political, cultural, and legal factors, and intra-organizational factors include categories such as social capital, intellectual capital, organizational culture, structure, technology, strategies, and organizational learning. Intellectual capital and organizational learning lead to employee job performance, but these two variables will lead to higher results or performance in organizations with high organizational learning capacity. Therefore, the need for organizational learning and intellectual capital development is essential for the organization.

### Goal:

The goal of present study is Explaining the mediating role of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance.

### Method:

The method of the present study is descriptive-correlational. The statistical population of the study includes the staff of Sanandaj Education Department in the academic year 1399-1398 with a volume of 503 people. The sample size was 215 according to Krejcie and Morgan table, of which 200 questionnaires were fully answered and analyzed, and other questionnaires were incomplete and distorted to avoid any errors outside. Simple random sampling method was used to select the statistical sample of the research. The following questionnaires were used to collect the required data for the research: the analysis. Intellectual Capital Questionnaire: It is designed by modeling Bontis (2001) Intellectual Capital Questionnaire and consists of 35 items. The content validity of this instrument was confirmed by professors of educational sciences and psychology and its reliability was obtained with Cronbach's alpha coefficient of  $\alpha = 0.85$ . Organizational Learning Questionnaire: Neif Organizational Learning Questionnaire (2001) was used to assess the level of organizational learning of employees. The content of

this tool was confirmed by three professors of educational sciences and psychology and its reliability was determined with Cronbach's alpha coefficient of  $\alpha = 0.82$ . Organizational Learning Capacity Questionnaire: Chiva et al. (2007) Organizational Learning Capacity Questionnaire was used to measure the organizational learning capacity of employees. The content validity of this tool was confirmed by three professors of educational sciences and psychology and its reliability was obtained with Cronbach's alpha coefficient of  $\alpha = 0.85$ . Patterson (1988) Job Performance Questionnaire was used to measure the job performance of employees. Its reliability was obtained in Cronbach's alpha coefficient  $\alpha = 0.76$ . All questionnaires are set in a five-point Likert scale. Point 5 was given to the answer I completely agree and point 1 was given to the answer completely disagree. Finally, the data were collected using Pearson correlation coefficient and structural equation modeling and using two SPSS software. 22 and Lisrel. 8.50 was analyzed.

### Findings:

The results of the correlation matrix analysis of the variables showed: The variables of organizational learning ( $r = 0.44$ ) and organizational learning capacity ( $r = 0.40$ ) have a positive and significant relationship with the variable of intellectual capital at the level of 0.01. Also, the variables of organizational learning ( $r = 0.17$ ) and organizational learning capacity ( $r = 0.56$ ) have a positive and significant relationship with the variable of job performance at the level of 0.01 and despite the positive relationship between intellectual capital and job performance, this relationship is weak. The results of predicting job performance by intellectual capital and organizational learning by mediating the organizational learning capacity of employees are as follows. Intellectual capital does not have a significant direct effect on job performance. The effect of other variables including organizational learning on job performance; Intellectual capital on organizational learning capacity; Organizational learning on organizational learning capacity; Organizational learning capacity on job performance; Intellectual capital has a positive and significant effect on job performance through organizational learning capacity and finally organizational learning through organizational learning capacity has a positive and significant effect on job performance ( $p < 0.05$ ). Also, the results of significant coefficients showed that the values of  $t$  obtained for the mentioned variables are greater than 1.96 and as a result, the relationships of these variables with the relevant factors are significant. The results of the structural pattern fitting indices of the mediation test of organizational learning capacity in the relationship between

intellectual capital and organizational learning with job performance for each of the proposed indicators of Hu and Bentler (1999) including chi-square ( $\chi^2$ ), chi-square 2 On the degree of freedom ( $\chi^2 / df$ ) good fit index (GFI), adaptive goodness index (AGFI), comparative fit index (CFI), softened fit index (NFI) or Bentler-Bont index and root mean square error Approximation (RMSEA) is provided. ( $\chi^2$  df-2/56, GFI-.93, AGFI-.92, CFI-.90, NFI-.91, RMSEA-.78). It shows that the structural model of the mediation test of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance, has a good fit.

#### Results:

In general, it can be concluded that any increase in the amount of intellectual capital will be associated with an increase in organizational learning capacity and any increase in organizational learning capacity

will be associated with an increase in the job performance of education staff. Also, any increase in the amount of organizational learning will be accompanied by an increase in the capacity of organizational learning and job performance of education staff. Therefore, it is suggested that the managers of the education organization pay attention to the mechanisms that enhance the organizational learning capacity (strong organizational culture, study opportunities, healthy competition, like-mindedness and organizational conferences) to In this way, improve the job performance of employees. In addition, the human resources management of the Education Organization should pay attention to the transfer and training of successful experiences of the departments that have performed well in the use of intellectual capital components to other departments through holding briefings and Training classes can lead to the core development of the organization.



## مقاله پژوهشی

## تبیین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی

سیروس قنبری<sup>۱\*</sup>، پروانه محمدی<sup>۲</sup>

۱. استاد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

## چکیده

**مقدمه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی انجام گرفت.

**روش شناسی پژوهش:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مشتمل بر کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ با حجم ۵۰۳ نفر است. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان، ۲۱۵ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی سرمایه فکری بونیتس (۲۰۰۱)، یادگیری سازمانی چپوا و همکاران (۲۰۰۷)، ظرفیت یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) و پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۸) استفاده شد. روایی ابزارها با نظر اساتید علوم تربیتی و روانشناسی تأیید گردید. داده‌ها با استفاده از دو نرم افزار 22 Spss.v و Lisrel. 8.50 و با روش مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که متغیرهای ظرفیت یادگیری سازمانی و یادگیری سازمانی به صورت مستقیم و متغیرهای سرمایه فکری و یادگیری سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنی‌دار دارد ( $P < 0/05$ ).

**بحث و نتیجه‌گیری:** جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود تلاش در جهت تقویت سرمایه فکری و بسترسازی برای افزایش یادگیری سازمانی و بهبود ظرفیت یادگیری سازمانی به عنوان یک الویت جدی در دستور کار قرار گیرد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱/۲۶

شماره صفحات: ۱-۱۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

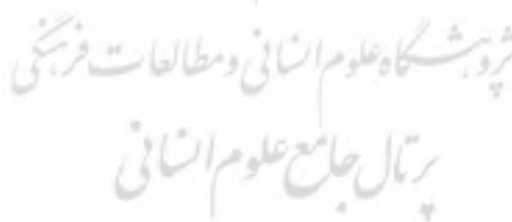


DOI:

10.30495/jedu.2022.26649.5326

## واژه‌های کلیدی:

ظرفیت یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی.



**استناد:** قنبری سیروس، محمدی پروانه (۱۴۰۱). تبیین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی،

دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۵): ۱-۱۶.

\* نویسنده مسوول: سیروس قنبری

نشانی: استاد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

تلفن: ۰۹۱۸۳۱۳۳۲۵۰

پست الکترونیکی: s.ghanbari@basu.ac.ir

## مقدمه

امروزه استمرار حیات اجتماعی سازمان ها به کیفیت عملکرد شغلی کارکنان بستگی دارد و سازمان های مختلف، توجه و سرمایه گذاری فراوانی برای ارتقای سطح عملکرد شغلی کارکنان خود انجام می دهند. در واقع با توجه به نقش عملکرد شغلی کارکنان در دستیابی به اهداف و توسعه سازمانی، سازمان های پیشرو تلاش می کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این موفقیت دست یابند که با فراهم ساختن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود بیفزایند (Karimi & Shahdosti, 2016). بسیاری از سازمان ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به دنبال یافتن راه کارهایی هستند که بتوانند از طریق ارائه خدمات با کیفیت بالا، نوآوری و پاسخگویی سریع، از سایر رقبا متمایز شوند و به اثر بخشی و کارایی بالاتری دسترسی پیدا کنند. بسیاری بر این باورند که سازمان هایی می توانند در دنیای پر رقابت امروزی به فعالیت و حیات خود ادامه دهند که دارای عملکرد سازمانی بهینه و برتر نسبت به رقبا باشند و ضمن استفاده مناسب از فرصت ها، از تهدیدات به نفع خود سود برند. آموزش و پرورش سازمانی است که الگوی کلیه نهادها و مؤسسات و سازمان های رسمی جامعه است و هیچ جامعه ای بدون آموزش پرورش قوی نمی تواند استوار بماند (BashiriHaddadan, Mahmoodi, Rezapoor & Adib, 2016). بنابراین توجه به عملکرد کارکنان سازمان های آموزش و پرورش در هر جامعه ای از ضرورت بالایی برخوردار است.

عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان را به دو دسته عوامل برون سازمانی و عوامل درون سازمانی تقسیم می کنند. عوامل برون سازمانی شامل عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، حقوقی هستند و عوامل درون سازمانی در برگیرنده مقوله هایی چون سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، فرهنگ سازمانی، ساختار، فناوری، راهبردها و یادگیری سازمانی می باشند (Seyyd Naghavi, Sepandar & Raminmehr, 2012). عملکرد را می توان به عنوان رفتار (روشی که سازمان ها، گروه ها و افراد، کار را انجام می دهند) تلقی کرد. به زعم کامل عملکرد، رفتار است و باید از نتایج متمایز شود، زیرا عوامل سیستمی می توانند نتایج را منحرف کنند. در صورتی که عملکرد به گونه ای تعریف شود که هم رفتار و هم نتایج را در برگیرد دیدگاه جامع تری حاصل می گردد (Neely, Adams & Kennerley, 2002). در واقع عملکرد شغلی عنوان ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تیکه های مجزای رفتاری تعریف شده است (Ahmadi, 2021).

تلاش برای عملکرد بهتر، موضوعی است که انتظار بزرگ همه ی افراد ذینفع سازمان آموزش و پرورش اعم از مدیران، ارباب رجوع، کارکنان است. کریتنر<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) می گوید در محیط های چالشی و متلاطم، سازمان ها کم کم پی می برند که مزیت رقابتی دیروز، تضمینی برای بقای فردا محسوب نمی شود. این امر فشار شدیدی را به سازمان ها تحمیل می کند تا بیاموزند که چگونه می توانند به بهترین وجه عملکرد و مزیت خود را بهبود بخشیده و پیشرو رقبا باشند.

عملکرد شغلی درجه ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی تعریف می شود (Tahir Suliman, 2006). عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می شود (Rashidpoor, 2000). عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش را می توان با دو بعد نوآوری شغل و نقش شغل مورد مطالعه قرار داد. نقش شغل: رفتارهای مربوط به کارها، وظایف و مسوولیت های تعیین شده است هنگامی که به طور رسمی در توصیف شغل به کار می روند. نوآوری شغلی: اشاره به خلاقیت های نوآورانه کارکنان و مهارت حل مسائل در سازمان دارد و مشابه نقش خارجی عملکرد به عنوان نوآوری رفتار کاری در تولید و ترویج و تحقق ایده های خلاق در سازمان شناخته شده است که در موفقیت سازمانی مهم و سودمند می باشد. عملکرد شغلی در سازمان آموزش و پرورش به نیازمندی های شغلی، اهداف و مأموریت های سازمان و باورهای افراد نسبت به رفتارهای پراهمیت وابسته است. عوامل متعددی وجود دارند که می توانند با عملکرد کارکنان رابطه داشته باشند که سرمایه فکری و یادگیری سازمانی هم جزء این عوامل به شمار می آید (Ahmadian & Ghorbani, 2013). امروزه سرمایه فکری در کشورهای مختلف، به عنوان مؤلفه های مهمی از استراتژی های سازمان ها به شمار می رود و کشورهای مختلفی از جمله آمریکا، کانادا، برزیل، آلمان، سوئیس، هند، ترکیه، جزو کشورهای پیشتاز در امر تحقیق و به کار گیری صحیح سرمایه های فکری به عنوان یک رویکرد جدید رقابتی هستند. در این راستا، تحقیقات مختلفی برای بررسی نقش سرمایه فکری بر بهبود عملکرد صورت گرفته است (O'Don, O'Regan & Coates, 2007).

در جهان کنونی که دوره تحولات لجام گسیخته و به قول تافلر<sup>۲</sup> دوره جابجایی قدرت می باشد بحث مدیریت سرمایه فکری و دارایی های ناملموس سازمان ها بعد از موضوعات مهندسی مجدد (دهه ۸۰) و مدیریت کیفیت فراگیر (دهه ۹۰) به عنوان پدیده ای مهم، به صورت همه جانبه ای افق تحولات مدیریت را تحت تأثیر قرار داده است. در این میان جدیدترین پارادایمی که بحث فوق را در مدیریت سازمان ها تحت

1 Compbill

2 Critnir

3 Tafler



پوشش قرار می‌دهد، بحث مدیریت سرمایه فکری است، استوارت<sup>۱</sup> اعتقاد دارد، سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت‌ها و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت بکار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (Ghlichlee & Moshabbaki, 2007). سرمایه فکری با توجه به ماهیت هر سازمانی ابعاد گوناگونی دارد. به طور کلی سرمایه فکری شامل دانش افراد، خلاقیت، شهرت سازمانی، ظرفیت‌های سازمانی، روابط با مشتریان، عرضه کنندگان و فناوری اطلاعات است تمرکز اصلی این سرمایه بر سازمان‌هایی است که موجب ایجاد ارزش برای سازمان‌ها می‌شود (Ghorbani, Naseri & Shahnazari, 2021).

در اقتصاد مبتنی بر دانش از سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می‌شود و موفقیت یک سازمان به توانایی‌اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد. به علاوه، یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان آموزش و پرورش در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت پایدار ایجاد کند یادگیری سازمانی است (Moghimy & Ramadan, 2013). دنیای سرمایه از تسلط سرمایه به تفوق دانش، تغییر اولویت داده است. در چنین شرایطی سازمان آموزش و پرورش برای بقای خود و همسویی با تغییرات محیط پیرامون، به ویژه با توجه به مسایل جهانی شدن ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز سازند تا توان مقابله با این تغییرات را به دست آورند. یکی از مهم‌ترین این ابزارها، سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی در آن است.

یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرایندهای درون سازمانی برای نگهداری یا بهبود عملکرد سازمان بر اساس تجارب است. به عبارتی، یادگیری سازمانی فرایند جمعی اکتساب و خلق شایستگی‌ها است که در روش مدیریت متغیرها، تغییر ایجاد کرده و شرایط را متحول خواهد کرد (Akoff, 2003). می‌توان گفت که یادگیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌ها و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند. یادگیری سازمانی متشکل از مجموعه‌ای از تعاملات بین انطباق‌های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمانی است (Lussier, 2002).

حدود نیم قرن از عمر مباحث یادگیری سازمانی می‌گذرد و در حال حاضر نیز به شکل فزاینده‌ای در حال رشد است، چرا که تغییرات و چالش‌های فراوان دنیای کنونی ایجاب می‌کند که سازمانی با قدرت یادگیری و به روز رسانی خود شکل گیرد تا بتواند با تحولات سریع خود را منطبق کند و به موقع به محرک‌های محیطی پاسخ دهد و با کسب دانش و آگاهی به صورت گسترده و پویا و زنده در حوزه‌ی بهسازی و توسعه سازمانی به حیات خود ادامه دهد (Lopez, Peon & Ordas, 2005). با وجود آن که یادگیری سازمانی از مفاهیمی است که در مدت زمانی کوتاه طرفداران زیادی پیدا کرده، هنوز در این حوزه تعریف عملیاتی که پذیرش عمومی یافته باشد دیده نمی‌شود. تحقیقات ابتدایی در این زمینه به دنبال بررسی اختلافات میان محافل علمی درگیر با این موضوع بر سر معانی یادگیری سازمانی و چگونگی ایجاد این فرایند بوده است (kim, 1993).

اما قابلیت یادگیری سازمانی فراتر از یادگیری سازمانی است و نشان دهنده‌ی ظرفیت سازمان برای توسعه‌ی توانایی‌های خود، برای کسب اطلاعات جدید و تبدیل آن اطلاعات به دانش است (Skerlavaj, Stembergera, krinjara & Dimovskia, 2007). به همان میزان که سازمان‌های آموزش و پرورش ظرفیت یادگیری خود را افزایش می‌دهند، راهبردهای سازمانی بهتری ایجاد می‌کنند و خود را تجهیز می‌نمایند که تغییرات درونی و بیرونی را پیش بینی کنند، به آن‌ها پاسخ دهند و مزیت رقابتی خود را حفظ کنند.

سرمایه فکری و یادگیری سازمانی منجر به عملکرد شغلی کارکنان می‌شود اما این دو متغیر در سازمان‌هایی با ظرفیت یادگیری سازمانی بالا، به نتایج یا عملکرد بالاتری منجر خواهد شد (Ghorbanizadeh, Habibi Badrabadi & Ebrahimzadeh, 2012). رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا کارکنان سازمان بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیت‌شان را ادامه و بر کارایی خود بیفزایند. از طرفی از مهم‌ترین خصیصه سازمان‌های امروزی تغییر و تحول است، در چنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر امکان متناسب سازی با این تغییرات، سازمان، مدیران و کارکنان به صورت همگام نباشد، اثرات بدی به دنبال خواهد داشت. لذا نیاز به یادگیری سازمانی و توسعه سرمایه فکری امروزه به خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده است (Ghasemzadeh, 2015).

## پیشینه پژوهش

نگاهی به ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد مطالعات زیادی در ارتباط با یادگیری سازمانی شکل گرفته است، اغلب این مطالعات بر الف- مفهوم سازی مدل‌های یادگیری، ب- ارزیابی ابزار و روش‌هایی که به بهبود ارتقای سطح فرایند یادگیری در سازمان و یا ج- بر فرآیندهایی که

سازمان را در حد سازمان یادگیرنده قرار می‌دهند، قرار دارد. تحقیقات مربوط به یادگیری سازمانی به نوعی اعتبار سنجی نیاز دارد تا بدان وسیله بتوان رابطه مستقیمی میان اصول یادگیری سازمانی و بهبود عملکرد را نشان داد. در یکی از تحقیقات محققان نقاط قوت وضعف سازمان‌های یادگیرنده را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که امروزه یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به عنوان نوشدارو برای تمامی دردهای سازمانی تجویز می‌شود در حالی که مفاهیم استفاده شده تحت این عنوان کاملاً با یکدیگر متفاوت است. بنابراین لازم است تا در سازمان‌ها ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی مورد توجه مدیران قرار گیرد و تأثیر آن بر یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد (Moghaddami, 2010 & Allameh). یزدانی و یعقوبی (Yazdani, Maziar & Yaghoubi, 2017) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر بهبود عملکرد شغلی معلمان" به این نتیجه رسیدند که دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی، دانش شغلی، مهارت شغلی و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی تأثیر دارد. علوی، علیپور، پورپاشا (Alavi, Alipour & Pourpasha, 2014) تحقیقی با عنوان رابطه سرمایه فکری و سلامت سازمانی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سه بعد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) با سلامت سازمانی رابطه مثبت معناداری دارد.

سید نقوی، سپندار، رامین‌مهر (Seyyd Naghavi, Sepandar & Raminmehr, 2012) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی اثرات سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری، نتیجه گرفتند که سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی اثر دارد و قابلیت یادگیری در رابطه بین سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

قاسم‌زاده (Ghasemzadeh, 2015) پژوهشی با عنوان نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی کارکنان درمانی بیمارستان امام رضا (ع) مشهد انجام داد. یافته های پژوهش حاکی از همبستگی مثبت و معنادار بین سرمایه فکری با یادگیری سازمانی و سرمایه فکری با فرهنگ سازمان یادگیرنده می باشد. همچنین نقش میانجی فرهنگ سازمان یادگیرنده در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

رحمانی (Rahmani, 2014) تحقیقی را با عنوان بررسی رابطه بعد انسانی سرمایه فکری با میزان تحقق سازمان یادگیرنده در مدارس ابتدایی شهرستان سمیرم را انجام داد. یافته ها نشان داد که بین بعد انسانی سرمایه فکری و میزان تحقق سازمان یادگیرنده در سطوح سه گانه فردی، گروهی و سازمانی مدارس ابتدایی شهرستان سمیرم رابطه معنادار وجود دارد.

قربانی‌زاده، حبیبی بدرآبادی و ابراهیم‌زاده (Ghorbanizadeh, Habibi Badrabadi & Ebrahimzadeh, 2012) تحقیقی را با عنوان نقش تعدیل کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی انجام دادند. یافته ها حاکی از آن است که تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر فرایند یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی چندان قوی نیست، اما این متغیر از طریق متغیر تعدیل کننده تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی بانک ملی دارد. به علاوه، یافته ها نشان می دهد که فرایند یادگیری سازمانی بر عملکرد بانک ملی تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

قلاوندی، حسنی و سلطانزاده (Ghalavandi, Hasani & Soltanzadeh, 2013) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ابعاد سرمایه فکری با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه) انجام داده اند. نتایج نشان داد که بین ابعاد سرمایه فکری با مؤلفه های یادگیری سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین سرمایه انسانی، ساختاری و مشتری، رابطه پیش بینی کننده معنی دار با مؤلفه های یادگیری سازمانی دارند.

ناظم و مطلبی (Nazem & Motalebi, 2011) تحقیقی با عنوان ارایه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی انجام دادند. یافته ها بیانگر این است که رابطه ی معناداری 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 و سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل شناخته شد.

حسنوی و رمضان (Hasnavi and Ramazan, 2011) تحقیقی را با عنوان افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش میزان یادگیری سازمانی، سرمایه فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه ای افزایش می یابد.

با توجه به پیشینه مطالعات مربوط به مدیریت ملاحظه می‌گردد که بررسی عوامل و متغیرهای مربوط به عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها دارای سوابق طولانی است. در حال حاضر نیز شناسایی و پی بردن به عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی یکی از دغدغه های مهم مدیریت سازمان های مختلف محسوب می‌شود، سازمان آموزش و پرورش استان کردستان نیز در این زمینه مستثنا نیست و با توجه به مأموریت مهم و رسالت خطیر سازمان آموزش و پرورش و نقش اساسی آن در تحقق اهداف جامعه و دستیابی به توسعه همه جانبه، مطالعه عوامل مرتبط با عملکرد شغلی کارکنان از ضرورت دوچندان برخوردار است و چنین مطالعاتی باعث می‌شود تا دست‌اندرکاران مدیریت و توسعه منابع انسانی در آموزش

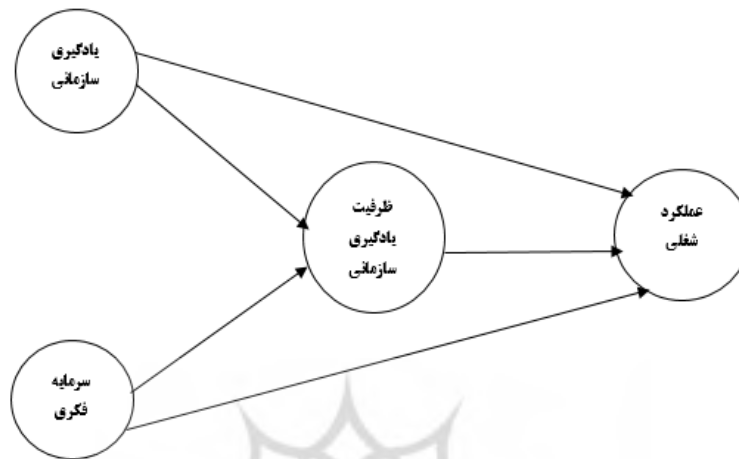
و پرورش، بینش و درک واقع‌بینانه‌تری از وضعیت عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن پیدا کنند. برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش با استفاده از نتایج حاصل از این پژوهش می‌توانند ضمن ارزیابی وضعیت موجود عملکرد شغلی کارکنان و برخی عوامل مؤثر بر آن اقدامات لازم جهت بهبود عملکرد شغلی را به مرحله اجرا در بیاورند.

باتوجه به مطالب مذکور، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سوال‌های زیر بود:

۱- آیا بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی کارکنان و ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

۲- آیا ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی نقش میانجی مؤثر دارد؟

بر اساس آنچه ذکر گردید، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم گردید:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سنج در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ با حجم ۵۰۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۵ نفر تعیین شد که از این تعداد، ۲۰۰ پرسشنامه به صورت کامل پاسخ داده شده و قابل تحلیل بود و پرسشنامه‌های دیگر ناقص و مخدوش بودند که جهت جلوگیری از هر نوع خطا از تحلیل خارج شدند.

برای انتخاب نمونه آماری پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد.

**پرسشنامه‌ی سرمایه فکری<sup>۱</sup>:** با الگوگیری از پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۱) طراحی گردیده است و مشتمل بر ۳۵ گویه می‌باشد. گویه‌های این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای سه خرده‌مقیاس سرمایه انسانی (با پایایی  $\alpha = 0/77$ )، سرمایه ساختاری (با پایایی  $\alpha = 0/81$ ) و سرمایه مشتری (با پایایی  $\alpha = 0/76$ ) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در مطالعه قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۲)،  $0/80$  به دست آمده است. در مطالعه حاضر روایی محتوای این ابزار توسط سه تن از اساتید علوم تربیتی و روانشناسی تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha = 0/85$  به دست آمد.

**پرسشنامه‌ی یادگیری سازمانی<sup>۲</sup>:** برای سنجش میزان یادگیری سازمانی کارکنان از پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه می‌باشد و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و دارای پنج مؤلفه: چشم انداز مشترک (با پایایی  $\alpha = 0/76$ )، فرهنگ سازمانی (با پایایی  $\alpha = 0/82$ )، کار و یادگیری گروهی (با پایایی  $\alpha = 0/68$ )، اشتراک دانش (با پایایی  $\alpha = 0/91$ ) و تفکر سیستمی (با پایایی  $\alpha = 0/66$ ) است. در تحقیق قلاوندی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی این ابزار برابر با  $0/89$  است.

1 intellectual capital questionnaire

2 organizational learning questionnaire



به دست آمده است. در پژوهش حاضر روایی محتوای این ابزار توسط سه تن از اساتید علوم تربیتی و روانشناسی تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha = 0/82$ ، تعیین شد.

**پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی<sup>۱</sup>:** برای اندازه گیری ظرفیت یادگیری سازمانی کارکنان از پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی چپوا و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۴ سوال است. در داخل کشور توسط نادى و سجادیان (۱۳۹۰) هنجاریابی شده است و پایایی آن برابر  $0/92$  به دست آمده است. سوالات این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است. دارای پنج مؤلفه تجربه اندوزی (با پایایی  $\alpha = 0/77$ )، ریسک پذیری (با پایایی  $\alpha = 0/87$ )، تعامل با محیط خارجی (با پایایی  $\alpha = 0/92$ )، گفتگو (با پایایی  $\alpha = 0/74$ ) و تصمیم گیری مشارکتی (با پایایی  $\alpha = 0/81$ ) است. در پژوهش حاضر روایی محتوای این ابزار توسط سه تن از اساتید علوم تربیتی و روانشناسی تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha = 0/85$ ، به دست آمد.

**پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان<sup>۲</sup>:** برای سنجش میزان عملکرد شغلی کارکنان نیز از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۳ گویه می‌باشد و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است. در تحقیق پاترسون (۱۹۸۸) پایایی این ابزار برابر با  $0/78$  به دست آمده است. در پژوهش حاضر روایی محتوای این ابزار توسط سه تن از استادان علوم تربیتی و روانشناسی تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha = 0/76$ ، به دست آمد. لازم به ذکر است در همه پرسشنامه‌ها؛ امتیاز ۵ به پاسخ کاملاً موافقم و امتیاز ۱ به پاسخ کاملاً مخالفم تعلق گرفت. در نهایت داده‌های جمع آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری و با بهره گیری از دو نرم افزار Spss. 22 و Isrel. 8.50 تحلیل شد.

جدول ۱: متغیرهای پژوهش و گویه‌های آن و پایایی مربوط به هر متغیر

متغیر	تعداد گویه	شماره گویه‌ها	پایایی
سرمایه فکری	۳۵	۳۵-۱	۰/۸۵
بعد انسانی	۱۰	۲-۱۰-۱۱-۱۴-۱۹-۲۴-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹	۰/۷۷
بعد ساختاری	۱۵	۳-۴-۶-۷-۸-۹-۱۵-۱۶-۲۰-۲۱-۲۳-۲۵-۲۹-۳۲-۳۳	۰/۸۱
بعد مشتری	۱۰	۱-۵-۱۲-۱۳-۱۷-۱۸-۲۳-۳۰-۳۱-۳۵	۰/۷۶
ظرفیت یادگیری سازمانی	۱۴	۱-۱۴	۰/۸۵
تجربه اندوزی	۲	۱-۲	۰/۷۷
ریسک پذیری	۲	۳-۴	۰/۸۷
تعامل با محیط خارجی	۳	۵-۶-۷	۰/۹۲
گفتگو	۴	۸-۹-۱۰-۱۱	۰/۷۴
تصمیم‌گیری مشارکتی	۳	۱۲-۱۳-۱۴	۰/۸۱
یادگیری سازمانی	۱۵	۱-۱۵	۰/۸۲
چشم انداز مشترک	۳	۱-۲-۳	۰/۷۶
فرهنگ سازمانی	۳	۴-۵-۶	۰/۸۲
کار و یادگیری گروهی	۳	۹-۸-۷	۰/۶۸
اشتراک دانش	۳	۱۰-۱۱-۱۲	۰/۹۱
تفکر سیستمی	۳	۱۳-۱۴-۱۵	۰/۶۶

1 organizational learning capacity questionnaire

2 job performance questionnaire

## یافته‌ها

از تعداد ۲۰۰ نفر که به صورت کامل به پرسشنامه پاسخ داده بودند ۴۸/۵ درصد کارکنان مرد (۹۶ نفر) و ۵۱/۵ درصد کارکنان زن (۱۰۴ نفر) بودند که در رشته‌های تحصیلی فنی مهندسی (۱۶/۷ درصد)، علوم پایه (۲۲/۲ درصد)، علوم انسانی (۴۷/۸ درصد)، علوم کشاورزی (۱۳/۳ درصد) فارغ التحصیل شده بودند. همچنین از ۲۰۰ نفری که به صورت کامل به پرسشنامه پاسخ داده بودند، ۴ نفر (معادل ۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۳۷ نفر (۱۸/۵ درصد) فوق دیپلم، ۱۲۸ نفر (۶۴ درصد) لیسانس و در نهایت ۱۵/۵ درصد نیز با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر مشغول به خدمت بودند. در جدول ۲، شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق گزارش شده است. آیا بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی کارکنان، ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

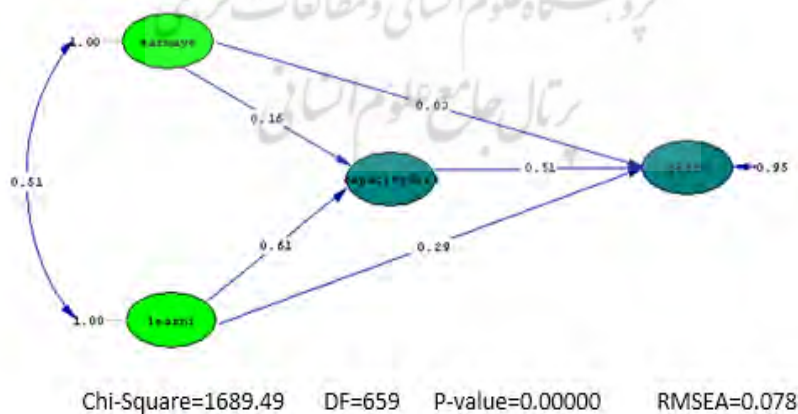
متغیر	میانگین	چولگی	کشدگی	۱	۲	۳	۴
۱. سرمایه فکری	۳/۰۲	-۰/۴۴۱	۰/۵۶۶	--			
۲. یادگیری سازمانی	۳/۰۳	-۰/۶۷۱	۰/۷۶۲	۰/۴۴**	--		
۳. ظرفیت یادگیری	۳/۲۱	-۰/۲۴۰	۰/۳۲۹	۰/۴۰**	۰/۵۶**	--	
۴. عملکرد شغلی	۳/۴۰	-۰/۵۴۲	۰/۷۵۱	-۰/۰۷	-۰/۱۷**	۰/۵۵**	--

\*\*معنادار در سطح ۰/۰۱

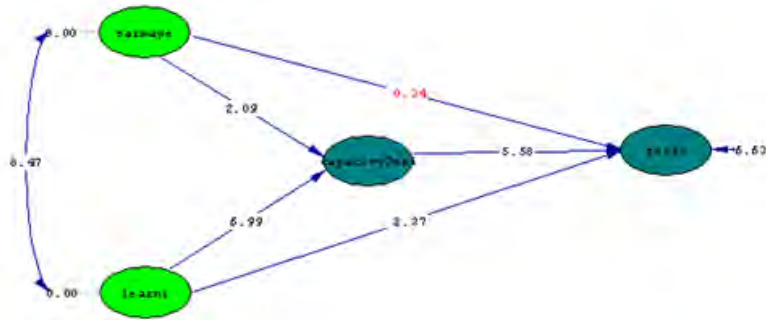
با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی می‌توان گفت: متغیرهای یادگیری سازمانی ( $r = ۰/۴۴$ ) و ظرفیت یادگیری سازمانی ( $r = ۰/۴۰$ ) با متغیر سرمایه فکری دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ هستند. همچنین متغیرهای یادگیری سازمانی ( $r = ۰/۱۷$ ) و ظرفیت یادگیری سازمانی ( $r = ۰/۵۶$ ) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۱ است و علیرغم وجود رابطه مثبت بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی، این رابطه ضعیف بوده و از نظر آماری معنادار نیست.

آیا ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی نقش میانجی موثر دارد؟

به منظور تبیین الگوی ارتباطی بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری ظرفیت یادگیری سازمانی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. شکل ۲ مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب استاندارد و شکل ۳ مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب معنی‌داری<sup>۱</sup> را نشان می‌دهد.



شکل ۲- مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



Chi-Square=1689.49 | DF=659 P-value=0.00000 RMSEA=0.078

شکل ۳- مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب معنی داری (t-value)

در جدول ۳ نتایج مربوط به پیش بینی عملکرد شغلی توسط سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با واسطه گری ظرفیت یادگیری سازمانی کارکنان گزارش شده است.

جدول ۳- ضرایب تأثیر سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی

مسیر فرضیه	ضریب استاندارد	آماره t	نتیجه
سرمایه فکری روی عملکرد شغلی	۰/۰۳	-۰/۳۴	اثر معنی دار ندارد.
یادگیری سازمانی روی عملکرد شغلی	۰/۲۹	۲/۳۷	اثر مستقیم و معنی دار دارد.
سرمایه فکری روی ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۱۶	۲/۰۹	اثر مستقیم و معنی دار دارد.
یادگیری سازمانی روی ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۶۱	۶/۹۹	اثر مستقیم و معنی دار دارد.
ظرفیت یادگیری سازمانی روی عملکرد شغلی	۰/۵۱	۵/۵۸	اثر مستقیم و معنی دار دارد.
سرمایه فکری از طریق ظرفیت یادگیری روی عملکرد شغلی	۰/۰۸	-	اثر غیرمستقیم و معنی دار دارد.
یادگیری سازمانی از طریق ظرفیت یادگیری روی عملکرد شغلی	۰/۳۱	-	اثر غیر مستقیم و معنی دار دارد.

طبق جدول ۳ ملاحظه می‌گردد که تنها سرمایه فکری به صورت مستقیم روی عملکرد شغلی اثر معنی دار ندارد. اثر سایر متغیرها شامل یادگیری سازمانی روی عملکرد شغلی؛ سرمایه فکری روی ظرفیت یادگیری سازمانی؛ یادگیری سازمانی روی ظرفیت یادگیری سازمانی؛ ظرفیت یادگیری سازمانی روی عملکرد شغلی؛ سرمایه فکری از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی روی عملکرد شغلی و در نهایت یادگیری سازمانی از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی روی عملکرد شغلی اثر مثبت و معنی دار دارند ( $p < 0.05$ ). هم چنین نتایج حاصل از ضرایب معنی داری نشان داد که مقادیر t به دست آمده برای متغیرهای ذکر شده از ۱/۹۶ بزرگ تر بوده و در نتیجه روابط این متغیرها با عامل‌های مربوطه معنی دار است.

نتایج مربوط به شاخص‌های برازش الگوی ساختاری آزمون واسطه‌گری ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی برای هر یک از شاخص‌های پیشنهادی هو و بنتلر<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) شامل مجذور خی<sup>۲</sup> ( $\chi^2$ )، مجذور خی<sup>۲</sup> بر درجه آزادی

1 Hu, Bentler  
2 Chi Square

(x2/df) شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI)، شاخص نیکویی برازش انطباقی<sup>۲</sup> (AGFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای<sup>۳</sup> (CFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI) یا همان شاخص بنتلر-بونت<sup>۴</sup> و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب<sup>۵</sup> (RMSEA) در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل آزمون شده پژوهش

شاخص	مقدار به دست آمده	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش
مجذور خی	۱۶۸۹/۴۹	۰/۰۰۰	تأیید مدل
نسبت خی دو بر درجه آزادی	۲/۵۶	$x^2/df < 3$	تأیید مدل
نیکویی برازش	۰/۹۳	$GFI > 0/90$	تأیید مدل
شاخص نیکویی برازش انطباقی	۰/۹۲	$AGFI > 0/90$	تأیید مدل
شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹۰	$CFI > 0/90$	تأیید مدل
شاخص برازش هنجار شده (بنتلر-بونت)	۰/۹۱	$NFI > 0/90$	تأیید مدل
خطای ریشه مجذور میانگین تقریب	۰/۰۷۸	$RMSEA \leq 0/10$	تأیید مدل

مرور دقیق شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری (جدول ۴) نشان می‌دهد که الگوی ساختاری آزمون واسطه‌گری ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی، از برازش مطلوبی برخوردار است.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهرستان سنندج انجام گرفت. نتایج بررسی سوال اول پژوهش تحت عنوان «آیا بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی کارکنان با عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد؟»، نشان داد که بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد اما این رابطه ضعیف بوده و از نظر آماری معنی‌دار نیست؛ این یافته پژوهش با تحقیق حبیبی بدرآبادی (Habibi Badrabadi, 2010)، که با عنوان تأثیر سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی انجام گرفته است و دریافت که متغیر سرمایه فکری به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی شعب بانک ملی شهر قم تأثیر معنی‌داری ندارد، همسوست در تبیین این نتیجه شاید بتوان گفت سازمان مورد مطالعه اهمیت بالای سرمایه فکری و نقش مهم آن در ارتقای عملکرد کارکنان را مورد توجه قرار نداده و شرایط لازم را جهت مدیریت سرمایه فکری در سازمان خود فراهم نکرده اند. از مقدمات لازم جهت مدیریت سرمایه فکری موجود در هر سازمانی برقراری ارتباطات و هماهنگی‌های لازم به منظور جذب و بهره‌مندی از سرمایه فکری موجود در سازمان است شاید بتوان گفت سازمان مورد مطالعه در این زمینه توجه لازم را نداشته است.

بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ در این مورد یافته تحقیق حاضر با یافته‌های مطالعات حبیبی بدرآبادی (Habibi Badrabadi, 2010)، علامه و مقدمی (Allameh & Moghaddami, 2010)، اسدی و همکاران (Asadi, and et al, 2009)، افجه و رضایی ایبانه (Afjei & Rezaee Abyaneh, 2013)، معطوفی و همکاران (Matofi, and et al, 2011)، قاسمی (Ghasemi, 2013)، باقری (Bagheri, 2012)، ایمران و ریزوی (Imran & Rizvi, 2011)، یاکل (Yukl, 2009)، مورالز و همکاران (Morales and et al, 2006)، لوپز و همکاران (Lopez and et al, 2005) همسو و سازگار است. در تبیین این نتیجه گفت یادگیری سازمانی مهم‌ترین راه بهبود عملکرد در دراز مدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها و تعهد ظرفیت یادگیری کارکنان، در تمامی سطوح سازمان به نحو شایسته‌ای بهره‌برداری کند. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت هر چقدر در سازمان آموزش و پرورش، مدیریت منابع انسانی به یادگیری سازمانی توجه بیشتری کند و فرهنگ

- 1 Goodness of Fit Index (GFI)
- 2 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
- 3 Comparative Fit Index (CFI)
- 4 Bentler-Bonett
- 5 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

لازم را زمینه سازی کنند و کارکنان هم آگاهی های لازم را کسب کنند، منجر به بهبود عملکرد شغلی آن ها خواهد شد. پس هر چقدر یادگیری در سازمان در بین کارکنان زیاد اتفاق افتد و افراد در این یادگیری، شریک شود و هم افزایی کنند، عملکرد شغلی هم ارتقاء می یابد. بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. این بخش از یافته ها با مطالعات محققانی همچون حبیبی بدرآبادی (Habibi Badrabadi, 2010)، سید نقوی، سپندار و رامین مهر (Seyyd Naghavi, Sepandar & Raminmehr, 2012) و قاسم-زاده (Ghasemzadeh, 2015) همسویی قابل ملاحظه را نشان می دهد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین سرمایه فکری کارکنان و ظرفیت یادگیری سازمانی؛ می توان گفت توسعه و بهبود وضعیت سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش بر توسعه و تحقق ظرفیت یادگیری سازمانی تأثیر گذار است. می توان گفت در فناوری های مبتنی بر دانش از سرمایه فکری به منظور ایجاد و بهبود ارزش های سازمانی استفاده می شود و موفقیت یک سازمان به توانایی اش در مدیریت ارزشمند این سرمایه بستگی دارد و یکی از قابلیت های مهم سازمانی که می تواند به خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر برتری پایدار ایجاد نماید ظرفیت یادگیری سازمانی است. با افزایش میزان یادگیری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش سرمایه های فکری سازمان افزایش یافته و موجب تسهیم دانش در سازمان خواهد شد.

یافته دیگر پژوهش مبین آن است که بین یادگیری سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. یافته های این بخش با پژوهش های قاسم زاده (Ghasemzadeh, 2015)، یوسفی (Yousefi, 2012)، لیائو و یو (Liao & Wu, 2008)، چانگ (Chang, 2004) هماهنگ می باشد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی کارکنان و ظرفیت یادگیری سازمانی می توان گفت با سرمایه گذاری در آموزش و یادگیری می توان فرهنگ سازمان یادگیرنده را افزایش داد و به تبع آن ظرفیت یادگیری سازمانی را بهبود بخشید. در واقع ظرفیت یادگیری سازمانی مبین توانایی یک سازمان برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه هایی است که فرآیند یادگیری را تسهیل و تشویق کند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات ملاحسینی و همکاران (Mollahoseini and et al, 2010)، موحدی سبحانی (Movahedi Sobhani, 2004)، چانگ (Chang, 2004)، پریئو و رویلا (Prieto & Revilla, 2006) همسو و سازگار است. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، به نظر می رسد هر چقدر مدیریت منابع انسانی ظرفیت یادگیری را در سازمان توسعه دهند این امر منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. می توان گفت سازمان هایی که سریع تر یاد می گیرند و قابلیت های استراتژیک را افزایش می دهند، سازمان را در موقعیت مزیت رقابتی و بهبود نتایج قرار می دهند. این نگرش ها، رفتارها و استراتژی های یادگیری سازمانی خطوط راهنما برای عملکرد بلند مدت، برای سازمان ها از جمله سازمان آموزش و پرورش است. همچنین یکی از قابلیت های سازمانی، ظرفیت یادگیری سازمانی است که به عنوان یکی از ابزارهای اساسی و ضروری عملیات و عملکرد سازمان ها، از جمله در سازمان آموزش و پرورش شناخته می شود.

بر اساس نتایج بررسی سوال دوم پژوهش تحت عنوان «آیا ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی نقش میانجی مؤثر دارد؟»، نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی کارکنان در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شغلی تأیید گردید. با تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی، سرمایه فکری دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی می باشد. بنابراین این می توان نتیجه گرفت سرمایه فکری از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی باعث ارتقای عملکرد شغلی می شود. به سخن دیگر توسعه و تقویت سرمایه فکری در سازمان، باعث تحقق ظرفیت یادگیری سازمانی و توسعه ظرفیت یادگیری نیز منجر به ارتقا و بهبود عملکرد شغلی می شود. یافته های این بخش با نتایج مطالعات حبیبی بدرآبادی (Habibi Badrabadi, 2010)، سید نقوی، سپندار و رامین مهر (Seyyd Naghavi, Sepandar & Raminmehr, 2012)، لیائو و یو (Liao & Wu, 2008)، چانگ (Chang, 2004) همسو و هماهنگ است. بر اساس مطالب ذکر شده مدیریت منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش، باید کارکنان خود را آموزش دهند تا کارکنانی دانشی باشند، کیفیت کلی کار خود را بهبود بخشند و ظرفیت یادگیری سازمانی را افزایش دهند تا عملکرد شغلی خود را ارتقا دهند. در نهایت بر اساس یافته های پژوهش، نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در مدل تأیید گردید. یعنی یادگیری سازمانی منجر به افزایش ظرفیت یادگیری و این امر نیز منجر به افزایش عملکرد شغلی کارکنان می شود. این نتیجه با مطالعات حبیبی بدرآبادی (Habibi Badrabadi, 2010)، معطوفی و همکاران (Matofi, and et al, 2011)، حاجی پور و کرد (Hajipour, B., Kord, 2011)، ایمران ریزوی (Imran & Rizvi, 2011)، مورالز و همکاران (Morales & et al, 2006)، هانوانیسج، سیواکومار و توماس (Hanvaisch, Sivakumar & Tomas, 2008)، یاکل (Yukl, 2009)، همسو و سازگار است. در این خصوص می توان بیان کرد که یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن سازمان دانش جدید خود را گسترش می دهد و در کنار تجارب عادی کارکنان قرار می دهد و پتانسیل بالقوه برای



تأثیرگذاری روی رفتار افراد را دارد و قابلیت‌های سازمان را بهبود می‌بخشد و در نهایت منجر به بهبود عملکرد شغلی و تحول سازمانی می‌گردد.

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه افزایش در میزان سرمایه فکری، همراه با افزایش در ظرفیت یادگیری سازمانی خواهد بود و هرگونه افزایش در میزان ظرفیت یادگیری سازمانی همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش خواهد بود. همچنین هرگونه افزایش در میزان یادگیری سازمانی همراه با افزایش در ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش خواهد بود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان آموزش و پرورش به مکانیسم‌هایی که ظرفیت یادگیری سازمانی را ارتقا می‌دهند (فرهنگ قوی سازمان، فرصت‌های مطالعاتی، رقابت سالم، همفکری و گفتگو و همایش‌های سازمانی) توجه خودشان را جلب کنند تا از این طریق عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا بدهند. علاوه بر این مدیریت منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش، به این امر توجه کنند که انتقال و آموزش تجربیات موفق بخش‌هایی که در استفاده از اجزای سرمایه فکری به طور مطلوب عمل کرده‌اند به سایر بخش‌ها از طریق برگزاری جلسات توجیهی و کلاس‌های آموزشی، می‌تواند موجب توسعه محوری سازمان شود. از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر این است که جامعه آماری این پژوهش کارکنان ستادی اداره آموزش و پرورش شهرستان سمنان بوده است لذا در تعمیم نتایج به کارکنان آموزشی و کارکنان سایر سازمان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. از محدودیت‌های دیگر پژوهش استفاده از یک نوع ابزار (پرسشنامه) و خود اظهاری نمونه آماری پژوهش می‌باشد از این رو پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، پژوهش حاضر در سایر سازمان‌ها و با بهره‌گیری از ابزارهای پژوهشی دیگر همچون مصاحبه، مشاهده و بررسی اسناد انجام شود.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر تمام نمونه آماری با رضایت خود پرسشنامه را تکمیل نمودند.

### حامی مالی

از حمایت مالی هیچ سازمانی استفاده نشده است.

### مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: سیروس قنبری؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: سیروس قنبری و پروانه محمدی

### تعارض منافع

مقاله فاقد هر گونه تعارض است.

## References

1. Afjei, S., & Rezaee Abyaneh, N. (2013). The relationship between organizational learning and personnel readiness for change in insurance companies. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(70): 231-247. [In Persian].
2. Ahmadian, M., & Ghorbani Rahim. (2013). Investigating the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: A Case Study of the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Economic Journal*, 13 (11): 4-9. [In Persian].
3. Ahmadi, E. (2021). the intermediate of organizational support in determining the relationship between responsibility and job performance. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(46), 267-296
4. Akoff Russell I. (2003). "On learning and the systems that facilitate it", N. J.: Rutgers university press.
5. Alavi, A. S., Alipour, K., & Pourpasha, M. M. (2014). The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Health with the Approach of Network Analysis Process Method - Case Study: Petroleum Products Distribution Company of West Mazandaran Province, 4th International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting. [In Persian].
6. Allameh, S. M., & Moghaddami, M. (2010). Determining the relationship between organizational learning and performance case study: department of niroo moharreke, iran khodro company. *Journal of Executive Management*, 2(38): 75-100. [In Persian].

7. Asadi, H., Ghanbarpoor, A., Ghorbani, M., & Doosti, M. (2009). The Relationship between Organizational Learning and Performance among Experts of Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran. *Journal of Sport Management*, 1(1): 237-247. [In Persian].
8. Bagheri, M. (2012). Investigating Ways to Promote Organizational Learning by Empowering Human Resources in Security Organizations, *Journal of Security Research*, 11 (38): 243-273. [In Persian].
9. Bashiri Haddadan, G., Mahmoodi, F., Rezapoor, Y., & Adib, Y. (2016). Describing the Experience and Perception of Teachers and Experts from Education in Multi-grade Classes of Primary Schools in Rural Areas of Kalibar. *Teaching and Learning Research*, 12(2), 107-120. doi: 10.22070/2.7.107. [In Persian].
10. Baum Joel A.C, & Silverman, Brian S. (2008), "Picking winners or building them" , Alliance, intellectual, and human capital as selection criteria in venture financing and performance of biotechnology startups, *Journal of Business, Venturing* 19, p 411-436.
11. Bontis, N., & Keow, W.a. (2000). Intellectual capital and Business performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual capital*, Vol. 1 No.1, pp.85-100.
12. Chang, C.(2004). The study of relationships among intellectual capital, Business performance and business value for the biotechnology industry in Taiwan, Master's thesis, graduate institute of accounting [http://ethesys.lib.fcu.edu.tw/ETD-search/view\\_etd?URN=etd-0628105-154505](http://ethesys.lib.fcu.edu.tw/ETD-search/view_etd?URN=etd-0628105-154505).
13. Chen, H.H. (2008). Stock selection using data envelopment analysis, *Industrial Management & Data Systems*. V. 108. N. 9. pp. 1255-1268.
14. Ghalavandi, H., Hasani, M., & Soltanzadeh, V. (2013). The Relationship of Between Intellectual Capital and Organizational Learning (A Case Study of Faculty Members in Urmia University). *Higher Education Letter*, 5(20), 99-116. [In Persian].
15. Ghasemi, F. (2013). The effect of in-service training courses on the job performance of Sepah Bank staff. *Sepah Bank Economic, Cultural and Social Monthly*, 26 (146): 41-46. [In Persian].
16. Ghasemzadeh, A., seyed abbaszadeh, M., hassani, M., & Hashemi, T. (2013). Study of the fitness of the causal-structural relations among personality traits, stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability. *Ioh*, 10 (2):54-64. [In Persian].
17. Ghasemzadeh, A. (2015). The role of intellectual capital and learning organization culture on organizational learning capability. *Nurs Midwifery J*. 13 (3) :180-188. [In Persian].
18. Ghlichlee, B., & Moshabbaki, A. (2007). The role of social capital in creating the intellectual capital of the organization (study of two Iranian car companies). *Management Knowledge (Not Publish)*, 19(1): 125-147. [In Persian].
19. Ghorbanizadeh, V. (2008). *Organizational learning & learning organization (knowledge management perspective)*. Tehran: Baztab. [In Persian].
20. Ghorbanizadeh, V., Habibi Badrabadi, H., & Ebrahimzadeh, H. (2012). The Mediator Role of Learning Process in Relationship Between Intellectual Capital and Organizational Performance. *Public Management Researches*, 5(16), 135-161. doi: 10.22111/jmr.2012.677. [In Persian].
۲۱. Ghorbani, M., Naseri, N., & Shahnazari, A. (2021). Designing a Qualitative Model of Intellectual Capital based on the Organizational Learning Approach in Education. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(2), 39-23. doi: 10.30495/jedu.2021.24554.4918.
22. Habibi Badrabadi, H. (2010). The study and investigation of the impact of Intellectual capital and Organizational Learning on Organizational Performance of Melli banks of Qom city. Master Thesis in Public Management, Majoring in Human Resource Management, Allameh Tabatabai University. [In Persian].
23. Hajipour, B., & Kord, M. (2011). A Study of the Strategic Alliances' Impact on the Relationship among Organizational Learning, Innovation, and Firm Financial Performance. *Management Studies in Development and Evolution*, 21(64): 141-166. [In Persian].
24. Hanvaisch, S., Sivakumar, K., & Tomas, G. (2008). The relation of learning and memory with organizational performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34 (4), 455-470.
25. Hasnavi, R., & Ramadan, M. (۲۰۱۱). Increasing intellectual capital in the organization: Investigating the role of organizational learning. *Journal of Management Improvement*, 5 (1), 39-25. [In Persian].

26. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling*, 6: 1-55.
27. Imran, M., & Rizvi, S. H. M. (2011). Impact of organizational learning of organizational performance. In *International Journal of Academic Research*, 3(4): 424-427.
28. Kamath, G. B. (2008). Intellectual capital and corporate performance in Indian pharmaceutical industry. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 9, No. 4. pp. 684-704.
29. Kim, D.H (1993). The link between individual and organizational learning, *Sloan Management Review*, Vol. 35 No. 1, pp 37- 50.
30. Kline, R. B. (2005). Principles and practices of structural equation modeling (2<sup>nd</sup> Eds). New York: Guilford.
31. Liao, S.H., & Wu, C.C. (2008). System perspective of Knowledge management, organizational learning and organizationa innovation. *Expert systems with Applications*, Vol. 37, No.2, pp.1096-1103.
32. Lopez, S. P., Peon, J. M. & Ordas, C. M. (2005). Organizational Learning as a Determining Factor in Business Performance. *The Learning Organization*, Vol. 12, No. 3, pp. 227-45.
33. Lussier, R. (2002). Human Relations in organizations. Fifth Edition, McGraw- Hill companies. (4): 433-450.
34. Matofi, A., Tajdini, K., Aghajani, H., & Tajdini, K. (2011). Role of learning orientation on innovativeness and organizational performance. *Journal of Business Management Perspective*. 9 (4): 57-71. [In Persian].
35. Moghimi, S. M. & Ramazan, M. (2013). *Journal of Management 4: Organizational Psychology*. Tehran: Radan Publications. [In Persian].
36. Mojtehed Zadeh, V., Alavi Tabari, S., & Mehdizadeh, M. (2010). The Relationship of Intellectual Capital (Human, Customer and Structural) and the Performance of Insurance Industry "Managers' View Points". *Accounting and Auditing Review*, 17(2): 109-119. [In Persian].
37. Mollahoseini, A., forghani, M., & moradkhani, B. (2010). Investigation the Impact of Organizational learning Capability on SME Performance in Kerman with AHP Model. *Journal of Business Administration Researches*, 2(3): 78-95. [In Persian].
38. Morales, V. J. G., et al. (2006). Strategies Factors and Barriers for Promoting Educational Organizational Learning. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 22, pp. 478-502.
39. Movahedi Sobhani, F. (2004). Studying the relationship between organizational learning capability and organizational change: case study in Iranian firms. Thesis in Industrial Engineering, Tarbiat Modares University. [In Persian].
40. Nazem, F., & Motalebi, A. (2011). Providing a Structural Model of Intellectual Capital Based on Organizational Learning in Shahid Beheshti University. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2(5), 29-50. [In Persian].
41. Neely, A., Adams, C. & Kennerley, M. (2002). *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. Financial Times Prentice Hall, Ch.5.
42. O'Don el, D., O'Regan, p., & Coates, B. (2007). Intel ectual capital: Habermasian. Introduction, *Journal of Intel ectual Capital*, vol.1, 187-200.
43. Prieto, I., & Revilla, E., 2006. Assessing the impact of learning capability on business performance: empirical evidence from Spain. *Management Learning VoL*. 37 (4), 499-522.
۴۴. Rahmani, T. (2014). Investigating the relationship between the human dimension of intellectual capital and the level of realization of the learning organization in the primary schools of Semirrom city. The Second International Conference on Management of Challenges and Solutions. Shiraz. Conference Scientific Conference Center. [In Persian].
45. Rashidpoor, M. (2000). Correlation analysis of organizational commitment, job performance of calculating organization personnel. Unpublished M.Sc. Thesis, Governmental Management Education Center.
46. Sayadi, S., Ahmadzadeh, S., Jabbar Babashahi, F., & Sadeghvaziri.(2014). The Study of the Role of Spiritual Leader in Organization Development: the explanation of mediator role of organization learning Capacity. *Police Organizational Development*, 11(49): 79-108. [In Persian].

47. Seyyd Naghavi, M., Sepandar, S., & Raminmehr, H. (2012). Effects of Intellectual Capital on Organizational Performance – Emphasizing on Mediating Role of Learning Capability in Branches of Saderat Bank in Tehran. *Journal of Business Management*, 4(2): 53-70. [In Persian].
48. Skerlavaj, M., Stembergera, M., krinjara, R. & Dimovskia, V. (2007). Organizational Learning Culture – The Missing Link between Busines Process Change and Organizational Performance. *International Journal Productivity Economic*, 106(2), 346-367.
49. Tahir Suliman, A. M. (2006). Links between justice, goje justice, cucumber justice, potato justice in this satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*, 25. 294-311.
50. Ting, I. W., & Lean, H. H. (2009). Intellectual capital performance of financial institutions in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 10, No. 4, pp. 588-599.
51. Weston, R., & Gore. P. A. (2006). A brief guide to structural equation modelling. *The counseling psychologist*. 34 (5): 719-751.
52. Yazdani, B., & Attafar, A. (2013). The Effect of High Performance Procedure on Human Resource Outputs and Organizational Performance. *Journal of Research in Human Resources Management*, 5(1): 43-68. [In Persian].
53. Yazdani, M., & Yaghoubi, J. (2017). The Impact of In-Service Training Courses on Improving Teachers' Performance, The First National Conference on the Application of New Research in the Humanities, Ghaemshahr, <https://civilica.com/doc/674792>. [In Persian].
54. Young, C., Ling, L. P., Yu, H. H. & Tzu, Y. L. (2006). Intellectual capital: An empirical study of ITRI; Available online at: [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com). *Technological Forecasting & Social Change* 73:886-902.
55. Yousefi, R. (2012). Organizational Learning Capability Assessment and its Barriers and Facilitators View Point of Staff in Rehabilitation Centers in Tehran. Master Thesis, University of Social Welfare and Rehabilitaon Sciences, Tehran. [In Persian].
56. Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 49-53.

