

پذیرش تاثیر سرمایه هوشمند و یادگیری سازمانی بر میزان عملکرد سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی

فاطمه طالشی^۱

فاطمه موحدنیا^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

هدف از انجام این پژوهش سنجش تاثیر سرمایه هوشمند و یادگیری سازمانی بر میزان عملکرد سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش های توصیفی - پیمایشی قرار می گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان سازمان شهرداری در سطح شهرساری در سال ۱۴۰۱ می باشد. برای محاسبه تعداد نمونه در جامعه محدود از جدول مورگان استفاده شده است که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برای تعداد ۶۰۰۰ کارکنان سازمان ۳۶۱ نفر تعیین شده است. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی ساده می باشد. ابزار گردآوری در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد می باشد که پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰٫۷ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی یافته ها به صورت ترسیم جداول و نمودارهای فراوانی ارائه شده است. در بخش دوم برای استنباط آماری و آزمون فرضیات از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ و مدل سازی معادلات ساختاری Smart PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که سرمایه هوشمند با نقش واسطه ای معنویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند و یادگیری سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی نیز تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند.

واژگان کلیدی

سرمایه هوشمند، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی، معنویت سازمانی

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران.

Fatemeh.taleshi.2020@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران. (نویسنده مسئول)

Fatima.movahednia.1994@gmail.com

۱- مقدمه

سازمان ها در طول زمان ایفا کننده ی نقش های مختلفی بوده اند، ولی در دوره ی معاصر کارکرد آن ها بسیار گسترده تر شده و انتظارات از آنها به طور مداوم رو به افزایش یافته است. دردنیای رقابتی امروز سازمان ها در هر محیطی که فعالیت نمایند، دائما نیازمند بهبود عملکرد بوده و باید تمام تلاش خود را جهت دستیابی به تعالی عملکرد به کار گیرند. (حاجی نبی و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه هوشمند، این اطمینان را بوجود می آورد که هریک از کارکنان، با استعدادها و مهارت های ویژه، در شغل مناسب خود قرار گرفته اند، که مزایای جبران خدمت آن ها، منصفانه و عادلانه است و مسیر شغلی آنها شفاف میباشد. سرمایه هوشمند یک عامل محرک برای فرصتهای شغلی بهتر، درون و بیرون سازمان عمل می کند و فرآیندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می آورد. از این رومدیران در می یابند که از کارکنان خود چه انتظاراتی باید داشته باشند و این امر موجب بهبود روابط کاری می شود. در نتیجه سازمان با سرمایه گذاری در این زمینه از یک سو، از یک نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می شود و از سویی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. (کزرا و همکاران، ۲۰۲۰).

اقتصاددان گالبریت اولین بار در سال ۱۹۶۹، سرمایه هوشمند را مطرح کرد. او ادعا کرد که سرمایه هوشمند عملی تنها برای استفاده از قدرت و دانش نیست بلکه نشان می دهد سرمایه هوشمند نوعی ازارزش آفرینی است. بایرو همکاران (۲۰۲۱) معتقدند، سرمایه هوشمند مجموع تمام دارایی های نامشهود یک سازمان، از جمله (فناوری، اطلاعات مشتری، حقوق، اخلاق و فرهنگ شرکتی است. از سوی دیگر، پیشنهاد شد که سرمایه هوشمند دانشی که می تواند مزیت رقابتی را به ارمغان آورد و می تواند روش هایی را در اختیار شرکت ها قرار دهند. (یاندت و همکاران، ۲۰۱۰). سازمان ها با بیش از یک بازار (کارکنان به عنوان بازار داخلی و مشتریان به عنوان بازار خارجی) مواجه اند و موفقیت تابعی است از توانایی سازمان در مدیریت موثر روابطی که بین آنها وجود دارد. کارکنان، مشتریان داخلی یک سازمان هستند و رضایتمندی آنها تصویری از رضایتمندی مشتریان خارجی می باشند. عملکرد سازمانی یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهشهای مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان ها به حساب می آید (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از عوامل کلیدی که می بایست مورد توجه هر سازمانی قرار گیرد، عملکرد افراد است که از یکسو میتواند راه موفقیت سازمان را مسدود کند ازسوی دیگر به عنوان عنصری رقابتی و راهبردی در حفظ بقای سازمان و افزایش بهره وری ایفای نقش نماید. تغییرات سریع در دنیای رقابت ایجاب می کند که کارکنان پایه پای این تغییرات در همه زمینه ها خود را هماهنگ کرده و از آموزش های لازم برخوردار گردند. این امر لزوم یادگیری را در همه ارکان سازمانها به یاد می آورد (همان منبع). یادگیری سازمانی نقش مهمی را برای سازمان ها در دستیابی به اهدافشان دارد و سرمایه هوشمند و قابلیت یادگیری سازمانی از مزیت های رقابتی پایدار سازمانی می باشند که متعهد به رشد و یادگیری هستند. یادگیری سازمان بیانگر نوعی، فرایند یادگیری در قالب ساختار سازمانی و به طور کلی ظرفیت در جهت توسعه دانش است. دانشی که از طریق در پیچه سازمانی به سازمان وارد شده و در تمامی سازمان تسری می یابد. (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین یکی از مواردی که بر عملکرد سازمان تأثیر دارد، معنویت سازمانی می باشد. اگر جامعه ما خواهان ارائه خدمات بهتری از سوی کارکنان است، باید نیازها، خواسته ها، مشکلات و عوامل تأثیرگذار بر چگونگی ارائه این خدمات از سوی کارکنان مورد توجه قرار گیرد. پس در زندگی شغلی، معنویت در محیط کار یکی از عوامل اساسی می باشد. این متغیر به دلیل یکپارچگی بین کار و زندگی معنوی کارکنان سبب می شود که کارکنان در ارتباطاتشان و نحوه انجام کار به صورت

اخلاقی‌تر و متعهدانه‌تر رفتار کنند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین، این مطالعه باهدف به دست آوردن مجموعه گسترده‌تری از موارد مرتبط با عملکرد سازمانی، به‌ویژه در کارکنان سازمان شهرداری است زیرا این سازمان سود گرا نیست، بنابراین نیاز به درک بیشتر دارد. این تحقیق بیان می‌کند که سرمایه هوشمند و یادگیری سازمانی در شکل‌دهی عملکرد سازمان با نقش میانجی معنویت در یک سازمان هنوز مورد مطالعه قرار نگرفته است. بر این اساس هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه هوشمند و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی معنویت سازمانی می‌باشد.

۲- مبانی نظری

۲،۱- سرمایه هوشمند

سرمایه هوشمند به عنوان سرمایه دانش بنیان، توجه قابل ملاحظه‌ای را به خود جلب کرده است اگرچه اهمیت سرمایه هوشمند با توجه به بازار رقابتی امروز همواره در حال افزایش است. سرمایه ذهنی با مفهوم سرمایه اقتصادی غیرمادی مرتبط است. این مفهوم هم به ظرفیت‌های فردی، اجتماعی و جمعی و هم به سرمایه غیرمادی واقعی و انباشته شده تاریخی اشاره دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که امروزه منبع ارزشی اقتصادی، تنها تولید محصولات برتر نیست بلکه وجود سرمایه هوشمند متمایز است. به همین دلیل در سطح بنگاه‌های اقتصادی سرمایه هوشمند بی‌تأثیر بر پایداری سود و خلق ارزش افزوده نخواهد بود و تعیین این جایگاه نقش مهمی در موفقیت و یا شکست در بازارهای رقابتی دارد. از طرفی سرمایه فکری زیرساخت ناملموس و اجتماعی شهر هوشمند است. (وزیری و همکاران، ۱۴۰۱). میزان حصول اهداف سازمانی متأثر از اثربخشی فعالیت‌های فردی و گروهی و سازمانی است. اثربخشی سازمانی متأثر از عوامل کیفیت دانش و در دسترس بودن دانش مورد نیاز در زمان مورد نظر است. بر این اساس نیروی انسانی قادر به اخذ تصمیم و اقدام بوده و می‌تواند راهکارها و اقدامات انجام شده را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین هسته مرکزی اثربخشی سازمانی، نیروی انسانی است، که به عنوان سرمایه‌ای عقلانی و هوشمند محسوب می‌گردد. این سرمایه هوشمند برای انجام کار، دانش موجود را مستمرا مورد استفاده قرار می‌دهد. دانش جدیدی را در پاسخ به موقعیت‌های متغیر محیطی ایجاد می‌کند و می‌آموزد که کار و یادگیری ارتباطی ناگسستگی دارند. ایجاد این فرایند نیازمند اعمال مدیریتی است تا با واسطه آن سرمایه‌های هوشمند به دست آمده اصلاح شده، مورد مشارکت و ارزیابی قرار گیرند، از این رو مدیریت دانش، ابزاری در ایجاد و نگهداری و بکارگیری سرمایه‌های هوشمند محسوب می‌گردد. این ابزار اسیر رایانه‌ها، شبکه‌های سخت افزاری نیست، بلکه مرتبط با شبکه انسانی و تبادل افکاری است که فرهنگ را ایجاد کرده و اجازه می‌دهد تا از تجربیاتش بیاموزد. شناخت این ابزار، توانایی تولید دانش و انواع آنرا مورد بررسی قرار داده است و به چگونگی ترغیب اندیشمندی و برانگیختن سرمایه‌های هوشمند می‌پردازد. (متقی و همکاران، ۱۳۹۹).

۲،۲- یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی ابزاری است برای تغییر سازمان‌ها با این هدف که موقعیت کنونی سازمان را ارتقا بخشیده، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کرده و به سازمان کمک می‌کند تا با تغییرات موجود، خود را منطبق سازد. بنابراین رهبران سازمانی خودشان را درجهانی در حال تغییر می‌بینند و معتقدند در این جهان، یادگیری سازمانی استراتژی مثبت و موثری در برابر تغییرات است. (نیو بری، ۲۰۱۹). در واقع یادگیری سازمانی، توانایی سازمان برای آموختن از تجربیات از طریق تجربه اندوزی، مشاهده، و تحلیل و تمایل به بررسی موفقیت‌ها و شکست‌ها می‌باشد. دو نکته در این تعریف دیده می‌شود: اول این که سازمان‌ها از طریق افراد می‌آموزند و دوم این که یادگیری در سازمان تسهیل می‌شود (سالک، ۲۰۱۸). توان

یادگیری سبکی از ویژگی های مهم عامل انسانی است و افراد قبل از ورود به سازمان نیز یاد میگیرند اما بحث برسر دانش ها و مهارت هایی است که کارکنان پس از ورود به سازمان فرا می گیرند و از آن به عنوان یادگیری سازمانی یاد می شود. موضوع یادگیری سازمانی عموماً با فرایندهایی سر و کار دارد که طی آن اطلاعات و دانش کاربردی به وجود می آید؛ به اشتراک گذاشته می شود؛ تعبیر و تفسیر می شود و در سازمان نهادینه میگردد. یادگیری سازمانی به عنوان راهی تعریف شده است که طی آن سازمان ها به تولید، تکمیل و سازماندهی دانش پرداخته، فعالیت های خود را براساس آن عادی می سازند و آن را به درون فرهنگ خود وارد می کنند. یادگیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست؛ بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه های درون سازمان تشویق می شوند تا مهارت ها، دانش و اجتماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۹).

۲,۳- عملکرد سازمانی

عملکرد مجموعه ای از رفتارهای مرتبط با اهداف سازمان یا اهداف واحدهای سازمانی که افراد در آنجا کار می کنند می باشد، که این یک مفهوم اولیه و ابتدائی برای محققان رفتار سازمانی می باشد درواقع این پیشنهاد ارائه شده است تا باعث بهبود و پیشرفت عملکرد سازمانی شود نه اینکه تنها هدف اصلی محققان سازمانی باشد. این موضوع هم برای محققان و هم برای مدیران جذابیت دارد. عملکرد سازمانی بدین صورت نشان داده شده است که بازگو کننده ی اثربخشی، عوامل حیاتی، مزایا و منافع سازمان می باشد (فریز و همکاران، ۲۰۱۸). عملکرد سازمانی مهارت یا کارایی شخصی است که فعالیت هایی را که بطور رسمی قسمتی از شغل وی می باشد انجام می دهد، فعالیت هایی که هم قسمت فنی سازمان و هم فرایندهای تکنولوژیکی آن را در بر می گیرد که این قسمت از رفتارهای خاص شغلی همان مسئولیت های اصلی شغل می باشد. درست زمانی که کارکنان از مهارت فنی و دانش خود برای تولید کالا و خدمات استفاده می کنند (کهیا، ۲۰۱۹). عملکرد رسیدن به کارایی و اثربخشی در شغل و نشان دهنده ی سطوحی از رضایتمندی حاصل از آن می باشد (غنجدی و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد به عنوان ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می دهد (کشاوری و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. به عبارت دیگر، به نتیجه یا اثر فعالیت های فردی در یک دوره مشخص اشاره می کند. در یک رویکرد کلان، مدیریت عملکرد راهی است برای پاسخگویی در قبال هدف گذاری و فرایند بازخورد، و می تواند به مدیران و کارکنان کمک کند تا مسئولیت خود را برای درک کسب و کار، جمع آوری داده و سنجش عملکرد تسهیم کنند (غنجدی و همکاران، ۱۳۹۷).

۲,۴- معنویت سازمانی

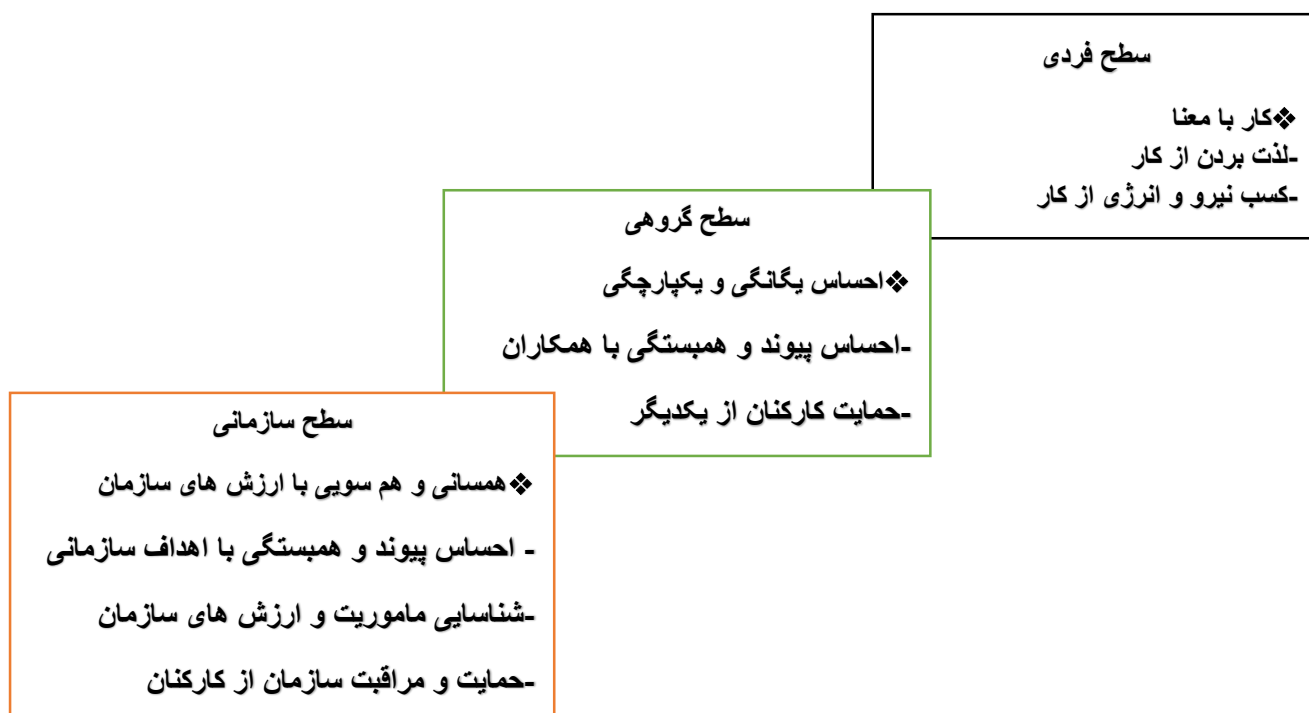
معنویت در کار، دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به منظور ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش می باشد. معنویت در کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش می باشد و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می یابد (اباذری محمود آباد و همکاران، ۱۳۹۵).

جدول ۱-مقایسه معنویت از دیدگاه اسلام و غرب

موضوع	معنویت از دیدگاه اسلام	معنویت از دیدگاه غرب
دیدگاه	رابطه میان رفتار و افعال انسانی و میان حالات و ملکاتی که در نفس او به وجود می آورند؛ همچنین رابطه میان این حالات و ملکات و میان مقامات و مدارج باطنی که انسان سیر میکند؛ همچنین خود این مقامات و مراحل باطنی و عالمی که موجوداتی اصیل و واقعی و بیرونی از سلطه و حکومت ماده و طبیعت هستند	معنویت به معنای نقش زندگی یا روشی برای بودن و تجربه کردن است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیر مادی به وجود می آید و ارزشهای قابل تشخیص، آن را معین می سازد. این ارزشها به دیگران، خود، طبیعت و زندگی مربوط است و به هر چیزی که فرد، آن را هدف غایی قلمداد میکند، اطلاق میشود
ابعاد	رابطه بین فرد و خدا	رابطه بین فرد و ماورا
عوامل	حسن پیوند، باور به اینکه فرد بخشی از جامعه بزرگ بشری است و نقش گریزناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی، جهان شمولی، باور به ماهیت همراه با وحدت زندگی، تحقق دعا، احساس شعف و خشنودی از رویارویی شخصی با واقعیت متناقضات، توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی، توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند، حساسیت به نیازها و دردهای دیگران، وجودی بودن، میل به زندگی در لحظه و امید به زندگی بهتر در آینده، مشتاق رویارویی با تجربه های زندگی به عنوان فرصت هایی برای رشد و شادی، سپاس همیشگی در برابر نعمت های بی شمار الهی، حرکت همراه با بیم و امید در مسیر رضایت الهی در همه شئون فردی و اجتماعی	حسن پیوند، باور به اینکه فرد بخشی از جامعه بزرگ بشری است و نقش گریز ناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی، جهان شمولی، باور به ماهیت همراه با وحدت زندگی، تحقق دعا، احساس شعف و خشنودی ناشی از رویارویی شخصی با واقعیت متعالی، تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی، اندیشه درباره کارها بر اساس هم این، هم آن به جای یا این یا آن قضاوت نکردن، توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند، حساسیت به نیازها و دردهای دیگران، وجودی بودن، میل به زندگی در لحظه، مشتاق رویارویی با تجربه های زندگی به عنوان فرصتهایی برای رشد و شادی، سپاس، حس شگفتی و سپاس برای ویژگی های بی همتا و مشترک با دیگران در زندگی خود
شاخص ها	آخرت گرایی، پایداری، زندگی بر اساس فطرت، اصالت کمال	عملگرایی محیطی و اجتماعی، ناپایداری، زندگی بر اساس غریزه، اصالت لذت
هدف	معرفت تام به حق، لذت ابدی معنوی	کسب مواهب مادی، لذت و آرامش دنیوی

هر چند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیقی به همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت در برگیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش های عمیق در کار است. بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی؛ تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی

کاری، در سطح گروهی؛ ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی؛ هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزشهای سازمان است (میلیمان^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).



شکل ۱- معنویت در محیط کار با توجه به سه سطح فردی، گروهی و سازمان

۳-پیشینه تحقیقات

جعفر زاده و همکاران در سال (۱۴۰۱)، به بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توسعه استعدادهای نیروی انسانی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر پرداختند. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توسعه استعدادهای نیروی انسانی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر بود. پژوهش حاضر، از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر به تعداد ۵۰۰ نفر در سال کاری ۹۹-۱۴۰۰ بود، روش نمونه گیری، روش تصادفی طبقه ای (براساس جنسیت) بود که با توجه به جدول کرجسی- مورگان، حجم نمونه تحقیق حاضر ۲۱۷ شد. یافته های تحقیق نشان داد بین یادگیری سازمانی با توسعه استعدادهای نیروی انسانی به میزان ۰,۷۵۸ ارتباط وجود دارد.

موسی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی شهرداری مرنده با توجه به نقش تفاوت های فردی پرداختند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی شهرداری مرنده با توجه به نقش تفاوت های فردی است. روش پژوهش توصیفی- پیمایشی است. پیمایشی از آن جهت که برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. همچنین، از لحاظ هدف در دسته پژوهش های کاربردی قرار دارد. روش گردآوری داده ها به دو صورت کتابخانه ای و میدانی است. جامعه آماری پژوهش نیروی انسانی (کارکنان شهرداری شهر مرنده در استان آذربایجان شرقی است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون سلسله مراتبی

استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان میدهد که بین یادگیری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی شهرداری مرنند با توجه به جنسیت آنها رابطه معنی داری وجود دارد. بین یادگیری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی شهرداری مرنند با توجه به سن آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

وزیری و همکاران در سال (۱۴۰۱)، به بررسی مشارکت سرمایه هوشمند در مدیریت شهری شهر هوشمند پرداختند. سرمایه هوشمند به عنوان سرمایه دانش بنیان، توجه قابل ملاحظه ای را به خود جلب کرده است اگرچه اهمیت سرمایه هوشمند با توجه به بازار رقابتی امروز همواره در حال افزایش است. سرمایه ذهنی با مفهوم سرمایه اقتصادی غیرمادی مرتبط است. این مفهوم هم به ظرفیت های فردی، اجتماعی و جمعی و هم به سرمایه غیرمادی واقعی و انباشته شده تاریخی اشاره دارد. تحقیقات نشان می دهد که امروزه منبع ارزشی اقتصادی، تنها تولید محصولات برتر نیست بلکه وجود سرمایه هوشمند متمایز است. به همین دلیل در سطح بنگاه های اقتصادی سرمایه هوشمند بی تاثیر بر پایداری سود و خلق ارزش افزوده نخواهد بود و تعیین این جایگاه نقش مهمی در موفقیت و یا شکست در بازارهای رقابتی دارد. از طرفی سرمایه فکری زیرساخت ناملموس و اجتماعی شهر هوشمند است. در این پژوهش به بررسی نحوه مشارکت سرمایه هوشمند در تعمیم ایده شهر هوشمند پرداخته می شود. داده های این پژوهش به روش مروری و کتابخانه ای گردآوری شده اند و نتایج این تحقیق نشان می دهد که اتخاذ سیستماتیک رویکرد سرمایه هوشمند می تواند برای مطالعه و اداره پدیده شهر هوشمند بسیار مفید باشد.

لین و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی سرمایه هوشمند، یادگیری سازمانی و رابطه تاثیرگذاری بر عملکرد شرکت پرداختند. هدف این مقاله بررسی عوامل موثر بر سرمایه هوشمند بر عملکرد شرکت است. بر اساس داده های پانل پویا شرکت های فهرست شده در صنعت الکترونیک تایوان از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۷، با استفاده از روش تخمین GMM استفاده شده است. یافته های این پژوهش حاکی از آن است که سرمایه انسانی، سرمایه نوآوری، فرآیند سرمایه و سرمایه مشتری همگی به طور قابل توجهی عملکرد شرکت را از طریق مکانیسم یادگیری سازمانی بهبود می بخشند. نتایج تجربی نشان می دهد که سرمایه انسانی، سرمایه فرآیند و سرمایه مشتری تأثیر ارتقاء قابل توجهی بر عملکرد شرکت، دارند. در حالی که سرمایه نوآوری به طور قابل توجهی از بهبود عملکرد شرکت جلوگیری می کند.

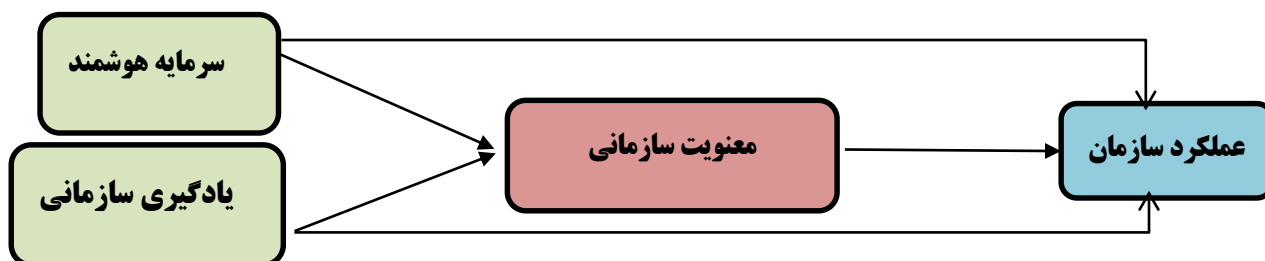
هنفی و همکاران در سال (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان "تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمانی با رضایت شغلی به عنوان یک متغیر تعدیل کننده در بیمارستان سولایوسی جنوبی." انجام داده اند. این مطالعه باهدف تعیین تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمانی با رضایت شغلی به عنوان متغیر تعدیل کننده انجام شد. در این پژوهش از روش پیمایشی استفاده شده است. این مطالعه نتایجی را ارائه می دهد که (۱) معنویت محل کار (احساس جامعه و معنا در محل کار) تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد، درحالی که زندگی درونی بر عملکرد سازمان تأثیر نمی گذارد. (۲) رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تأثیر نمی گذارد. و (۳) رضایت شغلی قادر است اثر بین معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی را تعدیل کند.

سالکدو و همکاران در سال (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان "معنویت محل کار به عنوان واسطه ای برای معنویت فردی و عملکرد سازمانی در یک کسب و کار مهمان نوازی" انجام داده اند. تجزیه و تحلیل همبستگی نشان داد که معنویت کارکنان در همان جهت حرکت می کند که چگونه کارکنان معنا و هدف را برای کار خود می یابند و چگونه عملکرد سازمانی را

درک می کنند. همچنین در ارزیابی معنویت و عملکرد سازمانی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات پاسخگویان تفاوت معناداری وجود ندارد، مگر در مؤلفه های زندگی درونی، معنای در کار و مسئولیت شخصی می باشد. یارمین و همکاران در سال (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان " اثر میانجی رضایت شغلی بر تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی " انجام داده اند. هدف این پژوهش تعیین تأثیر میانجی رضایت شغلی بر تأثیر معنویت سازمانی معلمان بر عملکرد شغلی است. در نتیجه تحقیق مشخص شد که معنویت سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، نتیجه گیری شد که یک اثر میانجی جزئی رضایت شغلی بر تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی وجود دارد.

۴- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. همچنین روش تحقیق مورد استفاده در این مطالعه از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی- پیمایشی می باشد. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از نظر محل تحقیق، روش میدانی به کار گرفته شده است. و روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. جمع آوری داده ها مورد نیاز برای این پژوهش به دو صورت کتابخانه ای و میدانی است. روش کتابخانه ای شامل مطالعه انواع متون فارسی و انگلیسی در رابطه با ادبیات پژوهش می باشد. برای کسب اطلاعات راجع به سازمان مورد مطالعه (سازمان شهرداری) و جامعه آماری به اسناد و مدارک مربوطه مراجعه شد. و در روش میدانی با استفاده از پرسشنامه و توزیع آن در بین نمونه آماری داده های مورد نیاز برای انجام تحقیق، جمع آوری شدند. در این تحقیق جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان (مدیران و سرپرست بخش ها و حراست و...) اداره شهرداری در سطح شهرسازی در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۶۰۰۰ نفر می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعیین می شود که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۳۶۱ نفر تعیین شده است. روایی و پایایی این پژوهش ضریب الفای کرونباخ بالای ۰,۷ مورد تایید است.



شکل ۲- منبع: لین و همکاران (۲۰۲۲)

۵- یافته های پژوهش

جدول ۲- آمار توصیفی جمعیت شناختی تحقیق

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مردان	۲۴۵	۷۰,۴
زنان	۱۰۷	۲۹,۶
وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
متاهل	۳۰۱	۸۳,۴
مجرد	۶۰	۱۶,۶

سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۴۵	۱۲,۵
۳۱ تا ۴۰ سال	۹۰	۲۴,۹
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۶۵	۵۴,۷
۵۰ سال به بالا	۶۱	۱۶,۹
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و کمتر از دیپلم	۴۵	۱۲,۵
فوق دیپلم	۷۵	۲۰,۸
لیسانس	۱۹۶	۵۴,۳
فوق لیسانس	۳۰	۸,۳
دکتری	۱۵	۴,۲
سطح درآمد پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ میلیون تومان	۳۰	۸,۳
۵ میلیون - ۹ میلیون	۷۵	۲۰,۸
۱۰ میلیون - ۱۵ میلیون	۱۸۰	۴۹,۹
بالای ۱۵ میلیون	۷۶	۲۱,۱
سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۳۰	۸,۳
۵-۱۰ سال	۹۱	۲۵,۲
۱۱-۱۵ سال	۱۸۱	۵۰,۱
بالاتر از ۱۵ سال	۵۹	۱۶,۳
در مجموع	۳۶۱	۱۰۰

جدول ۳- ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، اشتراکی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی (C.R)	آلفای کرونباخ	
۰,۶۳۳	۰,۸۹۶	۰,۸۵۸	عملکرد سازمانی
۰,۶۷۰	۰,۹۵۳	۰,۹۴۵	معنویت سازمانی
۰,۵۹۲	۰,۹۶۱	۰,۹۵۶	سرمایه هوشمند
۰,۷۶۹	۰,۹۳۰	۰,۸۹۶	یادگیری سازمانی

۶- برازش مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم داده ها در pls بعد از برازش مدل های اندازه گیری نوبت به برازش مدل ساختاری می رسد. مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه گیری به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان و همراه با روابط میان آن ها بررسی می گردد

۶،۱- معیار R^2

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می گذارد. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه های درون زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 با توجه به سه مقدار ملاک، می توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۴-مقادیر ضریب تعیین

	R^2
عملکرد سازمانی	۰,۳۰۳
معنویت سازمانی	۰,۴۳۳

۶،۲- شاخص افزونگی (CV red) یا آزمون ارتباط پیش بین یا Q^2 :

دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص Q^2 است. این معیار که توسط استون گیسر^۱ (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل در سازه های درون زا را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی متغیرهای درون زای مدل را داشته باشند. به این معنی است که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی تأیید شوند. هنسler و همکاران^۲ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. مقادیر مربوط به شاخص Q^2 متغیرها در جدول نمایش داده شده است. با عنایت به مقدار منعکس شده دارای قدرت پیش بینی قوی می باشند و می توان عنوان نمود که نتایج نشان دهنده برازش قوی مدل ساختاری پژوهش است.

جدول ۵-مقادیر Q^2

	Q^2
عملکرد سازمان	۰,۱۸۰
معنویت سازمانی	۰,۲۷۱

۶،۳- برازش مدل کلی

معیار GOF: شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

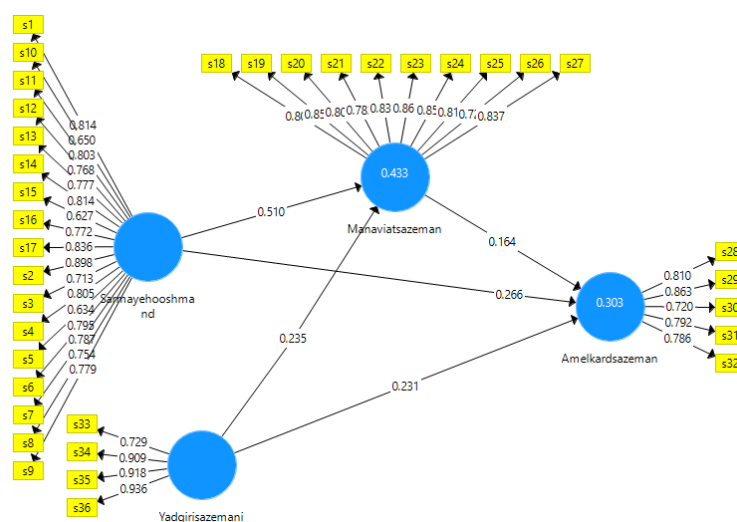
این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص های مبتنی بر خی دو در مدل های

لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی پردازد. بلکه توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا نه.

$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}, \quad GOF = \sqrt{0/55 \times 0/36} = 0/44$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول مقدار ۰/۴۴ محاسبه گردیده است متخصصان مدل یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۴۴ می باشد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش بسیار مناسبی دارد. برای بررسی فرضیه ها و آزمون معنی داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

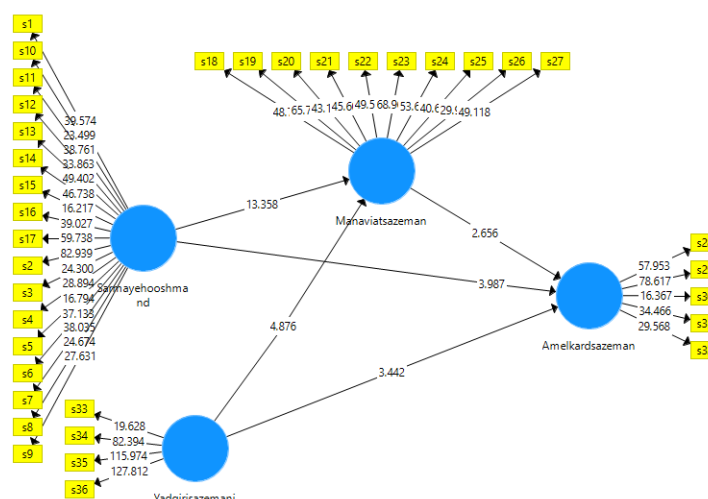
۷- مدل ساختاری پژوهش (آزمون فرضیه های پژوهش)



شکل ۳. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

¹ Bootstrapping



شکل ۴. نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

جدول ۶- خلاصه نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای روابط مستقیم پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل ← متغیر وابسته	مقدار سوبل		سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه فرعی اول	سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمان با نقش واسطه ای معنویت سازمانی تاثیر معناداری دارد.	۵,۹۶		p < ۰/۰۵	معنادار
فرضیه فرعی دوم	یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش واسطه ای معنویت سازمانی تاثیر معناداری دارد.	۶,۲۰		p < ۰/۰۵	معنادار
فرضیه	متغیر مستقل ← متغیر وابسته	ضریب تاثیر	آماره t آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه فرعی سوم	سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمان تاثیر معناداری دارد.	۰,۲۶	۳,۹۸	p < ۰/۰۵	معنادار
فرضیه فرعی چهارم	یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر معناداری دارد.	۰,۲۳	۳,۴۴	p < ۰/۰۵	معنادار

۸- بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج حاصل از بخش اول سؤالات عمومی که مربوط به ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان می‌باشد، نشان می‌دهد که از بین پاسخ‌دهندگان به این سؤال ۷۰,۴ درصد مرد و ۲۹,۶ درصد زن هستند. بنابراین بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان مربوط به مردان می‌باشد. از نظر توزیع سنی پاسخ‌دهندگان بیشترین فراوانی مربوط به بازه سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال با ۵۴,۷ درصد فراوانی می‌باشد. به لحاظ وضعیت تاهل پاسخ‌دهندگان، ۱۷,۶ درصد مجرد و ۸۳,۴ متاهل می‌باشند. بنابراین بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان مربوط به متاهلین می‌باشد. به لحاظ تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک لیسانس

می باشد که حدود ۵۴,۳ درصد از افراد نمونه را تشکیل می دهند. به لحاظ درآمد، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با ۱۰ میلیون-۱۵ میلیون درآمد می باشد که حدود ۴۹,۹ درصد از افراد نمونه را تشکیل می دهند. به لحاظ سابقه خدمت، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با ۱۱-۱۵ سال می باشد که حدود ۵۰,۱ درصد از افراد نمونه را تشکیل می دهند.

نتیجه گیری از فرضیه فرعی اول پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تاثیر گذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. همانطور که در فصل قبل مشاهده شد، مقدار آماره Z بدست آمده ۵,۹۶ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود به منظور بررسی و آزمون فرضیه اول پژوهش که دارای متغیر میانجی می باشد از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل، مقدار-Z value بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود. باتوجه به میزان z-value بدست آمده که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد پس میتوان عنوان نمود سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمان با نقش واسطه ای معنویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های شمس و همکاران (۱۳۹۷)، لین و همکاران در سال (۲۰۲۲) همسو می باشد.

نتیجه گیری از فرضیه فرعی دوم پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تاثیر گذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. همانطور که در فصل قبل مشاهده شد، مقدار آماره Z بدست آمده ۶,۲۰ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود به منظور بررسی و آزمون فرضیه دوم پژوهش که دارای متغیر میانجی می باشد از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل، مقدار-Z value بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود. باتوجه به میزان z-value بدست آمده که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد پس میتوان عنوان نمود یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش واسطه ای معنویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های موسی زاده و همکاران در سال (۱۴۰۱)، لین و همکاران در سال (۲۰۲۲)، سالکدو و همکاران (۲۰۲۱) همسو می باشد.

نتیجه گیری از فرضیه فرعی سوم پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تاثیر گذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. همانطور که در فصل قبل مشاهده شد، مقدار آماره T بدست آمده ۳,۹۸ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمان تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(0.26=\beta)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های وزیری و همکاران در سال (۱۴۰۱)، لین و همکاران در سال (۲۰۲۲) همسو می باشد.

نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی چهارم پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار آماره T بدست آمده ۳,۴۴ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارد همچنین ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(0.23=\beta)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تأثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش آلگه و چیوا در سال (۲۰۱۶)، فرین و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می باشد.

۸,۱-پیشنهادهای کاربردی

پیشنهاد مربوط به فرضیه اول و سوم

-یکی از ضرورت های سازمان های کنونی، ایجاد سازمانی همراه با سرمایه های هوشمند و کارکنانی است برای پرورش نیروی متخصص توأم با ویژگی سازمانی که قابلیت فعالیت در محیطی با مخاطرات گسترده را دارا باشد. که با بهره گیری از این فضیلت بتواند، در شرایط عدم اطمینان بالا، سریعاً به نیازها و تغییرات پاسخگو باشد. به عبارت دیگر میتوان گفت، چنانچه الگویی برای عملکرد سازمان مطابق با شرایط و مختصات فعالیت کنونی وجود نداشته باشد، سازمان با شرایط مخاطره انگیزی مواجه خواهد شد. از این رو سازمان های اداری نیز بمنظور غلبه بر کنش های محیطی چاره ای جز استفاده از سرمایه های هوشمند بعنوان دیواری مستحکم در مقابل سیگنال های گاه مخرب محیطی ندارد لذا وضعیت خوب این سازمان ها مستعد شکل گیری یک سازمان با عملکرد بالا با عنایت به نتایج حاصله از پژوهش و آزمون فرضیه ها می باشد. از طرف دیگر، به دلیل ماهیت فعالیت سازمان ها و محیط پویای آنها که به سبب رفتار انسانی همواره با عدم اطمینان همراه است، توانایی سازمان نسبت به دریافت سریع نیازمندی ها و تغییرات در نیازهای مشتریان و پاسخگویی سریع در راستای افزایش قابلیت انعطاف پذیری سازمانی نقش بسیار عمده ای را در افزایش رضایت مشتریان سازمانی ایفا میکند.

پیشنهاد مربوط به فرضیه دوم :

-یادگیری سازمانی برنامه ها و طرح هایی است که تلاش می نماید کارکنان در سازمان فرایندها و روش های انجام کارها و وظایف را در راستای حذف مراحل زائد، کاهش ضایعات و کاهش زمان انجام کارها و ارتقاء کیفیت یاد گرفته و از تجربیات و دانش و نتایج کارها به نحو احسن استفاده کرده و فرایندهایی که یک بار آزموده اند را دوباره تکرار نکنند. -یادگیری سازمانی مفهومی است که به دنبال آموزش در راستای دستیابی به اهداف سازمانی می باشد بنابراین اگر در سازمان به یادگیری سازمانی توجه شود و مدیران با تلاش برای ایجاد جو سازمانی مثبت و با فرصت های برابر، افزایش احساس برابری و عدالت و انصاف در محیط کاری در سازمان اجاد نمایند که متناسب با عملکرد کارکنان موجب بهبود عملکرد سازمانی می شود. یا بطور خلاصه می توان گفت یکی از مولفه هایی که بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد یادگیری سازمانی با توجه به نقش معنویت سازمانی می باشد.

پیشنهاد مربوط به فرضیه چهارم :

-یادگیری سازمانی برنامه ها و طرح هایی است که تلاش می نماید کارکنان در سازمان فرایندها و روش های انجام کارها و وظایف را در راستای حذف مراحل زائد، کاهش ضایعات و کاهش زمان انجام کارها و ارتقاء کیفیت یاد گرفته و از تجربیات و دانش و نتایج کارها به نحو احسن استفاده کرده و فرایندهایی که یک بار آزموده اند را دوباره تکرار نکنند یادگیری سازمانی مفهومی است که به دنبال آموزش در راستای دستیابی به اهداف سازمانی می باشد بنابراین اگر در سازمان به یادگیری سازمانی توجه شود عملکرد سازمانی نیز بهبود می یابد. یا بطور خلاصه می توان گفت یکی از مولفه هایی که بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد یادگیری سازمانی می باشد.

۸،۲-پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

فرصت های مختلفی برای تحقیقات آینده برای گسترش این مطالعه وجود دارد. برای شروع، این مطالعه محدود به یک سازمان خاص بود. بنابراین، برای کشف بیشتر کاربرد نظریه پایه و مقایسه نتایج به دست آمده، تحقیقات آینده می تواند در سایر بخش ها، بخش خدمات مالی مانند خدمات بیمه، سرمایه گذاری و بازنشتی هدایت شود. پیشنهاد می شود تحقیق حاضر در بین مشتریان فروشگاه های الکترونیکی نیز انجام گیرد. محققان آینده می توانند پژوهش حاضر را در سایر جوامع آماری از قبیل سایر شرکت های تولیدی و صنعتی به انجام رسانده و نتایج به دست آمده را با یافته های پژوهش حاضر مقایسه نمایند. از آنجا که در پژوهش حاضر به بررسی کارکنان سازمان شهرداری پرداخته شده است، پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی سازمان اولویت مشتریان، و تفاوت آن با سازمان های دیگر و تأثیر نگرش و رفتار مشتریان هر سازمان مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد.

۸،۳-محدودیت های پژوهش

محدودیت های پژوهش، بیان مجموعه عواملی است که ممکن است نتایج پژوهش را مورد تهدید قرار دهد یا از تعمیم بی مورد نتایج پژوهش به موارد دیگر بر حذر دارد. باوجود اینکه یافته های این تحقیق بسیار قابل توجه هستند ولی برخی محدودیت ها وجود دارند که محقق باید به منظور درک بهتر آن ها توسط سایر محققان و مؤسسات به آن ها پردازد. با توجه به جامعه این تحقیق که کارکنان سازمان شهرداری استان مازندران می باشد و با توجه اینکه اکثر کارکنان زمان کافی برای پاسخ گویی به سؤالات را نداشته اند. لذا در جمع آوری پرسشنامه ها مدت زمان زیادی را در بر گرفته است کمبود پژوهش های مشابه انجام شده در داخل و خارج از کشور که مقایسه نتایج پژوهش با سایر نتایج پژوهشگران را با مشکل مواجه ساخته است.

کم دقتی بعضی از کارکنان در پر کردن پرسشنامه ها

۹-منابع

جعفرزاده، فریبا و عزیزی شمامی، مصطفی، ۱۴۰۱، بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توسعه استعداد های نیروی انسانی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر، هفتمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1554367>

حاجی نبی، کامران و رئیسی، پوران و اجاق، نرگ السادات، ۱۳۹۸. رابطه مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان شهرستان کرج، ویژه نامه چالش های سیاسی اقتصادی در مدیریت سلامت، دوره دهم، شماره هفتم

غنجدی، افسانه و شهرام حافظی، ۱۳۹۷، بررسی نقش میانجی قابلیت فرآیند کسب و کار و قابلیت مدیریت زنجیره تامین در تاثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد مالی شرکت (مطالعه موردی: شرکت پگاه فارس)، دومین کنفرانس علمی پژوهشی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام، موسسه پژوهشی آسو سیستم آزمون قربانی زاده، (۱۳۹۹)، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش، انتشارات بازتاب، تهران

کشاورز، سیروس؛ مهناز قویدل؛ کیانا صحرايیان و شراره طاهری، ۱۳۹۷، بررسی رابطه بین درک فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت زنجیره تامین و مدیریت فرایند کسب و کار شرکت های صنعتی شیراز، دومین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی علامه خویی (ره) - شرکت بین المللی کوش

متقی، محمدحسین، (۱۳۹۹). مدیریت دانش خاستگاه ایجاد و نگهداری سرمایه هوشمند، سایت باشگاه اندیشه موسی زاده، ابوالفضل، ۱۴۰۱، بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی شهرداری مرند با توجه به نقش تفاوت های فردی، هفتمین همایش ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1553151>

وزیری، مسعود، ۱۴۰۱، بررسی مشارکت سرمایه فکری در مدیریت شهری شهر هوشمند، اولین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین در علوم انسانی، علوم تربیتی، حقوق و مطالعات اجتماعی، <https://civilica.com/doc/1506950>

Hanafi, K., Pontoh, G. T., Novitasari, E., & Ningsih, E. S. (2021). The Effect Spirituality in the Workplace on Organizational Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable In South Sulawesi's Hospital. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(1), 410-418.

Lin, L. W., Gan, S. M., & Wei, S. Y. (2022). Intelligent Capital, Organizational Learning, and Corporate Performance Influence Relationship. *Mathematical Problems in Engineering*, 2022.

Salcedo, A. V., & Lazatin, J. R. B. (2021). Workplace spirituality as a mediator to individual spirituality and organizational performance in a hospitality business: An evidence from Hotel X, Clarkfield, Angeles City, Pampanga, Philippines. *International Journal of Creative Business and Management*, 1(1), 21-37.

Yarim, M. A. (2021). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Impact of Organizational Spirituality on Job Performance. *Online Submission*, 8(8), 22-37.