

كلام الله



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)
گرایش: تحول

عنوان

بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی استان سمنان

استاد راهنما :

دکترمرجان اردشیر زاده

نگارنده :

ابوالفضل صدیقی

تابستان ۱۳۹۳



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Faculty of Shahrood

Faculty of Humanities-Department of Management
Thesis "M.A"

Subject:

**Investigation of the relationship between intellectual capital and
organizational learning on employees of the Jihad Keshavarzi department
in semnan province**

Thesis Advisor:

Marjan ardeshirzadeh PH.D

By:

Abolfazl sedighi

Autumn 2014

بسمه تعالی
تعهد نامه اصالت رساله پایان نامه



اینجانب **ابوالفضل صدیقی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته/ دکتری حرفه ای / دکتری تخصصی در رشته **مدیریت دولتی** که در تاریخ ۹۳/۷/۱۷ از پایان نامه خود تحت عنوان " بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی استان سمنان" با کسب نمره ی ۱۹/۲۵ و درجه ی عالی دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه / رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه/ رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطعی زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با این جانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

امضا و تاریخ

تقدیر و تشکر

به مصداق «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» بسی شایسته است از استادان فرهیخته و فرزانه سرکارخانم دکتر مرجان اردشیرزاده و دکتر مهدی صانعی با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشیدند و گلشن سرای علم و دانش را با راهنمایی های کار ساز و سازنده بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم.

تقدیم به تنها فرشته ای که

لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه های
یکتا و زیبای زندگیم، مدیون حضور سبز اوست.

«تقدیم به فرزند

دلبندم»

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
	فصل اول- کلیات تحقیق
۳	۱-۱- مقدمه
۴	۱-۲- بیان مسئله
۴	۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش
۵	۱-۴- اهداف تحقیق
۶	۱-۵- فرضیه های تحقیق
۶	۱-۵-۱- فرضیات اصلی
۶	۱-۵-۲- فرضیات فرعی
۶	۱-۶- رابطه بین دو متغیر تحقیق
۷	۱-۷- روش پژوهش
۷	۱-۸- روش گردآوری داده ها
۷	۱-۹- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۷	۱-۱۰- قلمرو پژوهش
۸	۱-۱۱- مدل پژوهش
۸	۱-۱۲- تعاریف و مفاهیم
	فصل دوم- ادبیات و پیشینه تحقیق
۱۱	۲-۱- مقدمه
۱۲	۲-۲- مدیریت دانش
۱۲	۲-۲-۱- تعریف مدیریت دانش از نگاه دست اندرکاران مدیریت
۱۶	۲-۲-۲- گام های مدیریت دانش
۱۷	۲-۲-۳- سرمایه انسانی و رقابت پذیری سازمانی
۲۰	۲-۲-۴- نکات مهم در موفقیت بهره‌گیری از مدیریت دانش
۲۱	۲-۳- اقتصاد دانش محور

۲۳	۲-۳-۱- عوامل موثر در دانش محوری اقتصاد.....
۲۴	۲-۳-۲- تفاوت‌های اقتصاد سنتی و اقتصاد دانش محور.....
۲۵	۲-۴- سرمایه فکری.....
۲۷	۲-۵- اجزای سرمایه فکری.....
۲۷	۲-۵-۱- سرمایه ساختاری.....
۲۸	۲-۵-۲- سرمایه انسانی.....
۲۹	۲-۵-۳- سرمایه مشتری.....
۳۰	۲-۶- روش های اندازه گیری سرمایه فکری.....
۳۳	۲-۶-۱- مدل رهیاب اسکاندیا.....
۳۵	۲-۶-۲- مدل شاخص سرمایه ی فکری.....
۳۵	۲-۶-۳- مدل ارزش افزوده ی اقتصادی.....
۳۶	۲-۶-۴- مدل کارت امتیازدهی متوازن.....
۳۷	۲-۶-۵- مدل بروکر.....
۳۸	۲-۶-۶- مدل کیوی توبین.....
۳۸	۲-۷- یادگیری سازمانی.....
۴۱	۲-۸- جایگاه و اهمیت یادگیری سازمانی.....
۴۲	۲-۹- انواع یادگیری.....
۴۲	۲-۹-۱- یادگیری انطباقی.....
۴۳	۲-۹-۲- یادگیری از راه عمل.....
۴۴	۲-۹-۳- یادگیری آینده نگر.....
۴۴	۲-۱۰- سطوح یادگیری.....
۴۴	۲-۱۰-۱- یادگیری فردی.....
۴۵	۲-۱۰-۲- یادگیری تیمی.....
۴۵	۲-۱۰-۳- یادگیری سازمانی.....
۴۷	۲-۱۱- اندازه گیری سطح یادگیری سازمانی.....
۴۸	۲-۱۱-۱- کسب دانش.....
۴۹	۲-۱۱-۲- انتشار اطلاعات.....
۴۹	۲-۱۱-۳- تفسیر اطلاعات.....
۴۹	۲-۱۱-۴- حافظه سازمانی.....

۵۰	۲-۱۲- مهارت های یادگیری
۵۰	۲-۱۲-۱- تفکر سیستمی
۵۱	۲-۱۲-۲- مدل های ذهنی
۵۱	۲-۱۲-۳- تسلط (قابلیت های فردی)
۵۱	۲-۱۲-۴- خودیادگیری
۵۱	۲-۱۲-۵- گفتگو
۵۲	۲-۱۳- یادگیری سازمانی تریدها و نسبت ها
۵۲	۳-۱۳-۱- ساختار سازمانی
۵۲	۲-۱۳-۲- فرهنگ سازمانی
۵۳	۲-۱۳-۳- تغییر سازمانی
۵۴	۲-۱۳-۴- تمایز مدیریت دانش و مدیریت سرمایه های فکری
۵۴	۲-۱۳-۵- ارتباط میان سرمایه فکری و مدیریت دانش
۵۵	۲-۱۳-۶- ارتباط میان سرمایه فکری و هدف استراتژیک سازمان
۵۵	۲-۱۳-۷- مدیریت دانش ابزاری برای تبدیل سرمایه فکری به مزیت رقابتی
۵۶	۲-۱۴- چارچوب نظری
۵۷	۲-۱۵- پیشینه پژوهش
۵۷	۲-۱۵-۱- پیشینه داخلی پژوهش
۵۹	۲-۱۵-۲- پیشینه خارجی پژوهش
	فصل سوم- روش پژوهش
۶۴	۳-۱- مقدمه
۶۴	۳-۲- روش تحقیق
۶۴	۳-۳- جامعه آماری
۶۴	۳-۴- روش نمونه گیری
۶۵	۳-۵- حجم نمونه
۶۵	۳-۶- روش های جمع آوری داده ها
۶۷	۳-۷- روش آماری
	فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده ها
۶۹	۴-۱- مقدمه
۶۹	۴-۲- توصیف داده های جمعیت شناختی و عمومی به کمک آمار توصیفی

۷۰ ۴-۲-۱-شهر محل خدمت پاسخگویان
۷۱ ۴-۲-۲-جنسیت پاسخگویان
۷۲ ۴-۲-۳-سن پاسخگویان
۷۳ ۴-۲-۴-سنوات کاری پاسخگویان
۷۴ ۴-۲-۵-تحصیلات پاسخگویان
۷۵ ۴-۲-۶-عنوان شغلی پاسخگویان
۷۶ ۴-۲-۷-نوع استخدام پاسخگویان
۷۷ ۴-۳- یافته های استنباطی
۷۷ ۴-۳-۱-آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش
۸۴ ۴-۳-۲-آزمون ضریب همبستگی به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش
	فصل پنجم-نتیجه گیری و پیشنهادات
۹۳ ۵-۱- مقدمه
۹۴ ۵-۲-مدل پژوهش
۹۴ ۵-۳-تفسیر و مقایسه یافته ها
۹۵ ۵-۴- پیشنهادات و محدودیت ها
۱۰۰ منابع و ماخذ
۱۰۵ پیوست ها-پرسشنامه سرمایه فکری-پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف
۱۳۵ پرسشنامه سرمایه فکری
۱۱۴ پرسشنامه فرم خلاصه شده یادگیری سازمانی نیف
۱۱۵ چکیده انگلیسی

فهرست جداول

۳۹	جدول ۱-۲ دیدگاه دانشمندان درباره مراحل یادگیری سازمانی.....
۶۶	جدول ۱-۳ خرده مقیاس های پرسشنامه سرمایه فکری.....
۶۶	جدول ۲-۳ شبیه نمره گذاری پرسشنامه سرمایه فکری.....
۶۷	جدول ۳-۳ سوالات مربوط به هر یک از مولفه های یادگیری سازمانی.....
۷۰	جدول ۱-۴ توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر اساس شهرستانهای استان سمنان.....
۷۱	جدول ۲-۴ توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت.....
۷۲	جدول ۳-۴ توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب سن.....
۷۳	جدول ۴-۴ توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب سنوات کاری.....
۷۴	جدول ۵-۴ توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات.....
۷۵	جدول ۶-۴ توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب عنوان شغلی.....
۷۶	جدول ۷-۴ توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب نوع استخدام.....
۷۷	جدول ۴-۸ آزمون نرمال بودن یادگیری فردی.....
۷۸	جدول ۴-۹ آزمون نرمال بودن سرمایه انسانی.....
۷۹	جدول ۴-۱۰ آزمون نرمال بودن سرمایه ارتباطی.....
۸۰	جدول ۴-۱۱ آزمون نرمال بودن سرمایه ساختاری.....
۸۱	جدول ۴-۱۲ آزمون نرمال بودن سرمایه فکری.....
۸۲	جدول ۴-۱۳ آزمون نرمال بودن یادگیری سازمانی.....
۸۴	جدول ۴-۱۴ آزمون همبستگی یادگیری فردی و ابعاد سرمایه فکری.....
۸۵	جدول ۴-۱۵ آزمون همبستگی یادگیری سازمانی و ابعاد سرمایه فکری.....
۸۶	جدول ۴-۱۶ آزمون همبستگی یادگیری فردی و سرمایه انسانی.....
۸۷	جدول ۴-۱۷ آزمون همبستگی یادگیری فردی و سرمایه ارتباطی.....
۸۸	جدول ۴-۱۸ آزمون همبستگی یادگیری فردی و سرمایه ساختاری.....
۸۹	جدول ۴-۱۹ آزمون همبستگی یادگیری سازمانی و سرمایه انسانی.....
۹۰	جدول ۴-۲۰ آزمون همبستگی یادگیری سازمانی و سرمایه ارتباطی.....
۹۱	جدول ۴-۲۱ آزمون همبستگی یادگیری سازمانی و سرمایه ساختاری.....

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱- توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر شهرستانهای استان سمنان ۷۰
- نمودار ۴-۲- توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت ۷۱
- نمودار ۴-۳- توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب سن ۷۲
- نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب سنوات کاری ۷۳
- نمودار ۴-۵- توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات ۷۴
- نمودار ۴-۶- توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب عنوان شغلی ۷۵
- نمودار ۴-۷- توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب نوع استخدام ۷۶

فهرست اشکال

۲۷	شکل ۲-۱- اجزای سرمایه فکری
۳۳	شکل ۲-۲- مدل رهیاب اسکاندیا
Error! Bookmark not defined.	شکل ۲-۳- مدل شاخص سرمایه فکری
۳۷	شکل ۲-۴- مدل کارت امتیازدهی متوازن
۳۷	شکل ۲-۵- مدل بروکر
۴۶	شکل ۲-۶- سطوح یادگیری سازمانی
۴۸	شکل ۲-۷- مدل اندازه گیری سطح یادگیری سازمانی

چکیده :

این تحقیق با هدف مطالعه و بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی استان سمنان انجام شده است. روش مورد استفاده این پژوهش پیمایشی است و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان می باشد که تعداد آنها در حدود ۶۱۱ نفر می باشد. تعداد نمونه انتخابی با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده که ۲۳۵ نفر به صورت نمونه گیری طبقه ای ساده انتخاب شده اند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه سرمایه فکری و پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف می باشد. که پس از اعتباریابی و پایایی سنجی در جامعه مورد مطالعه، بر روی نمونه یادشده در سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان اجرا شد تا روابط بین متغیرها را در قالب دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی مورد سنجش قرار دهد. داده های بدست آمده به روش توصیفی با استفاده از جداول و نمودارها و در روش استنباطی با استفاده از آزمون های کولموگروف- اسمیرنف و آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن تحلیل و بررسی شده و یافته های پژوهش نشان داد بین یادگیری فردی و ابعاد سرمایه فکری رابطه وجود دارد و این رابطه به صورت مستقیم می باشد، بین یادگیری سازمانی و ابعاد سرمایه فکری رابطه وجود دارد، بین یادگیری فردی و سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری رابطه وجود دارد. یادگیری سازمانی با سرمایه فکری، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری رابطه معناداری دارد. در واقع افزایش یادگیری فردی و سازمانی موجب ارتقای ابعاد سرمایه فکری که شامل سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری است می شود. مقایسه نتایج حاصل از پژوهش حاضر و بررسی چارچوب و مدل نظری این پژوهش، بیانگر همسویی نتایج با تحقیقات مشابه در مورد فرضیه های مطرح شده می باشد.

کلمات کلیدی: یادگیری فردی، ابعاد سرمایه فکری، یادگیری سازمانی، سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی، سرمایه ساختاری

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

در محیط اقتصاد دانش محور امروزی، سرمایه های فکری ارزش و اهمیت بیشتری را برای سازمان ها و بنگاه ها به نسبت سرمایه های فیزیکی دارند و به تعبیری سرمایه های فکری، به عنوان سرمایه واقعی و جزء استراتژیک ترین سرمایه های سازمان های عصر حاضر به ویژه برای مراکز تحقیقاتی و سازمان های دانش بنیان مطرح می باشند. لذا سازمان های دانش محور، جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند سرمایه های فکری خود می باشند. به همین منظور، طراحی و بکارگیری رویکردی مناسب برای مدیریت سرمایه های فکری، از اهمیت بسزایی برخوردار است (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵، ص ۱۴۷).

بسیاری از سازمان های معاصر درگیر محیط کسب و کار پیچیده ای شده اند که نیازمند کارایی بالاتر، اثربخشی و رقابت پذیری بر مبنای نوآوری و دانش هستند. به عبارت دیگر با توجه به پیشرفت سریع تکنولوژی و محیط های متغییر اقتصادی امروز ایجاد و خلق مدیریت دانش^۱ و سرمایه فکری امری ضروری شده است و برای بهبود کارایی سازمان ها عاملی حیاتی است در دنیای کنونی که به سرعت در حال دگرگونی است، تجدید سازمان در گرو تغییراتی است که باید پیوسته در نگرش و رفتار کارکنان صورت گیرد. بنابراین می توان گفت سرمایه فکری زاده شرایط جدید اقتصاد و تجارب جهانی است. همه این موارد باعث شده اند که سرمایه فکری و یادگیری سازمانی^۲ در سازمان ها و شرکت های بزرگ، بیش از پیش مورد تأکید قرار گیرد و محققین کانون توجه خود را به چگونگی القای این مهم در ساختار اداری سازمان ها معطوف کنند. در این میان، سرمایه فکری توجه روزافزون محققان دانشگاهی و دست اندرکاران سازمانی را به خود جلب کرده است و از طرف دیگر، یکی از قابلیت های مهم سازمانی که می تواند به سازمان ها در خلق مزیت و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن ها در مقایسه با سازمان های دیگر ایجاد کند، یادگیری سازمانی است که می توان با تأثیرپذیری از سرمایه فکری ارتقاء پیدا نماید.

^۱ - Knowledge Management

^۲ - Organizational learning

۲-۱- بیان مسئله

امروزه ضرورت توسعه و مدیریت سرمایه فکری، به یک الزام جدی هم در سطح ملی و هم در عرصه کسب و کار تبدیل شده است. به ویژه شرایط اقتصادی جدید، کشورها را به فکر ایجاد چارچوب ها و راه کارهای جدید اقتصادی و توسعه ظرفیت های انسانی موجود و توسعه سرمایه های ارتباطی انداخته است و رقابت شدیدی در دستیابی به منابع و بازارهای رقابتی در این زمینه را نمایان می کند تا جایی که امروزه عرصه رقابت جهانی، بر عناصر سرمایه فکری تاکید نموده و سازمان های بین المللی به طرح چارچوب های جهانی برای مدیریت سرمایه فکری می پردازند. (جمال زاده و همکاران ۱۳۸۸، ص ۶۳) میزان یادگیری سازمانی و سرمایه فکری باعث می شود که میزان ارزش واقعی سازمانها را مشخص کنیم، آنها را با هم مقایسه کنیم و مزایای رقابتی برای آنها فراهم شود. آگاهی از میزان این رابطه سازمان را قادر می سازد از یک طرف حاکمیت داخلی مؤثری داشته و از طرف دیگر، دارای روابط خارجی موفق با مشتریان، تأمین کنندگان و سایرین باشد و باعث دگرگونی در سازمان و رشد کارآفرینی در آن سازمان شوند. سرمایه فکری به عنوان یک رشته علمی هنوز به جایگاه واقعی خود دست نیافته است (بویژه در بخش دولتی) به همین دلیل هنوز مسائل و ابهاماتی در این زمینه وجود دارد، البته تجارب کشورهای پیشرفته و صنعتی نشان میدهد مبحث سرمایه فکری به عنوان جزء لاینفک سازمانها در آینده نزدیک مطرح خواهد شد. در صورتی که سازمانها نتوانند زیر ساختهای لازم را برای بهبود سرمایه فکری مهیا کنند قطعاً با چالشهای مختلفی روبرو خواهند شد. اهمیت سرمایه فکری در سیاستگذاری و خدمات رسانی به مردم به حدی است که در برخی از بخش های دولتی سرمایه فکری در دستور کار دولت قرار گرفته است. (خاوند کار و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۵۶) از همین رو مسئله اصلی تحقیق حاضر «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی استان سمنان» می باشد.

۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

سازمان جهاد کشاورزی با توسعه اقتصادی کشور مقارن است. سازمان جهاد کشاورزی به عنوان سازمان هایی که در تسهیل تجارت و سرمایه گذاری خارجی و داخلی نقش مهمی ایفا می نمایند، در تماس با اقتصاد جهانی بوده و ناگزیر از جریانهای رایج در اقتصاد جهانی متأثر می گردند. با طرح دانایی محوری در اقتصاد، دانایی موتور اصلی رشد و ایجاد ثروت شده است و این عامل بیش از عوامل سنتی، نظیر کار و سرمایه موجب تولید می شود با توجه به افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی و عدم اطمینان در محیط سازمان ها، نیاز روزافزون به اتخاذ راهبردی بلندمدت و تفهیم آن

به مجموعه، ایجاد تفکر سیستمی^۱ و بینش مشترک در سازمان و همچنین برقراری یادگیری سازمانی و تبدیل یادگیری فردی^۲ به سازمانی احساس می شود. از این رو اگر بتوان مجموعه ای از عناصر از قبیل ساختارها، روش ها، راهبردها، فرایندها، و منابع انسانی را با الگوی مطلوب یادگیری سازمانی تطابق و سازگاری داد، بهتر می توان در مقابل رقابت ها و تهدیدات بازار جهانی پرتلاطم از خود واکنش نشان داد. در چنین فضایی سازمان های سنتی سودمندی خود را به دلیل عدم پاسخگویی سریع به تغییرات شتابزا از دست می دهند. بنابراین سازمان ها باید در صدد تحول خود به سمت سازمان های یادگیرنده باشند. ارزش بسیاری از سازمان ها مانند سازمان های خصوصی، نه ناشی از دارایی های فیزیکی آن ها، به صورتی که حسابداران اندازه گیری می کنند، بلکه ناشی از سرمایه های غیر ملموس آن ها، یعنی دانایی و سرمایه های فکری آن هاست. قابل ذکر است که در سال های اخیر بسیاری از نهادها و سازمان های پیشرفته و به ویژه خدماتی سرمایه فکری را به عنوان عامل اصلی تولید شناسایی کرده و ارزیابی نقش این سرمایه ها در یادگیری سازمانی و به تبع آن رقابت های جهانی را در دستور کار خود قرار داده اند. سرمایه فکری که از سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه به کار گرفته شده تشکیل شده است، یکی از منابع اصلی مزیت رقابتی سازمان های مختلف در نظر گرفته می شود که بر سطح یادگیری و به تبع آن بر عملکرد سازمان ها و کشور تاثیر می گذارد. لذا برای رقابتی بودن در عرصه اقتصاد جهانی باید اقتصاد کشور از اقتصاد مبتنی بر منبع و ورود به اقتصاد مبتنی بر دانش حرکت کند به طوری که به جای استفاده از تولید مبتنی بر نیروی کار بیشتر از دانش و منابع انسانی بهره گیری نماید (چاووشی و دیگران، ۱۳۸۷، ص ۴۵). در خصوص سازمان جهاد کشاورزی که سازمانی مهم است و به مردم خدمات ارائه می دهد، ضرورت و اهمیت بررسی سرمایه های فکری سازمان و تلاش در جهت تطبیق دادن اجزای آن و همچنین تاثیرات آن بر روی یادگیری سازمانی به منظور حضور موثر در محیط پرتلاطم کشاورزی و تطبیق خود با شرایط رقابتی مورد توجه ویژه می باشد.

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی استان سمنان می باشد که میتوان آن را در قالب اهداف جزئی زیر به طور دقیق تر ارائه کرد

^۱ - Systemic thinking

^۲ - Individual learning

- ۱- بررسی رابطه بین یادگیری فردي و ابعاد سرمایه فکري.
- ۲- بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و ابعاد سرمایه فکري.
- ۳- بررسی رابطه بین یادگیری فردي و سرمایه انسانی.
- ۴- بررسی رابطه بین یادگیری فردي و سرمایه ارتباطی.
- ۵- بررسی رابطه بین یادگیری فردي و سرمایه ساختاری.
- ۶- بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه انسانی.
- ۷- بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه ارتباطی.
- ۸- بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه ساختاری.

۵-۱- فرضیه های تحقیق

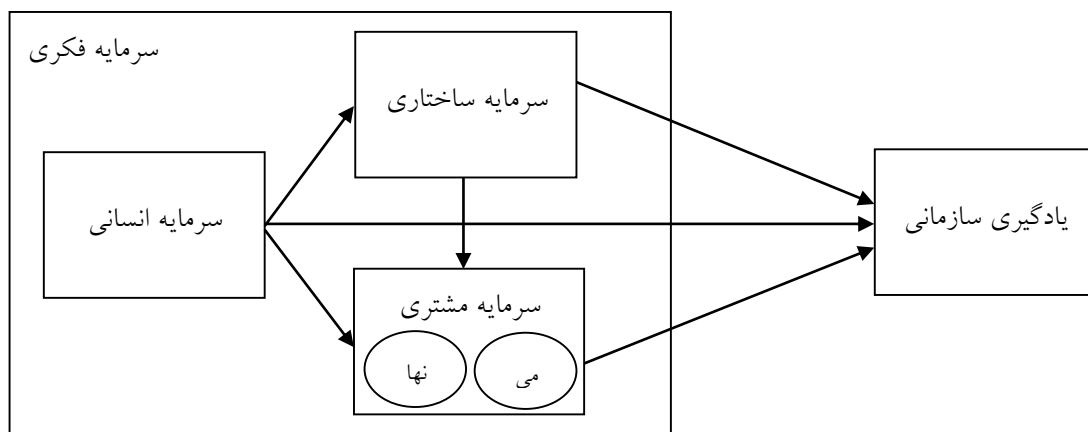
۵-۱-۱- فرضیات اصلی

فرضیه اصلی اول: بین ابعاد سرمایه فکري و یادگیری فردي رابطه وجود دارد.
فرضیه اصلی دوم: بین ابعاد سرمایه فکري و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.

۵-۱-۲- فرضیات فرعی

فرضیه فرعی اول: بین یادگیری فردي و سرمایه انسانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی دوم: بین یادگیری فردي و سرمایه ارتباطی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی سوم: بین یادگیری فردي و سرمایه ساختاری رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی چهارم: بین یادگیری سازمانی و سرمایه انسانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی پنجم: بین یادگیری سازمانی و سرمایه ارتباطی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی ششم: بین یادگیری سازمانی و سرمایه ساختاری رابطه وجود دارد.

۶-۱- رابطه بین دو متغیر تحقیق



۱-۷- روش پژوهش

نوع تحقیق براساس هدف، کاربردی و از نوع توصیفی-استنباطی است و روش آن براساس نحوه گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع مدل معادلات ساختاری است. هدف تحقیق همبستگی عبارت است از درک الگوهای پیچیده رفتاری از طریق مطالعه همبستگی بین این الگوها و متغیرهایی که فرض می شود بین آن ها رابطه وجود دارد. در نهایت پس از آزمون کردن فرضیات تحلیل صورت می گیرد.

۱-۸- روش گردآوری داده ها

در تحقیق حاضر از پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف و پرسشنامه سرمایه فکری، مورد استفاده قرار گرفته است. به منظور استفاده از این پرسشنامه ابتدا گویه های آن بررسی شده و با توجه به مدل پژوهش مورد تایید قرار گرفته است.

۱-۹- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، هم از روش های آمار توصیفی و هم از روش های آمار استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی شامل ۱- جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای سوالات جمعیت شناختی و ۲- جدول فراوانی و نمودار میله ای برای یک به یک سوالات. آمار استنباطی نیز شامل آزمون های کولموگروف- اسمیرنف، همبستگی اسپیرمن، می باشد.

۱-۱۰- قلمرو پژوهش

الف) قلمرو موضوعی قلمرو موضوعی در حیطه مطالعات سرمایه فکری در حوزه یادگیری سازمانی می باشد.

ب) قلمرو مکانی این تحقیق در سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان در نظر گرفته شده است.

ج) قلمرو زمانی قلمرو زمانی این تحقیق مربوط به شش ماه دوم سال ۱۳۹۲ می باشد.