

واکاوی نقش هوش فرهنگی انگیزشی در بهبود یادگیری سازمانی با تأکید بر میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

مهدی دهقانی سلطانی*، مریم مصباحی**، زهرا جمالی***

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۱۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۱۱/۱۹

چکیده

امروزه موفقیت و استمرار حیات هر سازمانی به مهارت و میزان دانش کارکنان وابسته است. از این رو، یکی از راه‌های ارتقای دانش و مهارت کارکنان، یادگیری سازمانی است. در نتیجه هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش فرهنگی انگیزشی بر یادگیری سازمانی با تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر کرمان بود. برای به دست آوردن حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و فرمول کوکران استفاده شد و برای جمع‌آوری داده‌ها نیز پرسشنامه استاندارد مورد استفاده قرار گرفت که روایی آن از طریق روایی صوری و سازه و پایایی آن نیز با آلفای کرونباخ بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه و نمونه آماری از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش فرهنگی انگیزشی بر سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه ادراکی و سرمایه ارتباطی) تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. سرمایه ادراکی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی نیز بر یادگیری اکتسابی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین یادگیری اکتسابی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر یادگیری اکتشافی دارد. علاوه بر این، یافته‌ها مؤید این است که سرمایه ادراکی از طریق سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی به بهبود یادگیری اکتسابی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان می‌انجامد.

کلیدواژه: هوش فرهنگی انگیزشی؛ یادگیری بهره‌بردار؛ یادگیری اکتشافی؛ سرمایه اجتماعی

*. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران. (نویسنده مسئول)
ma.dehghani22@vru.ac.ir

** . استادیار گروه علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*** . دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه پیام‌نور مرکز کرمان، کرمان، ایران.

مقدمه

در حال حاضر، یادگیری، رمز بقا و پایداری برای انسان‌ها محسوب می‌شود و حیات انسان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت‌های گوناگونی که کسب می‌کنند، وابسته است. هرچه دانش و مهارت‌های اکتسابی به‌روز، کاربردی و بهینه باشد، قدرت سازگاری انسان‌ها با محیط پرتلاطم و متغیر نیز بیشتر می‌شود (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی، در دنیای متحول امروزی که ابهام، پیچیدگی و تغییرات بسیاری را برای محیط سازمان‌ها به دنبال داشته است، فقط سازمان‌هایی موفق هستند و توان ادامه حیات را دارند که بتوانند از محیط اطراف خود آگاهی و دانش بیشتری کسب کرده (نکشبندی و تبچه^۱، ۲۰۱۸) و با اتکا به آگاهی و دانش به دست آمده، خود را با تغییر و تحولات محیط سازگار کنند (میتیک و همکاران^۲، ۲۰۱۷).

در این محیط متلاطم و در حال تغییر، سازمان‌ها تمایل به حفظ بقا و قدرت خود در آینده دارند (شائو و همکاران^۳، ۲۰۱۷). از این رو، باید خود را با تغییرات محیطی همسو کرده و همسویی با این تغییرات در گرو فراهم کردن زمینه مناسب برای یادگیری سازمانی است (ابل^۴، ۲۰۱۵). تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲). یادگیری سازمانی فرایندی پویاست که سازمان را قادر می‌سازد به سرعت با تغییر سازگاری یابد (بتیس - اوتلند و گویلری^۵، ۲۰۱۸). رودریگز و همکاران^۶ (۲۰۰۳) به بیان نقش یادگیری در تغییر رفتار پرداخته و یادگیری سازمانی را فرایند جمعی برای حمایت از تغییر رفتار سازمانی می‌دانند. یادگیری سازمانی به‌عنوان ابزاری در دست مدیران جدید است که می‌توانند به وسیله آن از حالت انفعالی^۷ به حالت فعال^۸ حرکت نمایند و آینده‌ای مطمئن‌تر در محیط پرتلاطم آینده داشته باشند (ممینی، ۱۳۹۴). سازمان‌هایی که یادگیری سازمانی را دنبال می‌کنند، سازمان‌هایی هستند که در خلق، احیا و انتقال دانش و اصلاح رفتارشان برای ارائه تجربه و دانش جدید خیره هستند (نجاح و همکاران^۹، ۲۰۱۶).

1. Naqshbandi & Tabche
2. Mitic et al
3. Shao et al
4. Abel
5. Bettis-Outland & Guillory
6. Rodríguez et al
7. Reactive
8. Active
9. Ngah et al

از طرفی، در حال حاضر، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، مورد توجه اندیشمندان و محققان قرار گرفته است (کمی و علی بیگی، ۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقای عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی می‌شود (جانسون و همکاران^۱، ۲۰۱۳). سازمانی با سرمایه اجتماعی قوی، توانایی دستیابی سریع به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور یادگیری سازمانی با زمانبندی مناسب را دارد (هرندی، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی، تأثیر بسزایی در رشد و توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی در کشور دارد. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر در تقویت آن، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و یکی از عواملی که در این رابطه از توجه خاصی برخوردار است و بر تعاملات اجتماعی مؤثر است، هوش فرهنگی است (موسوی چلک و همکاران، ۱۳۹۴). منظور از هوش فرهنگی، توانایی یک فرد برای انطباق با یک محیط فرهنگی جدید است (کورزیلیوس و همکاران^۲، ۲۰۱۷). هوش فرهنگی یکی از بهترین ابزارها برای انجام مفید وظایف در محیط‌های متفاوت از حیث نیروی کار است، این نوع از هوش افراد را قادر می‌سازد تا در موقعیت‌های فرهنگی گوناگون بتوانند به طور اثربخش به انجام وظیفه مبادرت ورزند (آقاینگ و صالحی امیری، ۱۳۹۳). برای مؤثر بودن در محیط پویا و متغیر کنونی، کارکنان باید خود را با فرهنگ‌های گوناگون درون سازمانی سازگار نمایند (خیراندیش و لطیفی جلیسه، ۱۳۹۶). هوش فرهنگی انگیزشی، سازگارترین و پیشرفته‌ترین شکل هوش فرهنگی است. این هوش، پیشران اقدامات شخصی برای یادگیری و سازگاری با زمینه‌های مختلف فرهنگی است (باربوتو و همکاران^۳، ۲۰۱۵) و می‌تواند در ارتقای یادگیری سازمانی نقش بسزایی داشته باشد (لیو^۴، ۲۰۱۸).

بدین ترتیب، یادگیری سازمانی، قدرتی را برای فراهم می‌نماید که به یاری آن می‌تواند بر مشکلات موجود و شرایط مخاطره‌آمیز محیط، تسلط بیشتری داشته باشند؛ چراکه توانایی سازمان‌های امروزی در مقابل شرایط دشوار، پیچیده و متحول کنونی، همراه با میزان ارتقای یادگیری سازمانی آنها بهبود می‌یابد (محمدمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۵)، عدم توجه سازمان به خلق، احیا و انتقال دانش برای ارائه تجربه و دانش جدید یا به عبارتی یادگیری سازمانی یکی از مشکلاتی است که بیشتر سازمان‌های دولتی با آن روبه‌رو

1. Johnson et al
2. Korzilius et al
3. Barbuto et al
4. Liu

هستند و از آن رنج می‌برند و این مسئله با توجه به کاهش اثربخشی و عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی حساسیت شدیدتری را برمی‌انگیزد. از طرفی، یکی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، توجه به یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی ابزار با اهمیتی برای دست‌یافتن به سطح مطلوبی از بهره‌وری و کارایی منابع انسانی است. از این رو، بررسی هوش فرهنگی انگیزشی، سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی و قرارداد این متغیرها در مسیر صحیح خود برای رشد سازمان اهمیت زیادی دارد. سازمان‌های دولتی به‌عنوان نهادهایی با اهمیت که نقش مهمی در رشد و توسعه کشور دارند، بدون نیروی انسانی توانمند و ماهر قادر نخواهد بود که به عملکرد مطلوبی دست یابند؛ افراد توانمندی که با تکیه بر توانایی‌ها و دانش جدید زمینه رشد سازمان را فراهم نمایند. مسئله‌ای که باعث شد این تحقیق در سازمان‌های دولتی شهر کرمان انجام شود، عدم اطلاع و شناخت کافی از میزان هوش فرهنگی انگیزشی، سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی بود که باعث مشکلات عدیده‌ای در نحوه برخورد با منابع انسانی و حتی عدم اثربخشی آموزش‌ها و برنامه‌های توسعه کارکنان شده است.

این مطالعه با افزایش سطح آگاهی نسبت به اهمیت یادگیری سازمانی و بررسی هوش فرهنگی انگیزشی و سرمایه اجتماعی به رشد و توسعه سازمان‌های دولتی کمک می‌کند. به‌طور کلی مبحث هوش فرهنگی انگیزشی و یادگیری سازمانی موضوع نسبتاً جدیدی است که در ایران و به‌ویژه در سازمان‌های دولتی کم‌تر به آن پرداخته شده است. با توجه به اهمیت سازمان‌های دولتی در پیشرفت کشور، پژوهش حاضر با هدف نشان‌دادن تأثیر هوش فرهنگی انگیزشی بر یادگیری سازمانی سازمان‌های دولتی انجام شده است و در پی پاسخ به این سؤال است که آیا هوش فرهنگی انگیزشی در ارتقای یادگیری سازمانی سازمان‌های دولتی در شهر کرمان از طریق ابعاد سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای) تأثیرگذار است؟

پیشینه نظری پژوهش

در این قسمت به بررسی ادبیات مربوط به متغیرهای پژوهش پرداخته شده است.

یادگیری سازمانی: در دنیای متغیر کنونی یادگیری به معنای شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییر است (لیو، ۲۰۱۸). در این شرایط، سازمان‌ها باید همانند افراد به سرعت خود را با محیط متحول کنونی وفق دهند، در غیر این صورت با شکست روبه‌رو می‌شوند (عباسی و حجازی، ۱۳۸۹). یادگیری سازمانی فرایندی

پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش به منظور گسترش منابع است که به بهبود عملکرد سازمانی می‌انجامد (ممبینی، ۱۳۹۴). در این تحقیق از یک منطق موازی نسبت به یادگیری سازمانی (یادگیری اکتسابی و یادگیری اکتشافی) استفاده شد. یادگیری اکتسابی، بستری برای افزایش اثربخشی یادگیری اکتشافی و بنابراین، انتقال دانش کاربردی و بهبود نوآوری فراهم می‌کند (بلایندباخ-دریس و انده^۱، ۲۰۱۴).

هوش فرهنگی انگیزشی: براساس نظریه خودتوسعه^۲ فرهنگی، هوش فرهنگی انگیزشی؛ درونی‌سازی هنجارها و ویژگی‌های فرهنگ جدید با انگیزه‌ای بالا و با هدف تمرین کردن و به کارگیری فرهنگ جدید تعریف می‌شود. بدین معنا که افراد دارای هوش فرهنگی انگیزشی بالا در شرایط و محیط‌های فرهنگی جدید، نه تنها هنجارهای فرهنگی و رفتارهای مناسب جدید را می‌پذیرند، بلکه این ویژگی‌های فرهنگی را درونی‌سازی نیز می‌کنند (برناردو و پرسیترو^۳، ۲۰۱۸). منظور از هوش فرهنگی انگیزشی، توانایی فردی برای معطوف کردن توجه و انرژی خود به سمت و سوی سازگاری و انطباق با فرهنگ‌های جدید است (کاپوتو و همکاران^۴، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر، هوش فرهنگی انگیزشی بیانگر علاقه فرد به آزمودن سایر فرهنگ‌ها و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های متفاوت است که فرد می‌تواند در موقعیت‌های فرهنگی گوناگون به صورتی اثربخش عمل نماید (قاسمی و غلامی، ۱۳۹۶).

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقای عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی می‌شود (واستر و جئورج^۵، ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی از همکاری و ارتباطات اعضای سازمان با یکدیگر به دست می‌آید و می‌تواند به عنوان ابزاری برای دستیابی به سرمایه اقتصادی باشد (دهقانان و هرندی، ۱۳۹۳). هسانه^۶ (۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی را ابزاری برای رسیدن به توسعه اجتماعی و سیاسی در نظام‌های گوناگون سیاسی می‌داند و بر مفهوم اعتماد تأکید ویژه‌ای دارد. سرمایه اجتماعی دارای سه بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری است

1. Blindenbach-Driessen & Ende
2. self-representation
3. Bernardo & Presbitero
4. Caputo et al
5. Waster & Jeorg
6. Hasanah

(سوئیوزز^۱، ۲۰۱۸). جنبه ساختاری به روابط شبکه‌ای و پیکربندی روابط شبکه‌ای اشاره دارد و سازمان مناسب، به بیان الگوی پیوندهای میان افراد گروه و ترکیب سازماندهی این افراد می‌پردازد (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۶). بعد رابطه‌ای به سطوح بالایی از اعتماد، تکالیف، هنجارهای مشترک و هویت متقابل اشاره می‌کند (بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵). بعد شناختی سرمایه اجتماعی به منابعی اشاره می‌نماید که فراهم‌کننده تعبیرها، تفسیرها، مظاهر و نظام‌های معانی یکسان در میان گروه‌هاست (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

در جدول (۱) برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام‌شده به‌طور مختصر ارائه شده است.

جدول ۱. برخی از تحقیقات انجام‌شده

عنوان تحقیق	محققین و سال انجام	خلاصه نتایج
بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی میان گروهی و هوش فرهنگی با نگرش پرستاران نسبت به آموزش بیماران	خانی و غفاری (۱۳۹۲)	بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیئت علمی	حیدری و محمدجانی (۱۳۹۴)	سرمایه اجتماعی ارتباط معنی‌داری با سرمایه فکری دارد.
تأثیر هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه پیام‌نور مرکز رامسر)	موسوی چلک و همکاران (۱۳۹۴)	بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر ارتقای سرمایه‌های اجتماعی در میان دانشجویان (مورد بررسی پردیس فارابی دانشگاه تهران)	قاسمی و غلامی (۱۳۹۶)	هوش فرهنگی انگیزشی تأثیر مثبت معنی‌داری بر سرمایه اجتماعی دارد.
رابطه بین سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های منتخب شهرستان زابل	یوسفی و همکاران (۱۳۹۶)	سرمایه اجتماعی رابطه مثبت معنی‌داری با یادگیری سازمانی دارد.

عنوان تحقیق	محققین و سال انجام	خلاصه نتایج
معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با بکارگیری مدیریت دانش و هوش عاطفی در اداره شهرداری	محمودی (۱۳۹۷)	سرمایه اجتماعی از طریق مدیریت دانش و هوش اجتماعی تأثیر معنی‌داری بر یادگیری سازمانی دارد.
سرمایه اجتماعی و نوآوری در بخش خدمات	پترو و داسکالوپولو ^۱ (۲۰۱۳)	سرمایه اجتماعی نقش بسزایی در ارتقای یادگیری سازمانی دارد.
تأثیرات سازمانی و رقابتی فعالیت‌های اکتشافی و بهره‌بردار در شرکت‌های کوچک	به و انگریاوان (۲۰۱۴)	بهبود توانایی‌های شخصی در یادگیری اکتسابی و کسب اطلاعات جدید از طریق یادگیری اکتشافی؛ دو نمونه اصلی از یادگیری سازمانی است.
تأثیر واسطه‌ای راهبردی دانش بین سرمایه اجتماعی و نوآوری شرکت‌های خوشه‌ای گردشگری فرهنگی	مارتینز-پرز و همکاران (۲۰۱۶)	سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌داری بر انتقال دانش، دسترسی به منابع جدید دانش و پیوند با موفقیت رقابتی یکپارچه دارند.
توسعه قابلیت‌های پویا برای یادگیری و بین‌المللی کردن: مطالعه موردی از تنوع در شرکت‌های کوچک و متوسط	تالون و هیلارد (۲۰۱۶)	بهبود توانایی‌های شخصی در یادگیری اکتسابی، و کسب اطلاعات جدید از طریق یادگیری اکتشافی؛ دو نمونه اصلی از یادگیری سازمانی است.
بررسی سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی و انتقال دانش در صنایع فرهنگی و خلاق	لیو (۲۰۱۸)	سرمایه اجتماعی تأثیر معنی‌داری بر یادگیری سازمانی دارد.

توسعه فرضیه‌ها و چارچوب نظری پژوهش

مکناب^۲ (۲۰۱۲) هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده است. هوش فرهنگی انگیزشی نشان‌دهنده توانایی

1. Petrou & Daskalopoulou
2. MacNab

فردی برای هدایت و تلاش مدام جهت عملکرد مطلوب در موقعیت‌های بین‌فرهنگی است. افراد با هوش فرهنگی انگیزشی بالا تمایل ذاتی زیادی به یادگیری در موقعیت‌های میان‌فرهنگی دارند (کاملی و همکاران، ۱۳۹۷). از طرفی، سرمایه اجتماعی مجموع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که در نتیجه شبکه بادوامی از روابط آشنایی و شناخت متقابل به وجود می‌آید (یی^۱، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی به دلیل دارا بودن مفاهیمی نظیر اعتماد، صداقت، حسن تفاهم، همدردی و منبعی برای تحرک اجتماعی، باعث می‌شود که کارکنان به برقراری ارتباط و دریافت دانش تشویق شوند (موسوی چلک و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین آگاهی از سرمایه اجتماعی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن امری لازم و ضروری است. خانی و غفاری (۱۳۹۲)، دهشیری (۱۳۹۳)، حیدری و آقاجانی (۱۳۹۴)، موسوی چلک و همکاران (۱۳۹۴) و قاسمی و غلامی (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه‌هایی به شکل زیر مطرح می‌شود که:

فرضیه اول: هوش فرهنگی انگیزشی تأثیر معنی‌داری بر سرمایه ساختاری دارد.

فرضیه دوم: هوش فرهنگی انگیزشی تأثیر معنی‌داری بر سرمایه شناختی دارد.

فرضیه سوم: هوش فرهنگی انگیزشی تأثیر معنی‌داری بر سرمایه رابطه‌ای دارد.

از مفهوم سرمایه اجتماعی در ابتدا برای توصیف منابع درون‌سازمانی و بررسی ارتباطات شخصی سازمانی استفاده شد (لیو^۲، ۲۰۱۳)، زیرا هر دوی آنها به توضیح نهادینگی و تعاملات اجتماعی کمک می‌کنند (کامپوپیانو و همکاران^۳، ۲۰۱۶). در تحقیقات اخیر این نظریه گسترش یافته و در دامنه وسیعی از موضوعات مانند پرورش منابع اجتماعی و حفظ روابط فردی، قدرت روابط هنجاری و ساختاری و تأثیر میزان موفقیت بر روند کارآفرینی به کار گرفته می‌شوند (الیسون و همکاران^۴، ۲۰۱۴؛ فلوئی و اوکونور^۵، ۲۰۱۳؛ کامپوپیانو و همکاران، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی را می‌توان از دیدگاه‌های مختلف زیر ارزیابی کرد (لیو، ۲۰۱۸):

1. Yee
2. Liu
3. Campopiano et al
4. Ellison et al
5. Foley & O'Connor

۱. بعد ساختاری: بازیگر به منابع خاص از طریق یک ساختار اجتماعی از تعاملات دسترسی پیدا می‌کند؛

۲. بعد ارتباطی: یک سازوکار حاکمیت شبکه که به اعتماد و اطمینان تعبیه شده و درگیر در روابط برای بازیگر اشاره دارد؛

۳. بعد ادراکی یا شناختی: درک مشترک، کد مشترک یا پارادایم اهداف جمعی در یک نظام اجتماعی.

طبق نتایج مطالعات پیشین رسیدن به "درک متقابل، کد مشترک یا پارادایم واحد از اهداف جمعی" تنها از طریق تعاملات اجتماعی، تغییرات اطلاعات و ارتباطات میسر می‌شود (بوو و همکاران^۱، ۲۰۱۴؛ وانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۵). هرچه کارکنان و اعضای سازمان، ارزش‌ها و اهداف مشترک بیشتری داشته باشند، بیشتر به تعامل و همکاری شغلی رغبت پیدا می‌کنند و با احتمال بیشتری، دانش و مهارت‌های خود را ارتقا می‌دهند (لی و چانگ^۳، ۲۰۱۶). داشتن اهداف بلندپروازانه و دیدگاه‌های مشترک کاری بین کارکنان به آنها اجازه می‌دهد تا به یار و یابوری برای همکاران خود تبدیل شوند و روش‌های جدید حل مسئله را به اشتراک بگذارند، سرعت انتقال اطلاعات بین آنها افزایش یابد و قابلیت‌های فردی میان اعضای سازمان به وجود آید (کارملی و همکاران^۴، ۲۰۱۳). علاوه بر این، ارزش‌های مشترک نیز مشوق توسعه و برقراری روابط مؤثر و قابل اعتماد خواهد بود (تسای و گوشال^۵، ۱۹۹۸). لازمه اعتمادسازی در ارتباطات این است که دو طرف اهداف و ارزش‌های مشترکی پیدا کنند. ارزش‌ها و باورهای مشترک علاوه بر همسویی علائق، ارزش‌های فردی را با ارزش‌های سازمانی هماهنگ می‌کنند (کرامر^۶، ۲۰۱۱). با کمک ارزش‌های نظام مند و مشترک، کارکنان اعتماد بیشتری نسبت به یکدیگر و تسهیم اطلاعات با ارزش پیدا می‌کنند؛ زیرا در نظرشان به همکاران یا اعضای دیگر آسیبی نمی‌رسانند و می‌توانند مهارت‌های خلاقانه را برای افزایش بهره‌وری به اشتراک بگذارند (تاپ و همکاران^۷، ۲۰۱۵). از این رو، این نتیجه حاصل می‌شود

1. Bowe et al
2. Wang et al
3. Li & Chang
4. Carmeli et al
5. Tsai & Ghoshal
6. Kramer
7. Top et al

که ارزش‌های مشترک یا یک پارادایم از اهداف جمعی، پیامدهای تعاملات اجتماعی و اعتماد متقابل و افزایش یادگیری اکتسابی را با هدف افزایش بهره‌وری فعالیت‌های نوآورانه فرهنگی و خلاقانه مستند می‌کند. میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، حسن‌زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳)، هرنندی (۱۳۹۳)، یوسفی و همکاران (۱۳۹۶) و محمودی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای) و یادگیری سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه‌هایی به صورت زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه چهارم: سرمایه ساختاری تأثیر معنی‌داری بر یادگیری اکتسابی دارد.

فرضیه پنجم: سرمایه شناختی تأثیر معنی‌داری بر یادگیری اکتسابی دارد.

فرضیه ششم: سرمایه رابطه‌ای تأثیر معنی‌داری بر یادگیری اکتسابی دارد.

فرضیه هفتم: سرمایه شناختی تأثیر معنی‌داری بر سرمایه ساختاری دارد.

فرضیه هشتم: سرمایه شناختی تأثیر معنی‌داری بر سرمایه رابطه‌ای دارد.

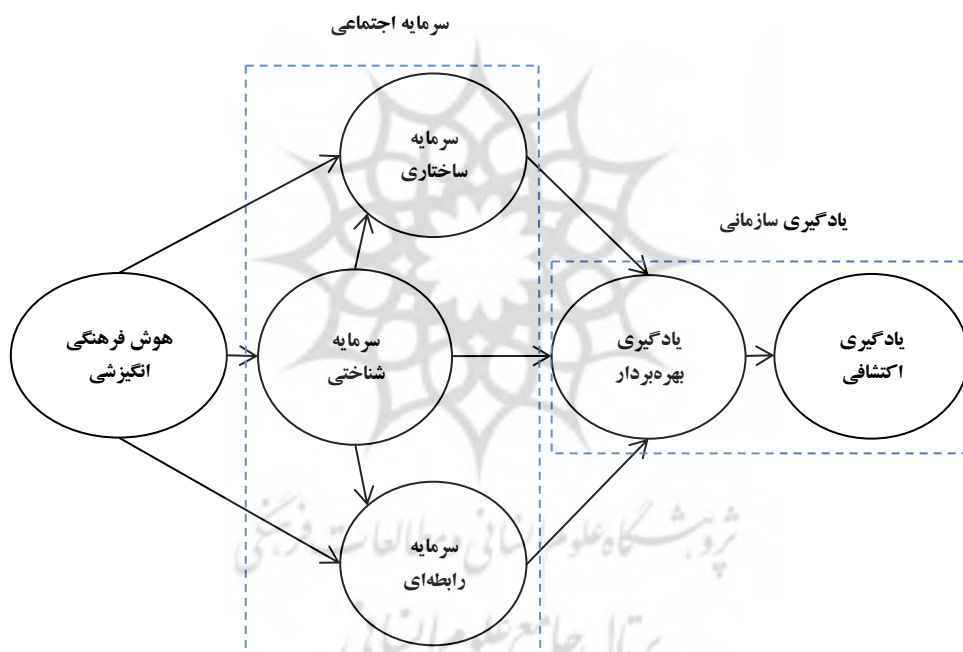
طبق مطالعات پیشین، بهبود توانایی‌های شخصی در یادگیری اکتسابی و کسب اطلاعات جدید از طریق یادگیری اکتشافی؛ دو نمونه اصلی از یادگیری سازمانی محسوب می‌شوند (اببه و انگریاوان^۱، ۲۰۱۴؛ کگار-ناوارو و همکاران^۲، ۲۰۱۱؛ تالون و هیلارد^۳، ۲۰۱۶). سرمایه ساختاری و اجتماعی بر ثبت و ضبط، تحول و انباشت دانش درمورد حساسیت بازاری (باو^۴ و همکاران، ۲۰۱۲)، واکنش شرکت‌ها نسبت به یک محیط نامطلوب (لی^۵ و همکاران، ۲۰۱۴) و عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد (یالسینکایا و همکاران^۶، ۲۰۰۷). به‌تازگی، مطالعات، چشم انداز سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی را به‌منظور کاوش نحوه تأثیرگذاری آن بر انتقال دانش، دسترسی به منابع جدید دانش و پیوند با موفقیت رقابتی یکپارچه کرده‌اند (مارتینز-پرز و همکاران^۷، ۲۰۱۶). کمپوبیانو و همکاران (۲۰۱۶) بیان می‌کنند که افزایش تعداد تعاملات و اعتماد بین بازیگران شبکه، برقراری روابط دوجانبه را تقویت و به دو طرف تبادل، کمک می‌کند تا

1. Abebe & Angriawan
2. Cegarra-Navarro et al
3. Tallott & Hilliard
4. Bao
5. Li
6. Yalcinkaya
7. Martínez-Perez et al

راحت‌تر باشند. این تعاملات و اعتماد متقابل، مهارت‌ها و توانایی‌های حل مسئله اعضای سازمان را تقویت و آنها را به جستجوی دانش جدید تشویق می‌کند. تعاملات اجتماعی دوطرفه و اعتماد متقابل، تمایل به تسهیم دانش و تجربه کاری را افزایش می‌دهد و کارکنان دیگر نگران این نخواهند بود که بقیه از آنها سوءاستفاده کنند و انتقال دانش و تجربه به ضررشان تمام شود. بنابراین، یادگیری اکتسابی از شرکای تبادل یا ترکیب منابع موجود و آتی به شناسایی و کسب دانش خارجی کمک می‌کند (کیم و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین:

فرضیه نهم: یادگیری اکتسابی (بهره‌بردار) تأثیر معنی‌داری بر یادگیری اکتشافی دارد.

بدین ترتیب مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر طراحی می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر با توجه به هدف، یک تحقیق کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های توصیفی و پیمایشی است. از آنجا که در جستجوی بررسی ارتباط بین چند متغیر پنهان و مؤلفه‌های آشکار آنها با یکدیگر و بررسی برآزش و درجه تقریب الگوی مشخص است، از نوع پژوهش‌های همبستگی و مبتنی بر روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. داده‌های مورد نیاز این تحقیق، از طریق ابزار پرسشنامه استاندارد گردآوری شد. از الگوی اندازه‌گیری نیز برای بررسی روایی سازه متغیرها استفاده شده است که در بخش تحلیل داده‌ها به آن پرداخته می‌شود. پایایی ابزار گردآوری داده‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ و منابع سؤال‌های پرسشنامه پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	محقق
هوش فرهنگی انگیزشی	۰/۸۶۵	باربوتو و همکاران ^۱ (۲۰۱۵) و کاپوتو و همکاران ^۲ (۲۰۱۸)
سرمایه اجتماعی	۰/۸۲۷	اولویس و کاواچی ^۳ (۲۰۱۷) و لیو ^۴ (۲۰۱۸)
یادگیری سازمانی	۰/۷۴۸	سوتانتو ^۵ (۲۰۱۷) و لیو (۲۰۱۸)

جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر کرمان است که تعداد آنها براساس فهرست سازمان برنامه و بودجه استان کرمان تقریباً برابر با ۳۳۵۳ نفر است. برای به‌دست آوردن حجم نمونه نیز از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده تصادفی استفاده شد و حجم نمونه برای این جامعه ۳۴۵ نفر به‌دست آمد.

1. Barbuto et al
2. Caputo et al
3. Olvies & Kawachi
4. Liu
5. Sutanto

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

برای بررسی فرضیه‌ها، فن مدل‌یابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار LISREL استفاده شد. در جدول (۳) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان نشان داده شده است. بیشترین درصد فراوانی سن نمونه‌ها مربوط به سن ۴۱ تا ۵۰ سال است. بیشتر نمونه‌ها مرد و دارای تحصیلات کارشناسی و سابقه خدمت بالای ۲۱ سال بودند.

جدول ۳. داده‌های جمعیت‌شناختی کارکنان

سابقه خدمت			تحصیلات			سن			جنس		
بالای ۲۱ سال	۱۱-۲۰ سال	زیر ۱۰ سال	فوق لیسانس و بالاتر	لیسانس	فوق دیپلم و کمتر	بیشتر از ۵۱	۴۱-۵۰	کمتر از ۴۰	زن	مرد	
۱۲	۱۳۳	۸۹	۱۳۳	۱۶۱	۵۱	۱۲۱	۱۵۲	۷۲	۲۳۳	۱۱۲	فراوانی
۲											
۳۶	۳۸	۲۶	۳۹	۴۶	۱۵	۳۵	۴۴	۲۱	۶۸	۳۲	درصد

جهت اطمینان از نرمال (بهنجار) بودن داده‌ها، نیز از آزمون کلموگورف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۴. نتایج آزمون کلموگورف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

کلموگورف-اسمیرنوف	هوش فرهنگی انگیزشی	سرمایه اجتماعی	یادگیری سازمانی
شاخص‌های نرمال	۲/۶۳	۳/۰۹	۲/۹۵
	۰/۸۴	۰/۶۱	۰/۶۱
مقدار آزمون	۱/۱۰	۱/۲۵	۱/۱۴
سطح معنی‌داری	۰/۱۷۷	۰/۰۸۵	۰/۱۴۶

به دلیل اینکه سطوح معنی داری مربوط به تمامی متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است، در نتیجه نرمال بودن همه متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می شود.

قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیه ها باید از صحت الگوهای ساختاری متغیرها اطمینان حاصل شود، این کار توسط الگوی اندازه گیری انجام می شود (کهن هوش نژاد و همکاران، ۱۳۹۸؛ فیض و همکاران، ۱۳۹۶). در این پژوهش، با توجه به اینکه متغیر هوش فرهنگی انگیزشی مستقل بوده و بدون بعد است، برای روایی آن از الگوی اندازه گیری مرتبه اول و برای متغیرهای سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی نیز با توجه به اینکه میانجی و وابسته بوده و دارای بعد می باشد، از الگوی اندازه گیری مرتبه اول و دوم استفاده شد. در جدول (۵) بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می کند (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین در این جدول سؤال ها نشان دهنده این است که هر متغیر توسط چند گویه سنجیده می شود. نتایج مربوط به الگوی اندازه گیری هریک از متغیرهای مربوط به پژوهش در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۵. الگوی اندازه گیری مرتبه اول و دوم متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	ضریب استاندارد	عدد معنی داری	سوال ها	ضریب استاندارد	عدد معنی داری
سرمایه ساختاری	سرمایه ساختاری	۰/۷۴	۶/۸۵	روابط بسیار خوب کارکنان	۰/۶۳	-
		۰/۷۴	۶/۸۵	دانشتم دانش همکاران دیگر	۰/۸۲	۱۰/۵۶
		۰/۷۴	۶/۸۵	دانشتم دانش مربوط به هر همکار	۰/۶۷	۹/۶۰
سرمایه ادراکی	سرمایه ادراکی	۰/۶۷	۷/۱۶	آگاهی مدیران از اینکه چه کسی اطلاعات مربوطه را در اختیار دارد	۰/۶۱	۹/۰۵
		۰/۶۷	۷/۱۶	موافقت در مورد آنچه در کار مهم است	۰/۷۶	-
		۰/۶۷	۷/۱۶	اشتراک اهداف و چشم اندازها هنگام کار	۰/۸۳	۱۳/۹۱
		۰/۶۷	۷/۱۶	مشقات در مورد دنبال کردن اهداف جمعی و مأموریت کل سازمان	۰/۷۸	۱۳/۵۲
سرمایه ارتباطی	سرمایه ارتباطی	۰/۵۶	۶/۰۴	احساس مربوط بودن به دیگر همکاران	۰/۷۶	-
		۰/۵۶	۶/۰۴	تلاش برای برخورد با مشکلات به صورتی منطقی و کمک به همکاران در برخورد با مشکل	۰/۸۸	۱۵/۴۵
		۰/۵۶	۶/۰۴	اعتماد به همکاران و یاری آنها	۰/۶۰	۱۰/۷۴
		۰/۵۶	۶/۰۴	تکیه به همکاران هنگام نیاز به حمایت در کار	۰/۸۰	۱۴/۶۱

متغیر	ابعاد	ضریب استاندارد	عدد معنی‌داری	سوال‌ها	ضریب استاندارد	عدد معنی‌داری
یادگیری سازمانی	یادگیری بهره‌بردار	۰/۷۹	۱۶/۶۶	استفاده از تحکیم دانش و مهارت‌های فعلی برای ارائه خدمات به صورتی خلاق	۰/۶۸	-
		۰/۸۸		تخصیص منابع به مهارت‌های بالقوه خلاق به منظور افزایش بهره‌وری		
		۰/۶۱		دستیابی توانایی‌های فردی برای یافتن راه‌حل - های موجود برای مشکلات ارباب رجوع		
		۰/۷۸		دستیابی به دانش و مهارت لازم برای افزایش بهره‌وری از فعالیت‌های نوآورانه و خلاق		
		۰/۵۸		لذت از انجام کارهای گروهی لذت و احساس مفیدبودن در فرایند یادگیری		
یادگیری اکتشافی		۰/۷۹	۱۴/۹۴	دستیابی به انرژی زیاد از تعامل با همکاران	۰/۵۶	۱۰/۱۵
		۰/۷۸		تبادل نظر واضح با دیگر کارکنان		۱۰/۱۳
		۰/۷۶		اجرای ایده خوب و بهبود آن در آینده		۱۰/۰۲
		۰/۷۱		لذت از تعامل با مردم فرهنگ‌های مختلف		۱۴/۳۸
هوش فرهنگی انگیزشی		۰/۷۹	-	لذت از زندگی در فرهنگ‌های ناآشنا	-	۱۶/۶۰
		۰/۷۰		برقراری ارتباط با مردم دارای فرهنگ مختلف		۱۴/۰۰
		۰/۸۰		هماهنگی با فرهنگ‌های مختلف		۱۶/۷۷
		۰/۷۶		توانایی مقابله با استرس یک فرهنگ جدید		۱۵/۷۱

در جدول (۶) نتایج مربوط به ضریب همبستگی پیرسن آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، بین تمام متغیرهای پژوهش، ارتباط مثبت و معنی‌دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که هوش فرهنگی انگیزشی بیشترین همبستگی را با سرمایه اجتماعی دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

نام متغیر	هوش فرهنگی انگیزشی	سرمایه اجتماعی	یادگیری سازمانی
هوش فرهنگی انگیزشی	ضریب همبستگی	۰/۵۱۵	۰/۴۲۹
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی	۱	۰/۴۶۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
یادگیری سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۴۶۰	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

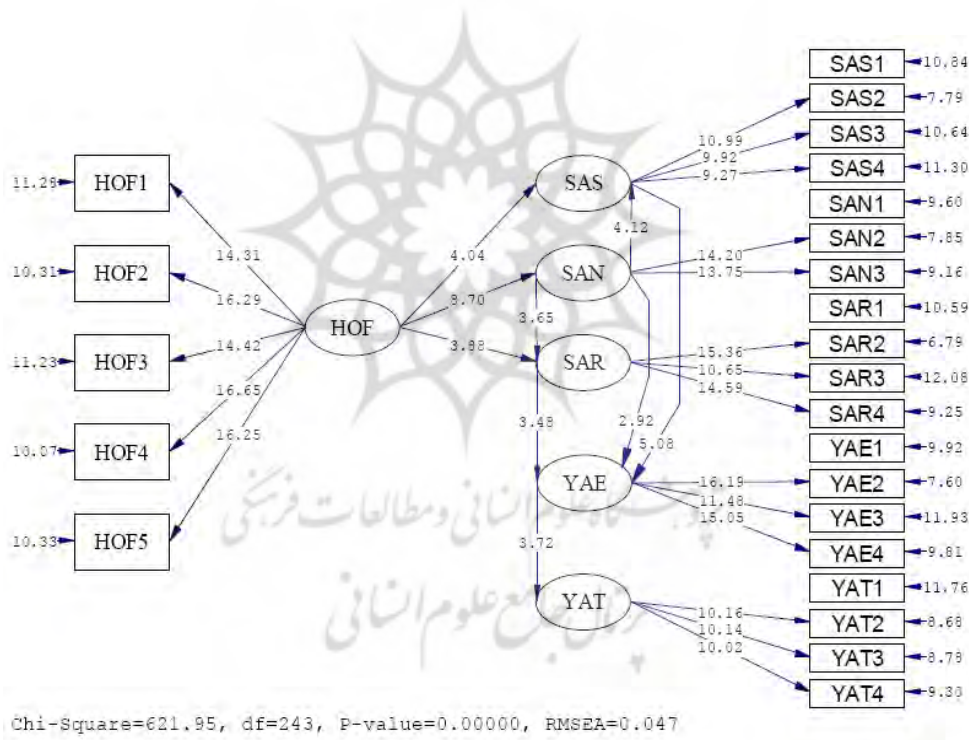
آزمون فرضیه‌ها و مدل

نتایج مربوط به آزمون الگوی پژوهش در شکل (۲) آورده شده است. معیار برازش RMSEA در این الگو ۰/۰۴۷ و معیار برازش GFI معادل ۰/۹۳ به دست آمد. چون مقدار به دست آمده برای RMSEA کم و مقدار محاسبه شده برای GFI نیز بالای ۰/۹۰ است، اعتبار و برازندگی الگو تأیید شد. همچنین باتوجه به اینکه معیار برازش مربوط به نسبت کای دو به درجه آزادی در این پژوهش ۲/۵۵ محاسبه شد و این معیار پایین تر از ۳ بود، در نتیجه برازندگی بالای الگو نیز تأیید شد. از این رو، می توان به نتایج ارزیابی الگوی معادلات ساختاری اتکا نمود. سایر معیارهای برازش نیز در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷. معیارهای مربوط به برازش مدل پژوهش

ردیف	معیارهای برازش مدل	نماد	مقدار محاسبه شده	مقدار مورد تایید	نتیجه ارزیابی
۱	معیار مربوط به کای دو نسبی	χ^2/df	۲/۵۵	$3 >$	قابل قبول
۲	معیار ریشه میانگین مجذورات تقریب	RMSEA	۰/۰۴۷	$0.1 >$	برازش خوب
۳	معیار مربوط به ریشه مجذور مانده‌ها	PMR	۰/۰۸۲	حدود صفر	قابل قبول
۴	معیار مربوط به برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۲	$0.90 <$	بسیار خوب

ردیف	معیارهای برازش مدل	نماد	مقدار محاسبه شده	مقدار مورد تایید	نتیجه ارزیابی
۵	معیار مربوط به نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۵	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۶	معیار مربوط به برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۵	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۷	معیار مربوط به برازش نسبی	RFI	۰/۹۱	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۸	معیار مربوط به برازش اضافی	IFI	۰/۹۵	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۹	معیار مربوط به برازندگی	GFI	۰/۹۳	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۱۰	معیار مربوط به برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۱	۰/۹۰ <	بسیار خوب



شکل ۲. نتایج مربوط به مدل معادلات ساختاری در وضعیت ضرایب معنی‌داری

در جدول (۸) ضریب مسیر مربوط به بررسی هریک از روابط به همراه مقادیر معنی‌داری (t) آنها ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول (۷) می‌توان به ارزیابی فرضیه‌های پژوهش مبادرت کرد.

جدول ۸. نتایج مربوط به ضرایب مسیر و مقادیر محاسبه شده برای آنها

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	t	تأیید یا رد فرضیه
۱	هوش فرهنگی انگیزشی (HOF) ← سرمایه ساختاری (SAS)	۰/۳۱	۴/۰۴	تأیید
۲	هوش فرهنگی انگیزشی (HOF) ← سرمایه ادراکی (SAN)	۰/۵۵	۸/۷۰	تأیید
۳	هوش فرهنگی انگیزشی (HOF) ← سرمایه ارتباطی (SAR)	۰/۲۹	۳/۸۸	تأیید
۴	سرمایه ساختاری (SAS) ← یادگیری اکتسابی (YAE)	۰/۳۹	۵/۰۸	تأیید
۵	سرمایه ادراکی (SAN) ← سرمایه ساختاری (SAS)	۰/۳۲	۴/۱۲	تأیید
۶	سرمایه ادراکی (SAN) ← یادگیری اکتسابی (YAE)	۰/۲۱	۲/۹۲	تأیید
۷	سرمایه ادراکی (SAN) ← سرمایه ارتباطی (SAR)	۰/۲۵	۳/۶۵	تأیید
۸	سرمایه ارتباطی (SAR) ← یادگیری اکتسابی (YAE)	۰/۲۳	۳/۴۸	تأیید
۹	یادگیری اکتسابی (YAE) ← یادگیری اکتشافی (YAT)	۰/۲۸	۳/۷۲	تأیید

در بررسی و ارزیابی فرضیه‌های مربوط با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، ضرایب حاصل از آزمون هنگامی معنی‌دار است که مقدار آنها از ۱/۹۶ بیشتر و از ۱/۹۶- کم‌تر باشد (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۷؛ فیض و همکاران، ۲۰۱۹؛ رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). ضریب معنی‌داری میان هوش فرهنگی انگیزشی با سرمایه ساختاری، سرمایه ادراکی و سرمایه ارتباطی به ترتیب برابر با ۴/۰۴، ۸/۷۰ و ۳/۸۸ است. بنابراین، هوش فرهنگی انگیزشی تأثیر معنی‌داری روی سرمایه ساختاری، سرمایه ادراکی و سرمایه ارتباطی دارد. ضریب معنی‌داری میان سرمایه ساختاری، سرمایه ادراکی و سرمایه ارتباطی با

یادگیری اکتسابی به ترتیب برابر با ۵/۰۸، ۲/۹۲ و ۳/۴۸ است. بنابراین، سرمایه ساختاری، سرمایه ادراکی و سرمایه ارتباطی تأثیر معنی‌داری روی یادگیری اکتسابی دارد. ضریب معنی‌داری میان سرمایه ادراکی با سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی به ترتیب برابر با ۴/۱۲ و ۳/۶۵ است. بنابراین، میان سرمایه ادراکی تأثیر معنی‌داری روی سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی دارد. ضریب معنی‌داری میان یادگیری اکتسابی و یادگیری اکتشافی برابر با ۳/۷۲ است. بنابراین، میان یادگیری اکتسابی تأثیر معنی‌داری روی یادگیری اکتشافی دارد.

در جدول (۹) نتایج مربوط به ضریب مسیر به‌همراه مقادیر معنی‌داری (t) آنها برای بررسی اثرات غیرمستقیم روابط بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. با توجه به این نتایج، می‌توان به بررسی نقش میانجی سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی اقدام نمود.

جدول ۹. نتایج مربوط به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم

اثرات			متغیر			
اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرهای وابسته	متغیرهای میانجی	متغیرهای مستقل	ردیف
۲۳/۸۵	۲۰/۹۳	۲/۹۲	یادگیری اکتسابی	سرمایه ساختاری	سرمایه ادراکی	۱
۰/۳۳	۰/۱۲	۰/۲۱				
۱۵/۶۲	۱۲/۷۰	۲/۹۲	یادگیری اکتسابی	سرمایه ارتباطی	سرمایه ادراکی	۲
۰/۲۷	۰/۰۶	۰/۲۱				

ضریب معنی‌داری اثر غیرمستقیم میان سرمایه ادراکی و یادگیری اکتسابی از طریق متغیرهای میانجی سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی برابر با ۲۰/۹۳ و ۱۲/۷۰ است. بنابراین، سرمایه ادراکی، تأثیر معنی‌داری روی یادگیری اکتسابی دارد. در نتیجه، متغیرهای سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی به‌عنوان متغیرهای میانجی در تأثیرگذاری دو متغیر فوق‌ایفای نقش دارد.

بحث و جمع‌بندی

این پژوهش با هدف مطالعه و بررسی تأثیر هوش فرهنگی انگیزشی بر یادگیری سازمانی با تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان انجام شد. با توجه به نتایج این پژوهش، اهمیت توجه جدی به مبحث یادگیری سازمانی، هوش فرهنگی انگیزشی و سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی در شهر کرمان بیش از پیش نمایان شد. در ادامه، به بررسی و تحلیل هر یک از فرضیه‌های تحقیق و ارائه پیشنهادهایی بر مبنای نتایج حاصل از آنها، مبادرت ورزیده شده است.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که هوش فرهنگی انگیزشی بر سرمایه ادراکی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. این نتایج با یافته‌های به دست آمده از پژوهش‌های خانی و غفاری (۱۳۹۲)، دهشیری (۱۳۹۳)، حیدری و آقاجانی (۱۳۹۴)، موسوی چلک و همکاران (۱۳۹۴) و قاسمی و غلامی (۱۳۹۶)، جعفری (۲۰۱۳) و زندی پور و بهشتی فر (۲۰۱۵) همسوست. طبق نتایج مطالعه حاضر، یادگیری سازمانی در سازمان‌های دولتی مستلزم تناسب بین هوش فرهنگی انگیزشی و سرمایه اجتماعی است. هوش فرهنگی انگیزشی و سرمایه اجتماعی به سازمان‌های دولتی در افزایش یادگیری سازمانی کمک می‌کند و بینش‌های جدیدی در مورد نحوه توسعه یادگیری در این سازمان‌ها، ارائه می‌دهد. کارکنان با هوش فرهنگی انگیزشی بالا، از تعامل با مردم دارای فرهنگ‌های مختلف لذت می‌برند و روابط بسیار خوبی با سایر کارکنان دارند که این امر به نوبه خود در برقراری ارتباطات مؤثر و انتقال دانش در میان آنها نقش مهمی دارد. از طرفی، مدیران ارشد در انباشت سرمایه اجتماعی با ارائه سازوکارهای اطلاعاتی، حمایت مالی و برقراری روابط بین شبکه‌های داخلی و خارجی موجود به کارکنان نقشی حیاتی دارند. در نتیجه، مدیران باید کارکنان خود را به افزایش دانش و مهارت‌های فعلی فرهنگی تشویق کنند و به تدریج راهکارهایی برای حل مشکلات ارباب رجوع با هدف افزایش بهره‌وری و خلاقیت پیدا کنند. در نتیجه، مدیران می‌توانند با فراهم کردن محیطی که در آن کارکنان سازمان بتوانند به تعامل با کارکنان دارای فرهنگ مختلف بپردازند، زمینه برقراری روابط مناسب بین یکدیگر را به صورتی که هم برای خود و هم برای سازمانشان مفید باشند، فراهم نموده و با ایجاد انگیزه در به اشتراک گذاری اهداف و چشم‌اندازها هنگام کار، محیط کاری سالم و ایمن برای کارکنان، در راستای انجام هر چه بهتر وظایف کاریشان فراهم نمایند.

طبق نتایج، ابعاد سرمایه اجتماعی (سرمایه ادراکی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی)، مشوق و

محرك‌های مهمی هستند و تأثیر مثبت معنی‌داری بر یادگیری سازمانی دارند. تحقیق‌های قبلی انجام‌شده نیز مانند پژوهش‌های قلعه‌ای و همکاران (۱۳۹۷)، اثرسه و همکاران (۲۰۱۸)، کمپویانو و همکاران (۲۰۱۶) و لیو (۲۰۱۸) رابطه مذکور را تأیید می‌نمایند. سرمایه ادراکی یک سازوکار ضروری است که به سازمان‌های دولتی امکان توسعه یک چشم‌انداز مشترک، اهداف جمعی و مأموریت برای اعضای خود را داده و بدین‌وسیله به آنها در بهبود سرمایه ساختاری و انباشت سرمایه عقلایی خود با هدف کسب مزایای یادگیری اکتسابی کمک می‌کند. اکثر سازمان‌های دولتی ارتباطات شبکه‌های اجتماعی کمی دارند که در این مطالعه بر نقش مثبت سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک ابزار مفید برای جستجوی و ایجاد اطلاعات جدید و نقش آن در اثربخشی یادگیری تأکید می‌شود. براساس یافته‌های این مطالعه، سرمایه ادراکی یکی از منابع حیاتی سرمایه اجتماعی است. در نتیجه، کارکنان می‌توانند با تحکیم دانش و مهارت‌های فعلی برای ارائه خدمات به‌صورتی خلاق استفاده کنند و منابع را به مهارت‌های بالقوه خلاق به‌منظور افزایش بهره‌وری تخصیص دهند. از طرفی، کارکنان می‌توانند با جستجو برای یافتن راه‌حل‌های موجود برای مشکلات ارباب‌رجوع به توانایی‌های فردی، دانش و مهارت لازم برای افزایش بهره‌وری از فعالیت‌های نوآورانه و خلاق دست یابند. بنابراین، به مدیران پیشنهاد می‌شود به کارمندان خود کمک کنند تا ایده‌ها و دیدگاه‌های خود را ابراز و تعامل متقابل و اعتماد کاری خود را افزایش دهند. با پیگیری اهداف و مأموریت‌های جمعی توسط کارکنان، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری انباشت می‌شود و بنابراین اثربخشی یادگیری اکتسابی افزایش می‌یابد. توسعه یادگیری سازمانی میان کارکنان، نیازمند پشتیبانی مدیران و همچنین به‌کارگیری سازوکارهای کاراست. مدیران باید منابع لازم برای فعالیت‌های یادگیری مختلف کارکنان را با هدف ایجاد یک محیط مؤثر و لذت‌بخش یادگیری و دستیابی به بهترین نتایج در فرایند یادگیری سازمانی فراهم کنند. مدیران منابع انسانی باید سیاست‌های مدیریت منابع انسانی را به شکلی طراحی کنند که نه تنها در انباشت سرمایه اجتماعی مفید باشند، بلکه به ترویج یادگیری درون سازمانی نیز کمک کنند. تلاش‌های مدیران و کارکنان منابع انسانی برای توسعه این محیط‌های یادگیری، احساس تعلق و اعتماد و مشارکت اعضای سازمان را افزایش می‌دهد. علاوه‌براین، ایجاد یک فرهنگ یادگیری به افزایش و القای نوآوری، توان و رشد سازمانی کمک می‌کند.

یافته‌ها نشان داد که سرمایه شناختی تأثیر معنی‌داری بر سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای دارد. این نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیق‌های محسنی‌فرد و همکاران (۱۳۹۲)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲)، لیو

(۲۰۱۸) همسوست. سرمایه ساختاری و رابطه‌ای برای حفظ بقا سازمان در محیط متحول کنونی حیاتی است. در نتیجه، در این سازمان، مدیران و کارکنان می‌دانند که چه کسی اطلاعات مربوطه را در اختیار دارد و کدام دانش می‌تواند مربوط به کدام همکار باشد؟ کارکنان همیشه در مورد دنبال کردن اهداف جمعی و مأموریت کل سازمان، مشتاق بوده و احساس می‌کنند به دیگر همکاران متصل هستند و همیشه می‌کوشند با مشکلات به صورتی منطقی برخورد کنند و به همکاران خود نیز در زمینه برخورد با مشکلات کمک می‌کنند. از طرفی، کارکنان به همکاران اعتماد می‌کنند تا در صورت نیاز به آنها یاری دهند و هنگام نیاز به حمایت در کار خود به دیگر همکاران تکیه کنند.

نتایج حاکی از آن است که یادگیری اکتسابی (بهره‌بردار) تأثیر معنی‌داری بر یادگیری اکتشافی دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های کگارا-ناوارو و همکاران (۲۰۱۱)، کیم و همکاران (۲۰۱۲)، ابیه و انگریاوان (۲۰۱۴)، تالون و هیلارد (۲۰۱۶)، کمپویانو و همکاران (۲۰۱۶)، لیو (۲۰۱۸) همخوانی دارد. کارکنان از انجام کارهای گروهی لذت برده و احساس می‌کنند که در فرایند یادگیری مفید هستند و هنگام یادگیری مطالب جدید، تبادل نظر واضح با دیگر کارکنان را مفید می‌دانند. از طرفی، هنگامی که کارمندی ایده خوبی دارد، تمایل دارد، آن را سریع اجرا کند و سپس در آینده آن را بهبود ببخشد. از آنجا که یادگیری اکتسابی به افزایش قابلیت داخلی سازمان کمک می‌کند، مدیران باید به یادگیری از مراجعین و ارباب رجوع خود به منظور هدف‌گیری بهتر منابع محدودشان و دستیابی به حداکثر مزایا توجه داشته باشند. از حضور متخصصان و مشاوران منابع انسانی برای توسعه درازمدت سازمان با ایجاد یک سازوکار انگیزشی و مشوق یادگیری اکتسابی و اکتشافی نیز می‌توان استفاده کرد.

یافته‌ها حاکی از این هستند که سرمایه ادراکی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی از طریق یادگیری اکتسابی به بهبود اثربخشی یادگیری اکتشافی کمک می‌کنند. نتایج بررسی روابط میانجی نشان می‌دهد که سازمان‌های دولتی می‌توانند یادگیری اکتشافی و یادگیری اکتسابی را با تقویت اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین هوش فرهنگی انگیزشی، سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی بهبود بخشند. بنابراین، حفظ انگیزه یادگیری و توسعه سرمایه اجتماعی، به این دلیل است که تأثیر آنها بر موفقیت و بقای سازمان‌های دولتی، به نگرانی جدی مدیران در این سازمان‌ها تبدیل شده است.

منابع

- آقابیک، فرهاد و صالحی امیری، سیدرضا (۱۳۹۳)، نقش هوش فرهنگی در عملکرد مدیران (مورد مطالعه: صندوق بازنشستگی کشوری)، **فصلنامه مدیریت فرهنگی**، ۸(۲۶): ۱۳-۲۶.
- ایمانی، عبدالمجید؛ صالح‌نیا، منیره و محمدی، فاطمه (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر عدالت زبانی مدیران سازمان‌های دولتی بر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری اعتماد عمومی (مورد مطالعه: ادارات کل استان خراسان جنوبی)، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی**، ۱۰(۳۵): ۲۹۹-۳۲۶.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ آبدارزاده، پدارم؛ فتوت، بنفشه و پورحسینی، صدف (۱۳۹۵)، نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری در تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: رسانه‌های چاپی - روزنامه دنیای اقتصاد)، **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، ۱۱(۴۱): ۱۱۷-۱۳۶.
- حسن‌زاده ثمرین، تورج؛ حسن‌زاده، محمدصادق و قلی‌زاده بی‌بالانی، تورج (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان)، **فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی**، ۱(۱): ۱۰۱-۱۱۸.
- حیدری، مرضیه و محمدجانی، صدیقه (۱۳۹۴)، رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیئت‌علمی، **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۶(۳): ۱۲۷-۱۴۴.
- خانی، لطفعلی و غفاری، مظفر (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی میان گروهی و هوش فرهنگی با نگرش پرستاران نسبت به آموزش بیماران، **فصلنامه آموزش پرستاری**، ۲(۳): ۵۸-۶۷.
- خیراندیش، مهدی و لطیفی جلیسه، سلیمه (۱۳۹۶)، مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل پژوهش‌های هوش فرهنگی در سازمان، **فصلنامه مطالعات میان‌فرهنگی**، ۱۲(۳۱): ۴۱-۶۵.
- دهشیری، محمدرضا (۱۳۹۳)، جایگاه هم‌افزایی فرهنگی در توسعه اجتماعی کشور، **فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی ایران**، ۶(۲): ۲۵-۴۴.
- دهقانان، حامد و هرندی، عطاءاله (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: باتأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات)، **فصلنامه مدیریت نوآوری**، ۳(۱): ۱-۲۲.

دهقانی سلطانی، مهدی؛ شیری، اردشیر؛ فرجی، الهام و فارسی‌زاده، حسین (۱۳۹۶)، تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان در صنعت هتلداری: نقش میانجی استراتژی‌های بازیگری و فرسودگی هیجانی، **فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری**، ۱۲(۳۷): ۹۴-۷۱.

دهقانی سلطانی، مهدی و مصباحی، مریم (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر خویشاوندگرایی بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی شایستگی‌های آنان، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۷(۴): ۱۰۹-۷۵.

رستگار، عباسعلی؛ عین‌علی، محسن؛ باقری قره‌باغ، هوشمند و همی، امین (۱۳۹۸)، واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان باتأکید بر میانجی‌گری درگیری شغلی، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۸(۲): ۲۱۱-۱۸۹.

عباس‌زاده، محمد؛ بوداقتی، علی؛ حسن‌پور، محمد و حسینی، سیدصمد (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۴(۳): ۱۷۴-۱۴۵.

عباسی، عنایت و حجازی، یوسف (۱۳۸۹)، نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقای عملکرد دانشکده‌های کشاورزی ایران (ایجاد دانشکده کشاورزی یادگیرنده)، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، ۵۶: ۷۹-۶۱.

عباسی، عنایت؛ کابلی، نرجس و فرهادیان، همایون (۱۳۹۲)، بررسی فرهنگ یادگیری سازمانی در سازمان حفاظت محیط‌زیست: کاربرد مدل سازمان یادگیرنده، **فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران**، ۴۴(۲): ۳۲۸-۳۱۷.

فیض، داود؛ مومنی، علی‌رضا؛ کردنائیج، اسداله؛ زارعی، عظیم و دهقانی سلطانی، مهدی (۱۳۹۶)، تأثیر نوآوری بازاریابی بر رقابت‌پذیری برند با تبیین نقش فرصت‌طلبی فناورانه، **فصلنامه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی**، ۳۱: ۲۹-۱۳.

قاسمی، احمدرضا و غلامی، سروناز (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر ارتقای سرمایه‌های اجتماعی در میان دانشجویان (مورد بررسی پردیس فارابی دانشگاه تهران)، **فصلنامه تحقیقات مدیریت نوین خاتم**، ۱(۲): ۴۵-۲۵.

قلعه‌ای، علی‌رضا؛ مهاجران، بهناز و میرآقایی، امیرعباس (۱۳۹۷)، بررسی رابط ساختاری سرمایه فکری، توانمندسازی روان‌شناختی، یادگیری سازمانی و عملکرد، **فصلنامه بیمارستان**، ۱۷(۱): ۷۴-۶۳.

کاملی، علی رضا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ نجات، سهیل و نیکخواه کیارمنش، روح الله (۱۳۹۷)، طراحی مدل مفهومی مطلوب برای افزایش سازگاری شغلی و هوش فرهنگی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۲(۱): ۲۳۹-۲۱۹.

کرمی، شهره و علی بیگی، امیرحسین (۱۳۹۴)، تحلیل تأثیر چشم‌انداز مشترک بر ارتقای سرمایه اجتماعی در توسعه کارآفرینی کشاورزی، فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۴(۱۴): ۲۰۱-۱۷۵.

محسنی فرد، غلامعلی؛ رضایی، غلامرضا و حسینی راد، سیدعلی (۱۳۹۲)، رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان)، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۳): ۱۵۴-۱۳۹.

محمدی مقدم، یوسف؛ ولی اصل، جواد و عابدی، معصومه (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تسهیم دانش بر فرایند یادگیری سازمانی باتاکید بر فناوری و تعامل اجتماعی (مطالعه موردی: صندوق بازنشستگی صنعت نفت)، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷(۲۸): ۱۷۱-۱۴۷.

محمودی، عمر (۱۳۹۷)، معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با به کارگیری مدیریت دانش و هوش عاطفی در اداره شهرداری، فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۴(۱۴): ۸۱-۴۷. ممبینی، یعقوب (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر و یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی، فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، ۵۴: ۷۵-۶۱.

موسوی چلک، افشین؛ حسینی، الهام‌السادات و پوربخشیان، علی رضا (۱۳۹۴)، تأثیر هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه پیام‌نور مرکز رامسر)، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰(۲): ۸۷-۷۳.

میرک زاده، علی اصغر؛ شیری، نعمت‌اله؛ اله‌ویسی، محمدادریس و کرمی دارابخانی، رؤیا (۱۳۹۱)، نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان، فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۳(۳): ۴۵۹-۴۴۷.

نقوی، میرعلی و ثابت، عباس (۱۳۹۷)، تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه براساس نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۷): ۱۲۶-۱۰۱.

هرندی، عطاءاله (۱۳۹۳)، تبیین نقش سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در یادگیری سازمانی شرکت‌های دانش‌بنیان، *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*، ۱(۴): ۱۸۲-۱۶۱.

یعقوبی، نورمحمد؛ پودینه، علی‌رضا؛ یزدانیان، حمید و رخشانی، مرضیه (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت سرمایه‌های فکری در سازمان (مورد مطالعه: گمرک زاهدان)، *فصلنامه مدیریت*، ۱۲(۳۷): ۸۴-۶۹.

یوسفی، مرضیه؛ عارف‌نژاد، مسعود؛ صادقی، احمد و یوسفی، علی‌رضا (۱۳۹۶)، رابطه بین سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های منتخب شهرستان زابل، *فصلنامه پژوهش‌های سلامت‌محور*، ۳(۱): ۶۹-۵۹.

- Abebe, M.A. & Angriawan, A. (2014). Organizational and competitive influences of exploration and exploitation activities in small firms. *Journal of Business Research*, 67(3), 339-345.
- Abel, M.H. (2015). Knowledge map-based web platform to facilitate organizational learning return of experiences. *Computers in Human Behaviors*, 51(2), 960-966.
- Bao, Y., Chen, X. & Zhou, K.Z. (2012). External learning, market dynamics, and radical innovation: Evidence from China's high-tech firms. *Journal of Business Research*, 65(8), 1226-1233.
- Barbuto, J.E., Beenen, G. & Tan, H. (2015). The role of core self-evaluation, ethnocentrism and cultural intelligence in study abroad success. *The International Journal of Management Education*, 13(1), 268-277.
- Bernardo, A.B.I. & Presbitero, A. (2018). Cognitive flexibility and cultural intelligence: Exploring the cognitive aspects of effective functioning in culturally diverse contexts. *International Journal of Intercultural Relations*, 66(1), 12-21
- Bettis-Outland, H. & Guillory, M.D. (2018). Emotional intelligence and organizational learning at trade shows. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(1), 126-133.
- Blindenbach-Driessen, F. & Ende, J. (2014). The locus of innovation: The effect of a separate innovation unit on exploration, exploitation, and ambidexterity in manufacturing and service firms. *Journal of Product Innovation Management*, 31(5), 1089-1105.
- Bowe, H., Martin, K. & Manns, H. (2014). *Communication across cultures: Mutual understanding in a global world*. Cambridge University Press.
- Campopiano, G., Minola, T. & Sainaghi, R. (2016). Students climbing the entrepreneurial ladder: Family social capital and environment-related motives in hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(6), 1115-1136.
- Carmeli, A., Gelbard, R. & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problemsolving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-121.

- Caputo, A., Ayoko, O.B. & Amoo, N. (2018). The moderating role of cultural intelligence in the relationship between cultural orientations and conflict management styles. **Journal of Business Research**, 89(1), 10-20.
- Cegarra-Navarro, J., Sanchez-Vidal, M.E. & Cegarra-Leiva, D. (2011). Balancing exploration and exploitation of knowledge through an unlearning context: An empirical investigation in SMEs. **Management Decision**, 49(7), 1099-1119.
- Ellison, N.B., Vitak, J., Gray, R. & Lampe, C. (2014). Cultivating social resources on social network sites: Facebook relationship maintenance behaviors and their role in social capital processes. **Journal of Computer-Mediated Communication**, 19(4), 855-870.
- Feiz, D., Dehghani Soltani, M. & Farsizadeh, H. (2019). The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory. **Studies in Higher Education**, 44(1), 3-19.
- Foley, D. & O'Connor, A.J. (2013). Social capital and the networking practices of indigenous entrepreneurs. **Journal of Small Business Management**, 51(2), 276-296.
- Hasanah, T. (2015). Potential social capital of Indonesian immigrant in Malaysia: A preliminary research. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 211(25), 383-389.
- Jafari, H. (2013). Managers' Cultural Intelligence and Social Capital, and Performance: A Case Study of Cultural Institutions. **Journal of Basic and Applied Scientific Research**, 3(4), 802-809.
- Johnson, S.G., Schnatterly, K. & Hill, A.D. (2013). Board composition beyond independence: social capital, human capital, and demographics. **Journal of Management**, 39(1), 232-262.
- Kim, C., Song, J. & Nerkar, A. (2012). Learning and innovation: Exploitation and exploration trade-offs. **Journal of Business Research**, 65(8), 1189-1194.
- Kramer, M.R. (2011). Creating shared value. *Harvard business Review*, 89(1/2), 62-77.
- Korzilius, H., Buckler, J.J. & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. **International Journal of Intercultural Relations**, 56(1), 13-24.
- Li, C.H., & Chang, C.M. (2016). The influence of trust and perceived playfulness on the relationship commitment of hospitality online social network-moderating effects of gender. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 28(5), 1-9.
- Li, Y., Chen, H., Liu, Y. & Peng, M.W. (2014). Managerial ties, organizational learning, and opportunity capture: A social capital perspective. **Asia Pacific Journal of Management**, 31(1), 271-291.
- Liu, C.H. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. **Tourism Management**, 64, 258-270.
- Liu, C.H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. **The International Journal of Human Resource Management**, 24(20), 3886-3902.
- MacNab, B.R. (2012). An experiential approach to cultural intelligence education. **Journal of Management Education**, 36(1), 66-94.

- Martínez-P_erez, A., García-Villaverde, P.M. & Elche, D. (2016). The mediating effect of ambidextrous knowledge strategy between social capital and innovation of cultural tourism clusters firms. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 28(7), 8-15.
- Mitic, S., Nikolic, M., Jankov, J., Vukonjanski, J. & Terek, E. (2017). The impact of information technologies on communication satisfaction and organizational learning in companies in Serbia. **Computers in Human Behavior**, 76, 87-101.
- Naqshbandi, M.M. & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. **Technological Forecasting and Social Change**, 133, 156-167.
- Ngah, R., Tai, T. & Bontis, N. (2016). Knowledge management capabilities and organizational performance in roads and transport authority of Dubai: The mediating role of learning organization. **Knowledge and Process Management**, 23(3), 184-193.
- Olvies, E.V. & Kawachi, I. (2017). The dark side of social capital: A systematic review of the negative health effects of social capital. **Social Science & Medicine**, 194, 107-127.
- Petrou, A. & Daskalopoulou, I. (2013). Social capital and innovation in the services sector. **European Journal of Innovation Management**, 16(1), 50-69
- Rodríguez, S.D., Pérez, J.F.M. & Val, M.P.D. (2003). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. **The Learning Organization**, 10(3), 138-148.
- Strese, S., Keller, M., Flatten, T.C. & Brettel, M. (2018). CEOs' passion for inventing and radical innovations in SMEs: The moderating effect of shared vision. **Journal of Small Business Management**, 56(3), 435-452.
- Shao, Z., Feng, Y. & Hu, Q. (2017). Impact of top management leadership styles on ERP assimilation and the role of organizational learning. **Information & Management**, 54(7), 902-919.
- Suebvises, P. (2018). Social capital, citizen participation in public administration, and public sector performance in Thailand. **World Development**, 109(1), 236-248.
- Sutanto, E.M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. **Asia Pacific Management Review**, 22(3), 128-135.
- Tallott, M. & Hilliard, R. (2016). Developing dynamic capabilities for learning and internationalization: A case study of diversification in an SME. **Baltic Journal of Management**, 11(3), 328-347.
- Top, M., Akdere, M. & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: Public servants versus private sector employees. **The International Journal of Human Resource Management**, 26(9), 1259-1282.
- Tsai, W. & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. **Academy of Management Journal**, 41(4), 464-476.
- Wang, X.H.F., Fang, Y., Qureshi, I. & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader-member exchange perspectives. **Journal of Organizational Behavior**, 36(3), 403-420.

- Waster, D. & Jeorg, P.R. (2013). Information processing and strategic decision-making in small and medium-sized enterprises: The role of human and social capital in attaining decision effectiveness. **International Small Business Journal**, 31(2), 192-216.
- Yalcinkaya, G., Calantone, R.J. & Griffith, D.A. (2007). An examination of exploration and exploitation capabilities: Implications for product innovation and market performance. **Journal of International Marketing**, 15(4), 63-937.
- Yee, J. (2015). Social capital in Korea: relational capital, trust, and transparency. **International Journal of Japanese Sociology**, 24(1), 30-47.
- Zandi Pour Joupari, N. & Beheshti Far, M. (2015). Investigating the relationship between social capital and cultural intelligence with organizational innovation in the supreme audit court. **Journal UMP Social Sciences and Technology Management**, 3(2), 409-420.

