

نقش سرمایه های فکری در جذب دانش و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران)

علیرضا محمودی^۱ | عاطفه زارعی^۲ | علی اکبر فامیل روحانی^۳

۱- دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی (گرایش مدیریت اطلاعات) دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران (نویسنده مسئول)

Mahmoodi88@gmail.com

۲- استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران Atefehzareei@gmail.com

۳- استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران Sfamirouhany@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۶/۵/۲۹ تاریخ پذیرش: ۹۷/۲/۵

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف نقش سرمایه های فکری در جذب دانش و عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مورد بررسی قرار گرفته است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از لحاظ نوع روش پژوهش توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی بوده و جامعه آماری مورد پژوهش، شامل ۱۶۱ نفر از کارکنان سازمان فرهنگی هنری که با ابزار پرسشنامه ساخت یافته، داده ها جمع آوری شده و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که ضریب آلفای کرونباخ با عدد ۰/۹۱ برای سرمایه فکری و ۰/۹۲ برای جذب دانش و ۰/۸۶ برای عملکرد سازمانی نشان دهنده پایایی بالایی پرسشنامه های مذکور بوده و جهت بررسی روایی محتوا نیز از اعتبار محتوا و نظرات خبرگان و صاحب نظران دانشگاهی و نیز مدیران جامعه مورد مطالعه بهره برده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در آمار توصیفی به ارائه اطلاعات (فراوانی، درصد، درصد فراوانی) پرداخته شد. در آمار استنباطی از آزمون آماری ضریب همبستگی و آزمون پیرسون استفاده شد. داده های مورد نظر توسط نرم افزار اس پی اس ویرایش ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: در بررسی حاضر مشخص شد ۳۳ درصد کارکنان سازمان دارای بالاترین سطح سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال را دارد هستند و از نظر سطح تحصیلات، بالاترین سطح با نرخ ۵۴ درصد فراوانی در مقطع کارشناسی ارشد و همچنین ۶۳ درصد فراوانی نشان دهنده غالب بودن تعداد مردها نسبت به زنان در سازمان فرهنگی هنری شهرداری می باشد و همچنین فرضیات اول تا چهارم این پژوهش مورد تأیید می باشد.

نتیجه گیری: نشان داد رابطه بین سرمایه فکری بر جذب دانش، رابطه بین جذب دانش بر عملکرد سازمانی و رابطه بین سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی، دارای رابطه معناداری بوده است. همچنین نتایج دیگر این پژوهش مبین این موضوع است که جذب دانش تأثیر بسیار کمی بر عملکرد سازمانی به عنوان متغیر تعدیل کننده نسبت به سرمایه فکری دارد.

واژه های کلیدی: سرمایه فکری، جذب دانش، عملکرد سازمانی و سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

مقدمه

محیط‌های رقابتی همواره در حال تغییر حرکت دهند (کیانتو^۹ و همکاران، ۲۰۱۵). در طی سال‌های اخیر سرمایه فکری بعنوان عاملی تعیین کننده در عملکرد رقابتی در سازمان‌ها شناخته شده که رشد سریع محیط رقابتی شرکت‌های کوچک و متوسط را نیازمند به رقابت پایدار با تمرکز بر سرمایه‌های نامشهود نموده است، در نتیجه سازمان‌ها بایستی با نگاه‌های غنی‌تر به درک، توسعه و ایجاد سرمایه فکری و زیر سیستم‌های آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی که می‌توانند شرایط رقابتی سازمان و عملکرد برتر را افزایش دهند اتکا نمایند (چاهال و باکشی^{۱۰}، ۲۰۱۵ و اینکین^{۱۱}، ۲۰۱۵).

سرمایه انسانی به عقیده پژوهشگران مهم ترین نیروی پیشروانه سایر اجزای سرمایه فکری، اجتماعی و سازمانی می‌باشد و بعنوان دانش سازمانی که در کارکنان وجود داشته اما هنگامیکه آنها به منزل باز می‌گردند در سازمان باقی نخواهد ماند، تعریف گردیده است (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۲) سرمایه مزبور علاوه بر دانش و مهارت‌های که کارکنان دارا هستند دربرگیرنده قابلیت‌ها، شایستگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان نیز بوده که نقش موثری بر ایجاد ارزش و بهره‌وری در سازمان‌ها ایفا می‌نمایند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع سرمایه انسانی را می‌توان به سه کارکرد اصلی شایستگی‌ها (تحصیلات، مهارت‌های حرفه‌ای، دانش فنی و دانش تجربی) و گرایش‌ها (انگیزش، رهبری، الگوهای رفتاری) و چابکی فکری (نوآوری، خلاقیت، انعطاف پذیری، تطبیق پذیری) طبقه بندی نمود. (خالیکو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۵).

توجه گسترده به سرمایه اجتماعی در طول دهه ۱۹۸۰ شروع و تعاریف متعددی از این مفهوم انتزاعی توسط پژوهشگران ارائه گردیده که بطور کلی از آن تحت عنوان منابع داخلی، در دسترس و قابل حصول به منظور ارتباطات فردی و یا سازمانی یاد شده است (یو^{۱۳}، ۲۰۱۳).

صاحب نظری به نام مچلاپ^۱ برای نخستین بار در سال ۱۹۶۲ از واژه سرمایه فکری^۲ استفاده کرد (کوزو و همکاران^۳، ۲۰۱۷). صاحب نظران معتقدند پارادایم سرمایه فکری، زاده فلسفه علم است و مدیریت دانش زیربنایی آن را تشکیل می‌دهد، این سرمایه نامشهود، محرک موفقیت‌ها و قابلیت‌های سازمانی محسوب می‌شود (روسی، نیکولو و پولکینی^۴، ۲۰۱۸). سرمایه فکری از سوی پیتر دراگر در تعریف جامعه پست کاپیتالیسم (همچنین در تعریف اصطلاح کارکنان دانش)، بعنوان نوعی عامل تولید و دارایی همچون سرمایه فیزیکی، انرژی، زمین تلقی می‌گردند که سازمان‌ها آنها را برای دستیابی به موفقیت ترکیب می‌کنند (بنتیس^۵، ۲۰۰۱) آنگونه که تام (۲۰۰۴) آن را ابزار فوق العاده‌ی در جهت تولید ارزش و توسعه اقتصادی می‌داند (تام^۶، ۲۰۰۴). چرا که بر پایه شواهد تجربی، محرک‌های خلق ارزش در محیط‌های رقابتی مدرن به جای اتکا بر سرمایه مالی و فیزیکی، بر سرمایه فکری متکی هستند (پتی و همکاران^۷، ۲۰۰۹). به عقیده رحمان و همکاران (۲۰۱۱) در محیط‌های به سرعت در حال تغییر و پیچیده امروزی، سازمان‌ها نیازمند کسب دانش در سایه سرمایه فکری بعنوان دارایی‌های استراتژیک، خویش هستند (رحمان و همکاران^۸، ۲۰۱۱) که می‌تواند سازمان را برای نیل به مزیت رقابتی برتر نسبت به رقبای یاری کند. سرمایه فکری نوعی هوش سازمانی و حتی دانش سازمانی و تنها دارایی هر سازمانی است که مستهلک نگشته (تام، ۲۰۰۴) و بدین جهت می‌تواند زمینه ساز اصلی افزایش کارایی سازمان را فراهم نماید (رحمان و همکاران، ۲۰۱۱). و لذا سازمان‌ها می‌توانند با بارور کردن دانش و تبدیل سرمایه فکری به ارزش‌های قابل بستری مناسب برای بهره برداری از سرمایه فکری مهیا نمایند که این امر در عصر دانایی می‌تواند به مدیران کمک کند تا سازمان‌هایشان را با تلاش در میان

¹ Machlup

² Intellectual capital

³ Cuzzo, Dumay, Plmaccio & Lombardi

⁴ Rossi, Nicolo, Polcini

⁵ Bontis

⁶ Tome

⁷ Petty, Cuganesan, Finch and ford

⁸ Rehman, Abdul Rehman, and zahid

⁹ Kianto

¹⁰ Chahal and Bakshi

¹¹ Inkinen

¹² Khaliq, Muhammad

¹³ Yu, S. H

توانایی بکارگیری موفقیت آمیز دانش جدید دانسته است و نهایتاً (لان و همکاران^۵، ۲۰۰۶) جذب دانش را فرآیند پیوسته‌ای شامل "شناسایی و ادراک دانش جدید بالقوه ارزشمند خارج سازمان از طریق یادگیری اکتشافی و ترکیب دانش جدید از طریق یادگیری تحولی و بکارگیری دانش ترکیب شده برای ایجاد دانش جدید از طریق یادگیری انتفاعی" دانسته‌اند. در واقع دانش در هر سازمانی توانایی سازمان را به منظور اکتشاف، ترکیب و بکارگیری دانش جدید را جهت فعالیت‌های از جمله، حل مساله را افزایش داده و بنابراین سازمان‌های که از سطح بالایی از دانش برخوردار هستند، قادرند که دانش خارجی جدید را از شبکه‌های درون و برون سازمانی کسب نموده و از آن برای تقویت فعالیت‌های نوآورانه بهره برده و حتی از طریق شبکه‌های مذکور انتقال دانش را تسهیل نمایند (لی و لی^۶، ۲۰۰۱). با عنایت به تعاریف فوق می‌توان مفهوم مذکور را بطور کلی توانایی یک سازمان برای درک، جذب و بکارگیری دانش جدید بدست آمده از منابع خارجی دانست (کوهن و اویتال^۷، ۱۹۹۰، مارویچ و پرودان^۸، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰ و والبردا^۹ و همکاران، ۲۰۱۰).

عملکرد سازمانی مفهومی چندبعدی است که دارای شاخص‌های اداری می‌باشند از قبیل: شاخص مالی، بازاریابی و مناسب بودن محصول که باید رشد و سود مناسبی داشته باشد و به وسیله شاخص‌های عینی یا ذهنی، می‌تواند اندازه‌گیری شود (هاریس^{۱۱}، ۲۰۰۱، داو^{۱۲}، ۱۹۹۹). عملکرد سازمان عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است. مدیریت عملکرد در برگیرنده سه کنش عمده است: (۱) برنامه ریزی عملکرد؛ یعنی تعیین اهداف و دستورالعمل برای پیروان در ابتدای دوره برنامه ریزی و تدوین طرح‌هایی برای رسیدن به این اهداف؛ (۲) آموزش؛ یعنی بازخورد روز به روز و پیشرفت

یو (۲۰۱۳) معتقد است که سرمایه اجتماعی دارای دو ویژگی اصلی است: نخست اینکه درون شبکه اجتماعی جا گرفته است و دوم اینکه سرمایه اجتماعی منبعی است که می‌توان از طریق آن شبکه‌های اجتماعی را کسب و از آنها استفاده نمود. در این راستا پژوهش‌های صورت گرفته مرتبط با سرمایه اجتماعی دو جریان اصلی را در روابط درون سازمانی مورد تاکید قرار داده‌اند: ابعاد ساختاری که به الگوهای کلی ارتباط میان نقش آفرینان که به چه افرادی و چگونه دسترسی خواهید داشت، اشاره دارد و شامل سه بعد ابعاد تراکم، اتصال و سلسله مراتب می‌باشد و از سوی دیگر جنبه دیگر مفهوم مزبور که به تشریح گونه شخصی توسعه روابط افراد با یکدیگر از طریق تاریخچه تعاملات پرداخته است و شامل ابعاد احترام، اعتماد و دوستی می‌باشد (بردبار و زارعی^۱، ۲۰۱۳).

سرمایه سازمانی شالوده یک سازمان بوده و شامل کلیه مخزن دانش غیر انسانی انباشته شده در سیستم‌ها، رویه‌ها، پایگاه داده‌ها، شبکه‌ها، کتابچه راهنما و فرایندها می‌باشد. (خالیکو و همکاران، ۲۰۱۵). سرمایه سازمانی اشاره به انباشت دانش در سیستم‌های فناوری اطلاعات و خروجی‌ها و محصولات تغییر دانش همچون اسناد، پایگاه داده‌ها، فرآیندها، برنامه‌ها کلیه انباشت‌های غیر انسانی دانش داخل یک سازمان می‌باشد که می‌تواند نقش تعیین کننده‌ی از طریق فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمان‌ها داشته باشد (عالم تبریز و عباسی، ۱۳۹۵).

جذب دانش نخستین بار توسط کوهن و لویتال^۲ (۱۹۸۹، ۱۹۹۰) به عنوان "توانایی یک سازمان جهت بهبود ادراک، ارزیابی، ترکیب و بکارگیری دانش خارجی از طریق سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های ویژه" مفهوم سازی گردیده و در پی بسط تعریف مذکور زهرا و جورج^۳ (۲۰۰۲) جذب را تحت عنوان قابلیت‌های سازمانی فعال یک سازمان جهت بدست آوردن، جذب، انتقال و به کارگیری دانش خارجی تعریف نمودند و تسای^۴ (۲۰۰۲) جذب دانش یک سازمان را بعنوان

⁵ Lane, P. J and et al

6 Lee&Lee

7 Cohen & Levinthal

8 Murovec&Prodan

9 Sun & Anderson

10 Volberda

11 Harris

12 Dawes

1 Bordbar, G., Zarei, m

2 Cohen and Leviathan

3 Zahra, S.A., George G

۴ tesai

معتقدند که میزان بیشتر آن بر تقویت قابلیت‌های یادگیری سازمان و بکارگیری دانش خارجی تاثیر گذار است (دنگ و همکاران^۵، ۲۰۰۸).

در محیط‌های کسب و کار دانش محور، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به منابع خارجی جهت ارتقا نوآوری و بهبود عملکرد خود وابسته‌اند. (مورگان و برتون^۶، ۲۰۰۸). بسیاری از آنها با مشکلات بهره‌گیری از جریان دانش خارجی مواجه‌اند. (کاسیمان و ونگلرز^۷، ۲۰۰۶) که جهت غلبه بر این کاستی سازمان‌ها نیازمند به توسعه جذب دانش _ "توانایی شناسایی ارزش اطلاعات جدید، ترکیب و بکارگیری آن جهت کسب و کار" _ خود می‌باشند. (کوهن و لوینتال^۸، ۱۹۸۹) بعلا تغییرات بسیار سریع در زمینه‌های فناوری، سازمان‌ها ملزم به افزایش ظرفیت رقابت‌های جدید برای انجام کسب و کار، توسعه فناوری‌ها و محصولات جدید و ورود به بازارهای جدید در شکل‌های جدید سازمانی _ جهت نوآوری سریعتر از رقبای خود به منظور دستیابی به موفقیت بالاتر و حفظ بقا می‌باشند. در پژوهش جاری سازمان‌های فرهنگی به لحاظ اینکه جزو سازمان‌های می‌باشند که به نوآوری و پژوهش محوری با تاکید بر کیفیت کارکردهای سرمایه‌های فکری جهت دستیابی به نوآوری در فرآیندها و محصولات خویش به منظور بقا در محیط‌های بشدت رقابتی توجه ویژه‌ای را در ادبیات یادگیری سازمانی بویژه در مفهوم جذب دانش به خود معطوف داشته‌اند، بعنوان جامعه آماری مورد توجه قرار گرفته‌اند (عالم تبریز و عباسی، ۱۳۹۵). مفهوم جذب دانش بعنوان یکی از اجزاء قابلیت پویا که نقش بسزایی در ایجاد، یکپارچه سازی و پیکربندی مجدد منبع برای تطبیق با محیط‌های بشدت در حال تغییر دارد، توسط پژوهشگران مورد مطالعه قرار گرفته و آن را عامل کلیدی دستیابی به مزیت رقابتی دانسته‌اند و معتقدند که سازمان‌ها جهت مواجه با محیط‌های رقابتی پویا نیاز به توسعه قابلیت‌های پویا و بویژه جذب دانش می‌باشند (لیچتن تالر^۹، ۲۰۰۹).

فعالیت‌ها برای تقویت نقشه‌های عملکرد^۳ تجدید نظر در عملکرد؛ یعنی ارزیابی کلی از عملکرد برای دوره خاص برنامه ریزی (نوروزی چشمه علی، روشن و وفادار، ۱۳۹۶).

نوآوری فرآیندی مستمر و برنامه ریزی شده است که موجب افزایش توان و مزیت رقابتی شرکت از طریق کاهش هزینه‌ها و در نتیجه کاهش قیمت محصولات، کیفیت بهتر و بالاتر و کارآیی و اثربخشی بیشتر کالاها و خدمات و در برآیند کلی موجب افزایش درآمد و شهرت سازمان می‌شود (یسلی . درلی^۱، ۲۰۱۳). نوآوری سازمانی، به توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در عملیات کسب و کار، که برای کل سازمان تازگی، اطلاق می‌شود که ایجاد ارزش از تکنولوژی جدید یا فعالیت‌های اداری جدید بر حسب محصولات یا فرآیندهای جدید است (وانگ^۲، ۲۰۰۷). نوآوری شامل ایجاد، پذیرش و اجرای ایده‌های نو در زمینه فرآیندها، تولیدات و خدمات جدید یا روش‌های بازاریابی است. در واقع نوآوری سازمانی به عنوان اجرای ایده‌های که برای سازمان جدید است، تعریف می‌شود، به خصوص اگر این تازگی متضمن تولیدات، خدمات، فرآیندها، مدیریت یا سیستم‌های بازاریابی شود. نوآوری شامل تبدیل و بهره برداری از دانش موجود است، بدین منظور لازم است که کارمندان اطلاعات و دانش را تسهیم کنند. در این باره نوناکا^۳ (۱۹۹۴) معتقد است نوآوری زمانی رخ می‌دهد که کارکنان دانش خود را درون سازمان تسهیم کنند و وقتی این دانش تسهیم می‌شود، بینش مشترک و جدیدی شکل می‌گیرد (جمینز - جمینز و همکاران^۴، ۲۰۰۸).

از جمله موضوعات مهم و مورد توجه دهه اخیر در زمینه یادگیری سازمانی، جذب دانش می‌باشد که تحت عنوان عنصر اصلی قابلیت‌های پویای دانش محور و عامل اصلی دستیابی به مزیت رقابتی شناخته شده است. مفهوم مذکور توسط پژوهشگران بعنوان "توانایی سازمان جهت شناسایی دانش ارزشمند از محیط، جذب و انتفاع آن برای اهداف تجاری" تعریف گردیده و

⁵ Deng and et al

⁶ Morgan & Berthon

⁷ Cassiman & Veugelers

⁸ Cohan & Lintel

⁹ Lichtenthaler

¹ Yesll.s.

² Wang, c.c

³ Nonaka

⁴ Jimenez - Jimenez, D and et al

به بهبود مستمر عملکرد کارکنان وابسته می‌باشند (اوانس و دیویس^۵، ۲۰۰۵). (لارنتا و همکاران^۶، ۲۰۱۲، وانگ^۷، ۲۰۱۰) معتقدند که جذب و بکارگیری دانش خارجی برپایه قابلیت‌ها منابع انسانی سازمان بوده و می‌تواند با همراهی منابع انسانی کلید نوآوری و دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر نسبت به رقبا را تسهیل نماید. حال با عنایت به آنچه در فوق بیان گردید و اینکه سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بعنوان یکی از مهم ترین سازمان‌های دانشی کشور در حوزه تولید محصولات فرهنگی می‌باشد که در ادبیات یادگیری سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، نیازمند شفاف‌سازی و تبیین رابطه دو متغیر پژوهش جاری_سرمایه فکری و جذب دانش_ در ارتباط با عملکرد سازمان مذکور می‌باشد. در این راستا می‌توان پرسش اساسی که پژوهش جاری در پی پاسخ به آن می‌باشد بدین گونه بیان نمود: آیا جذب دانش تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌نماید؟

پیشینه‌های پژوهش خارجی و داخلی این پژوهش به شرح جدول زیر می‌باشد.

و کامیسون و فورس^۱، ۲۰۱۴، لین و وو^۲، ۲۰۱۴). در کنار مفهوم جذب دانش، سرمایه‌های فکری بعنوان مجموعه‌ای از کارکردهای که با ارتقا مهارت‌های کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری و انگیزش آنها می‌توانند فرآیند نوآوری را تسهیل نمایند (کولینز و اسمیت^۳، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر سرمایه فکری اساسی ترین دارایی یک سازمان می‌باشد و در اقتصاد دانش محور، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود و موفقیت سازمانی به توانایی مدیریت این دارایی‌ها بستگی دارد (روسی، نیکولو و پولکینی^۴، ۲۰۱۸).

در واقع امروزه پژوهشگران براین باورند که کارکنان مهم ترین منبع مزیت رقابتی هر سازمانی هستند و منابع انسانی سازمان همه نیازمندی‌های راهبردی را برآورده می‌نمایند. این سرمایه به دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین‌ناپذیری و تقلیدناپذیری، بسیار با اهمیت تر از پیش گردیده که نقشی محوری در جذب و بهبود دانش و در نهایت اینکه حفظ مزیت رقابتی پایدار و دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر برای سازمان‌ها

¹ Camisón & Forés

² Lin & Wu

³ Collins & Smith

⁴ Rossi, Nicolo, Polcini

⁵ Evans & Davis

⁶ Larrañeta, B and et al

⁷ Wang, c.l

جدول ۱. بررسی پیشینه ها

پژوهشگران	عنوان پژوهش	یافته های پژوهش
روسی، نیکولو و پولکلینی ^۱ ، ۲۰۱۸	روندهای جدید در گزارشگری سرمایه فکری: کاوش افشای آنلاین سرمایه فکری در دانشگاه های ایتالیا	پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می شود و موفقیت سازمانی به توانایی مدیریت این دارایی ها بستگی دارد.
آزنک و ایاس ^۲ (۲۰۱۵)	ارتباط بین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه با تاکید بر کسب و کار	نتایج پژوهش نشان داد کارکنانی که که دانش را به اشتراک می گذارند بیشتر به ایجاد، ترویج و اجرای ایده های نوآورانه می پردازد.
پوپایتون و سینگاتی ^۳ (۲۰۱۴)	بررسی نقش تعدیل کننده کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر رابطه میان ظرفیت جذب دانش تیم پروژه بر عملکرد بلندمدت پروژه تاثیر داشته و ظرفیت جذب ادارک شده بر عملکرد کوتاه مدت پروژه تاثیر دارد.	جامعه آماری شامل سازمانهای تولید اتومبیل تایلند و نتایج پژوهش نشان می دهد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی رابطه میان ظرفیت جذب دانش تیم پروژه بر عملکرد پروژه را تعدیل می نماید. بویژه ظرفیت جذب بالقوه بر عملکرد بلندمدت پروژه تاثیر داشته و ظرفیت جذب ادارک شده بر عملکرد کوتاه مدت پروژه تاثیر دارد.
یو ^۴ (۲۰۱۳)	سرمایه اجتماعی و عملکرد نوآوری با نقش تعدیل کننده جذب دانش	یافته های پژوهش نشان دهنده این است که افزایش جذب دانش اثرات مثبتی بر تنوع و همچنین حداکثر سازی ارزش کلی تنوع فناوری سطح شبکه اجتماعی و عملکرد نوآوری دارد
چانگ و همکاران ^۵ (۲۰۱۳)	نقش تعدیل کننده جذب دانش در رابطه میان مدیریت منابع انسانی انعطاف محور و پاسخگویی بازار و نوآوری های سازمان	نتایج پژوهش موید این است که سیستم های مدیریت منابع انسانی انعطاف محور رابطه معناداری با جذب دانش سازمان ها فناوری بالا داشته و همچنین جذب دانش رابطه میان مدیریت منابع انسانی انعطاف محور و پاسخگویی بازار و نوآوری های سازمانی را تعدیل می نماید.
تسنگ، چانگ و هونگ ^۶ (۲۰۱۱)	نقش جذب دانش بر عملکرد نوآوری در صنایع خدمات تجاری دانش محور در تایوان	جذب دانش رابطه مثبتی با عملکرد نوآوری دارد و همچنین ورودی دانش رابطه مثبت با جذب دانش داشته ولی گسترش دانش اثر جزئی بر عملکرد نوآوری دارد
موراویچ و پرودان ^۷ (۲۰۰۹)	نقش جذب دانش بعنوان عامل تعیین کننده و نافذ در خروجی نوآوری	بررسی شواهد تجربی گسترده تر در پژوهشهای ظرفیت جذب سازمانی با بهره گیری از معادلات ساختاری است و آنها ظرفیت جذب را به دو گروه کشش تقاضا ^۱ و رها کردن علم ^۲ تقسیم زو هشدندی نموده اند و یافته های پژوهش نشان می دهد که هر دو شکل جذب دانش بطور معناداری بر خروجی نوآوری محصول و فرآیند تاثیر گذار است.
کولینز و اسمیت ^۸ (۲۰۰۶)	تبادل دانش و ترکیب دانش: نقش شیوه های منابع انسانی در عملکرد شرکت های با فناوری بالا	پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که جذب دانش و سرمایه های فکری می تواند مهارت های کارکنان، مشارکت در تصمیم گیری و انگیزش آنها در فرآیند نوآوری تسهیل نمایند.
اوانس و دیویس ^۱ (۲۰۰۵)	سیستم های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی: نقش واسطه ای ساختار اجتماعی داخلی.	نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه فکری نقشی محوری در جذب و بهبود دانش دارد و در نهایت اینکه حفظ مزیت رقابتی پایدار و دستیابی

¹ Rossi, Nicolo, Polcini

² Ornek, Ali, AyasT Siyert

³ Popaitoon, S., & Siengthai, S.

⁴ Wu, L. Y

⁵ Chang, S and et al

⁶ Tseng, C. Y., Chang Pai, D., & Hung, C. H

⁷ Murovec, N., & Prodan, I

⁸ Collins, C. J., & Smith, K

به عملکرد سازمانی را بالاتر می برد .		
پژوهشگران ظرفیت جذب دانش را به دو گروه توانایی کارکنان و انگیزه کارکنان تقسیم نموده اند و نتایج پژوهش آنها نشان دهنده رابطه میانجی و معنا داری ظرفیت جذب دانش در رابطه با یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی می باشد.	بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه یادگیری سازمانی از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی	مرادی و همکاران (۱۳۹۱)
رابطه معناداری بین ابعاد دارایی های نامشهود سازمانی (سرمایه فکری و اجتماعی) با مدیریت دانش برقرار است	بررسی تاثیر ابعاد دارایی های نامشهود سازمانی (سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری) بر مدیریت دانش در شرکت آب و فاضلاب استان یزد	روحی پناه (۱۳۹۱)
با بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش پی بردند که رابطه مثبت و معناداری بین این متغیرها وجود دارد.	رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان)	محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲)
نتایج پژوهش نشان دهنده رابطه تعدیل کننده جذب دانش در ارتباط با رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط شهرستان مشهد	بررسی نقش واسط جذب دانش در رابطه با رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط شهرستان مشهد	شاه میری لاکه و همکاران (۱۳۹۳)
نتایج آنها نشان داد که سرمایه های فکری به طور مستقیم، رفتار نوآورانه را تحت تاثیر قرار نمی دهد، اما به مداخله تسهیم دانش، این رابطه تقویت می شود	بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه فکری و رفتار نوآورانه.	صالحی و دانایی فرد (۱۳۹۴)
به این نتایج دست یافتند که فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر معناداری بر سرمایه فکری دارند و جهت بارور کردن سرمایه های فکری می توان از فرآیندهای مدیریت دانش و تغیر در ابعاد آن استفاده نمود	ارائه مدل سنجش میزان تاثیر مدیریت دانش بر سرمایه های فکری در یک مرکز دانش بنیان.	حسنی و همکاران (۱۳۹۵)
نتایج پژوهش نشان داد سرمایه های فکری به طور مستقیم بر مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی روزنامه های پر شمارگان اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تاثیر سرمایه های فکری بر نوآوری سازمان نقش میانجی دارند	اثر سرمایه های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی گیری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه های نوشتاری	بورقانی فراهانی، آبدزاده و فتوت (۱۳۹۵)
نتایج نشان داد، سرمایه فکری بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین بر اساس این یافته ها، تسهیم دانش با ضریبی برابر با ۳۰٪ تاثیر مثبتی بر نوآوری دارد.	بررسی نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت های نرم افزاری ایران).	کریمپور، مسعودی و ابراهیمی (۱۳۹۷)
نتایج نشان داد، توسعه دانش، تسهیم دانش، استفاده از دانش، نگهداری دانش به ترتیب دارای بیشترین اندازه اثر بر متغیر نوآوری هستند.	فرا تحلیل رابطه مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با تاکید بر ابعاد و متغیرهای میانجی.	لطیفی جلیسه، خیراندیش و افشاری پور (۱۳۹۸)

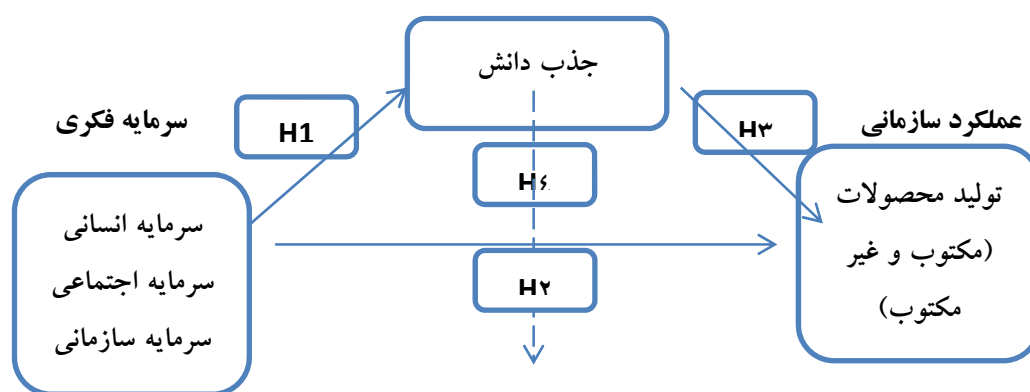
¹ Evans, W. R., & Davis, W. D

جذب دانش و عملکرد سازمانی پرداخته است که این جنبه جدیدی بوده و هیچ گونه پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته است.

در ادامه پژوهش جاری و با توجه به مروری بر ادبیات نظری و نیز بر پایه فرضیه‌های مطرحه می‌توان مدل مفهومی پژوهش را ترسیم نمود که در شکل ۱، ارائه گردیده است.

پیشینه‌های پژوهش‌ها به بررسی موضوعات سرمایه فکری و جذب دانش، جذب دانش بر عملکرد سازمانی، ارتباط کارکردهای سرمایه فکری و عملکرد سازمانی و جذب دانش و تاثیرگذاری کارکردهای سرمایه فکری بر نوآوری را در سازمان‌های صنعتی و مراکز علمی پرداختند اما پژوهش حاضر در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به بررسی سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی) با مقوله‌های

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



عملکرد سازمانی می‌پردازد و دانش کاربردی را در مورد کیفیت رابطه و تأثیرپذیری میان این سه متغیر را توسعه می‌دهد، از نظر هدف، پژوهش کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران می‌باشد به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش نمونه آماری مشتمل بر ۱۶۱ نمونه از میان جامعه آماری ۳۰۰ نفری با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران انتخاب گردیده‌اند. ابزار اصلی گردآوری پژوهش پرسشنامه استاندارد بکار گرفته شده محققان پیشین برپایه طیف لیکرت پنج گزینه‌ای امتیازبندی گردیده می‌باشد، پرسشنامه مذکور شامل سرمایه فکری ۱۳ گویه و جذب دانش مشتمل بر ۱۹ گویه و در نهایت عملکرد سازمانی که شامل ۸ گویه می‌باشد. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که ضریب آلفای کرونباخ با عدد ۰.۹۱ برای سرمایه فکری

سوال پژوهش: آیا جذب دانش تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌نماید؟
فرضیه‌ها شامل:

- فرضیه ۱: بین سرمایه‌های فکری و جذب دانش در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین جذب دانش و عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۳: کارکردهای سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۴: جذب دانش تاثیرگذاری کارکردهای سرمایه‌های فکری بر عملکرد نوآوری را تعدیل می‌نماید.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، بدین دلیل که به آزمودن کارایی نظریه‌های علمی در حوزه سرمایه فکری و جذب دانش و تاثیرات آنها بر

در این پژوهش نیز سطح معناداری از سطح خطا در فرضیه دوم کوچکتر می باشد ($0/05 < 0/00$) در نتیجه می توان نتیجه گرفت که بین جذب دانش و عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: کارکردهای سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری دارد. نتایج ضریب همبستگی فرضیه سوم با عنایت به کوچکتر بودن سطح معناداری از سطح خطا تأیید شده و می توان گفت که کارکرد سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری دارد که نتایج آزمون همبستگی در جدول (۲) بطور خلاصه نمایش داده شده است.

فرضیه ۴: جذب دانش تأثیر گذاری کارکردهای سرمایه های فکری بر عملکرد نوآوری را تعدیل می نماید.

در ادامه به منظور بررسی رابطه خطی میان متغیرهای سرمایه فکری و جذب دانش در ارتباط با متغیر عملکرد سازمانی از معادله رگرسیون چندگانه استفاده شده است و نتایج رگرسیون خطی ساده با ضریب استاندارد شده $0/80$ و سطح معناداری صفر کوچکتر از $0/05$ نشان دهنده با معادله رگرسیون $(\hat{Y} = -5/852 + 0/220X)$ سازمانی بوده و همچنین ضریب استاندارد شده $0/590$ و سطح معناداری صفر با معادله رگرسیون $(\hat{Y} = -0/773 + 0/247X)$ نشان دهنده رابطه خطی میان جذب دانش و عملکرد سازمانی بوده و همچنین ضریب استاندارد شده $0/746$ و سطح معناداری صفر و معادله رگرسیون $(\hat{Y} = 15/399 + 0/490X)$ نشان دهنده رابطه خطی میان سرمایه فکری و جذب دانش می باشد و در نهایت در بررسی رابطه تعدیل کننده ظرفیت جذب در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی نتایج رگرسیون چندگانه با ضریب استاندارد شده $0/17$ و سطح معناداری $0/85$ برای جذب دانش و $0/813$ و سطح معناداری صفر برای سرمایه فکری در ارتباط با عملکرد سازمانی و با معادله رگرسیون $(\hat{Y} = -0/007X_1 + 0/224X_2)$ مبین این موضوع است که جذب دانش دارای تأثیر بسیار کمتری بر عملکرد سازمانی بعنوان متغیر تعدیل کننده نسبت به سرمایه فکری می باشد.

و $0/92$ برای جذب دانش و $0/86$ برای عملکرد سازمانی نشان دهنده پایایی بالایی پرسشنامه های مذکور بوده و جهت بررسی روایی محتوا نیز از اعتبار محتوا و نظرات خبرگان و صاحب نظران دانشگاهی و نیز مدیران جامعه مورد مطالعه بهره برده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در آمار توصیفی به ارائه اطلاعات (فراوانی، درصد، درصد فروانی) پرداخته شد. در آمار استنباطی از آزمون های آماری ضریب همبستگی و پیرسون استفاده شد و این تحلیل ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS23 صورت گرفته است.

یافته ها

در پژوهش جاری تحلیل داده ها به دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تقسیم بندی شده است. نتایج آمار توصیفی با 80 درصد در سابقه کار موید این است که سازمان از لحاظ سن کارکنان بالاتر از حد متوسط بوده و از لحاظ سطح تحصیلات با نرخ 93 درصد درصد فراوانی در مقطع کارشناسی ارشد دارای سطح تحصیلاتی تقریباً بالایی بوده و همچنین درصد 63 درصد فراوانی نشان دهنده غالب بودن تعداد مردها در سازمان فرهنگی هنری شهرداری می باشد که در جدول (۱) نشان داده شده است و در ادامه نتایج آمار استنباطی از آماره آزمون پیرسون جهت بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شده است که تجزیه و تحلیل فرضیه ها به شرح ذیل و نتایج آزمون در جدول (۲) ارائه گردیده است:

فرضیه ۱. بین سرمایه های فکری و جذب دانش در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه میزان سطح معناداری از سطح خطا کوچکتر است ($0/05 < 0/00$) لذا فرضیه اول پژوهش پذیرفته شده و در واقع میان سرمایه های فکری و جذب دانش در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین جذب دانش و عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آمار توصیفی

سطوح کارکرد	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۵ سال	۳۲	۱۹.۹	۱۹/۹
بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۳	۳۲.۹	۵۲/۸
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۴۴	۲۷.۳	۸۰/۱
بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۳۲	۱۹.۹	۱۰۰
مجموع	۱۶۱	۱۰۰	
سطوح تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۷	۴.۳	۴/۳
فوق دیپلم	۲۹	۱۸	۲۲/۴
کارشناسی	۲۷	۱۶.۸	۳۹/۱
کارشناسی ارشد	۸۷	۵۴	۹۳/۲
دکتر	۱۱	۶.۸	۱۰۰
مجموع	۱۶۱	۱۰۰	
جنسیت	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۱۰۲	۶۳/۴	۶۳/۴
زن	۵۹	۳۶.۶	۱۰۰
کل	۱۶۱	۱۰۰	

جدول ۳. آزمون ضریب همبستگی

نوع آزمون	فرضیه ها	سطح معنی داری	میزان همبستگی	نتیجه آزمون
همبستگی پیرسون	فرضیه اول: بین سرمایه های فکری و جذب دانش در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.	$0.01 < 0.05$	۰/۵۱	رابطه معنادار و مستقیم
	فرضیه دوم: بین جذب دانش و عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد.	$0.00 < 0.05$	۰/۶۹	رابطه معنادار و مستقیم
	فرضیه سوم: کارکردهای سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری دارد.	$0.00 < 0.05$	۰/۴۷	رابطه معنادار و مستقیم
	فرضیه چهارم: جذب دانش تاثیر گذاری کارکردهای سرمایه های فکری بر عملکرد نوآوری را تعدیل می نماید.	$0.00 < 0.05$	۰/۵۸	رابطه معنادار و مستقیم

بحث و نتیجه گیری

سال ۱۳۹۱ انجام داد متفاوت است. زیرا در آن پژوهش بیشترین درصد مدرک کارشناسی داشته اند (۴۶ درصد) ولی یافته های پژوهش حاضر وضعیت مطلوبتری را نشان می دهد. این بیانگر این است که گرایش سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به جذب

بر اساس یافته های این پژوهش، بیشترین درصد از کارکنان سازمان فرهنگی هنری دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (۵۴ درصد) هستند در مقایسه با پژوهشی که روحی پناه در

شهرداری تهران از سرمایه های فکری خوبی برخوردار باشند، جذب دانش بیشتری صورت می پذیرد.

در این پژوهش کارکردهای منابع انسانی و جذب دانش نیز دارای تاثیر معنادار بر عملکرد سازمانی می باشند که با یافته های پژوهش های روسی، نیکولو و پولکلینی (۲۰۱۸)، یو (۲۰۱۳) و چانگ و همکاران (۲۰۱۳) همسو می باشد. بنابراین، فرضیه دوم این پژوهش مورد تأیید می باشد. در نتیجه می توان نتیجه گرفت که بین جذب دانش و عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش جذب دانش، عملکرد سازمانی افزایش پیدا کرده است.

همچنین نتایج دیگر این پژوهش بیانگر این است که سرمایه گذاری و توجه بیشتر بر سرمایه فکری می تواند عملکرد سازمانی را ارتقا بخشیده که یافته های پژوهشگران چون (اوانس و دیویس، ۲۰۰۵ و کولینز و اسمیت، ۲۰۰۶) را تأیید می نماید و از سوی دیگر کارکردهای مذکور در ارتباط با جذب دانش امکان عملکرد بهتری را نیز فراهم خواهند ساخت که پژوهش های، پژوهشگران پیشین (چن و همکاران، ۲۰۰۹، تسانگ و همکاران، ۲۰۱۱) را تأیید می نماید. نتایج ضریب همبستگی فرضیه سوم با عنایت به کوچکتر بودن سطح معناداری از سطح خطا تأیید شده و می توان نتیجه گرفت که کارکرد بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در سازمان فرهنگی هنری رابطه معناداری وجود دارد. یعنی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران سرمایه فکری باعث افزایش عملکرد سازمانی گردیده است.

همچنین در این پژوهش که جذب دانش تاثیر گذاری کارکردهای سرمایه های فکری بر عملکرد نوآوری را تعدیل می نماید با یافته های پژوهشگران مورایچ و پرودان (۲۰۰۹)، تسنگ، چانگ و هونگ (۲۰۱۱)، آرنگ و ایاس (۲۰۱۵)، مرادی و همکاران (۱۳۹۱)، روحی پناهی (۱۳۹۱)، شاه میری لاکه و همکاران (۱۳۹۳)، بورقانی فراهانی، آبدازاده و فتوت (۱۳۹۵)،

کارکنان با مدرک تحصیلی بالاتر بیشتر شده است. نکته مهم دیگر با بالا رفتن میزان تحصیلات، جذب دانش و عملکرد سازمانی افزایش پیدا کرده است. با این نتیجه گیری به نظر می رسد با جذب هر چه بیشتر فارغ التحصلان مقاطع تحصیلات تکمیلی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، میزان جذب دانش و عملکرد کارکنان بیشتر خواهد شد.

یافته ها درباره سابقه اشتغال به کار در سازمان فرهنگی هنری حاکی از آن است که سابقه اشتغال بیشترین تعداد کارکنان بین ۵ تا ۱۰ سال می باشد (۳۳ درصد). این نشان دهنده آن است در سازمان فوق الذکر بیشتر دارای کارکنان متخصص و سوابق خوب می باشند که دارای نوآوری های در زمینه تولید محصولات فرهنگی هنری می باشند و این تشابه دارد با پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۱)، شاه میری لاکه و همکاران (۱۳۹۳)، بورقانی فراهانی، آبدازاده و فتوت (۱۳۹۵)، کرمپور، مسعودی و ابراهیمی (۱۳۹۷) انجام دادند. در مقابل پژوهشی که صالحی و دانایی (۱۳۹۴) انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که سابقه اشتغال به کار در سازمان دلیل بر نوآوری نیست و سرمایه فکری به طور مستقیم، رفتار نوآورانه را تحت تاثیر قرار نمی دهد.

در پژوهش جاری مدل مفهومی در پی بسط و مطالعه ادبیات یادگیری سازمانی و سرمایه فکری ارائه گردیده است و نتایج پژوهش نشان می دهد که رابطه سرمایه فکری بر جذب دانش دارای تاثیر معنادار بوده که نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش روسی، نیکولو و پولکلینی (۲۰۱۸)، پوپایتون و سینگاتی (۲۰۱۴)، یو (۲۰۱۳)، چانگ و همکاران (۲۰۱۳)، روحی پناهی و همکاران (۱۳۹۱)، محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، حسنوی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران توانسته با برانگیختن تمایل کارکنان برای اکتساب، اشتراک و بکارگیری دانش خارج از سازمان و فراهم نمودن حمایت و ارتقا دادن توسعه محیط سازمانی فعالیت های جذب دانش را افزایش داده است. به عبارت دیگر هر چه در سازمان فرهنگی هنری

دانش و یادگیری سازمانی در رسانه‌های نوشتاری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶(۱).

حسنوی، ر.؛ اخوان، پ.؛ رمضان، م.؛ زاهدی، م.ر. (۱۳۹۲). تاثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری در مراکز دانش محور. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت فردا، ۴(۱/۴)، ۴۷-۶۰

حسنوی، ر.؛ اخوان، پ.؛ رمضان، م.؛ زاهدی، م.ر. (۱۳۹۵). ارائه مدل سنجش میزان تاثیر مدیریت دانش بر سرمایه‌های فکری در یک مرکز دانش بنیان. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۱.

روحی پناه، ع.؛ جاجرمی زاده، م.؛ نیک کار، م. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر ابعاد دارایی‌های نامشهود سازمانی (سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری) بر مدیریت دانش در شرکت آب و فاضلاب استان یزد. سومین همایش ملی مهندسی صنایع و سیستم‌های بازایی شده در:

[Http://www.civilica.com/paper-siec03_013.html](http://www.civilica.com/paper-siec03_013.html)
شاه میری لاکه، ا.؛ خوراکیان، م. (۱۳۹۳). تبیین نقش واسط ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نوآوری. دومین کنفرانس ملی چالش‌های اصلی صنعت و تولید ملی.

عالم تبریز، ا.؛ عباسی، م. (۱۳۹۵). تاثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی از طریق ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی. مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، ۵(۱۷).

عباسی، ط.؛ هاشمی، م.؛ آرمینه، ا.؛ بختیاری، م. (۱۳۹۳). تبیین رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تاکید بر یادگیری سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، ۶(۴)، ۷۹۱-

۸۱۷

صالحی، ع.؛ دانایی فرد، ح. (۱۳۹۴). بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه فکری و رفتار نوآوران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵(۱).

کریمپور، ع.؛ مسعودی، ن.؛ ابراهیمی، ا. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های نرم‌افزاری ایران). مدیریت فناوری اطلاعات، ۱۰(۱).

لطیفی جلیسه، س.؛ خیراندیش، م.؛ افشاری پور، ا. (۱۳۹۸). فرا تحلیل رابطه مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با تاکید بر ابعاد و متغیرهای میانجی. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه پردازش و

مدیریت اطلاعات، ۲۴(۴)، ۱۶۴۳-۱۶۶۸

محسنی فرد، غ.؛ رضایی، غ.؛ حسینی راد، س.ع (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه

کریمپور، مسعودی و ابراهیمی (۱۳۹۷) و لطیفی جلیسه، خیراندیش و افشاری پور (۱۳۹۸) همسو می‌باشد، ولی با نتایج صالحی و دانایی فرد (۱۳۹۴) همسو نمی‌باشد. بنابراین می‌توان بیان کرد در عصر اقتصاد دانش، سرمایه‌گذاری در عوامل درون سازمانی - منابع انسانی و جذب دانش - برای سازمان‌های خدمت محور جهت تقویت عملکرد یادگیری سازمانی بسیار حائز اهمیت بوده و بایستی سازمان‌های مذکور به هردو عامل فوق توجه ویژه‌ای مبذول دارند چرا که بقا و ماندگاری آنها در عصر اقتصاد دانش در گرو عملکرد نوآوری برتر آنها خواهد بود.

پژوهش حاضر در جهت انجام پژوهش آتی پیشنهاد می‌نماید: نخست جامعه آماری مورد بررسی سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران بوده است، بنابراین مطالعات بیشتر از جمله مقایسه با سایر سازمان‌های خدمت محور و همچنین در سایر صنایع در مقایسه با پژوهش جاری مورد بررسی قرار گیرد. دوم اینکه مطالعه حاضر در طول دوره زمانی متناوب که ممکن است سازمان مذکور فعالیت گسترده تری پیدا کرده باشد مورد بررسی قرار نگرفته است و لازم است پژوهشگران آتی دوره زمانی متناوب و مراحل متفاوت از مراحل توسعه سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران را مورد توجه قرار دهند. سوم اینکه عملکرد صرفاً از دیدگاه خود سازمان مورد مطالعه قرار گرفته که پژوهشگران آینده می‌توانند در پژوهش خویش عملکرد را از دیدگاه مخاطبان و عرضه کنندگان نیز بررسی نمایند و در نهایت اینکه سایر پژوهشگران می‌توانند جهت بررسی بیشتر متغیرهای دیگری همچون (قابلیت تطبیق و یا قابلیت پویا و...) و یا متغیرهای وابسته دیگر مانند (عملکرد مالی و یا توسعه محصول جدید و...) را به مدل افزوده و امکان نگاه جامع و کل‌نگرتر را فراهم آورند.

منابع

بورقانی فراهانی، س.؛ آبدار زاده، پ.؛ فتوت، ب. (۱۳۹۵). اثر سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گیری مدیریت

- Cuozzo, B.; Dumay, J.; Paloaccic, M., & Lombardi, R. (2017). Intellectual Capital Disclosure: a Structured Literature Review. *Journal of Intellectual Capital*, 18(1), 9-28
- Deng, X., Doll, W. J., & Cao, M. (2008). Exploring the absorptive capacity to innovation/productivity link for individual engineers engaged in IT enabled work. *Information & Management*, 45(2), 75-87.
- Evans, W. R., & Davis, W. D. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of Management*, 31, 758-775.
- Harris, L. C. (2001). Market orientation and performance: objective and subjective empirical evidence from UK companies. *Journal of Management Studies*, 38(1), 17-43
- Jimenez – Jimenez, D.; Valle, R.S., & Hernandez-Espallardo, M. (2008). Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management*, 11(3), 389-412
- Larrañeta, B.; Zahra, S. A., & González, J. L. G. (2012). Enriching strategic variety in new ventures through external knowledge. *Journal of Business Venturing*, 27(4), 401-413.
- Lichtenthaler U. (2009). Absorptive capacity, environmental turbulence, and the complementarity of organizational learning processes. *Accad Manage J*, 52(4), 822-46.
- Lin, Y., & Wu, L. Y. (2014). Exploring the role of dynamic capabilities in firm performance under the resource-based view framework. *Journal of Business Research*, 67(3), 407-413
- Lee, C.; Lee, K.; J.M. Pennings (2001). Internal capabilities, external networks, and performance: a study on technology-based ventures. *Strateg. Manag. J.*, 22 (2001) 612-640.
- Morgan, R.E.; Berthon, P. (2008). Market orientation, generative learning, innovation strategy and business performance inter-relationships in bioscience firms. *J Manage Stud*, 45(8), 1329-53.
- Murovec, N., & Prodan, I. (2009). Absorptive capacity, its determinants, and influence on innovation output: Cross-cultural validation of the structural model. *Technovation*, 29(12), 859-872.
- Orenk, A. S.; Ayas, S. (2015). The Relationship between Intellectual Capital, Innovative
- آزاد اسلامی واحد ارسنجان). فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۳).
- مرادی، م.؛ ولی پور، م.ع.؛ یاکیده، ک.؛ صفردوست، ع. و دیگران (۱۳۹۱). بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان ها) مطالعه موردی: شرکت های داروسازی و شرکت های بیمه حاضر در بورس اوراق بهادار تهران. چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۱۲(۱۳).
- نوروزی چشمه علی، ا.؛ روشن، س.ع.؛ وفادار، م. (۱۳۹۶). تحلیل اثر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه های نفتی ایران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۳)، ۹۵-۱۱۹
- Bonitos, n. (2001). managing organizational Knowledge by diagnosing groappublishing., 271-۲۷۵
- Bordbar, G., & zarei, m. (2013). A study of the impact of organizational social capital on the improvement of knowledge management in yards welfare organization. *Applied sociology*, 24(4), 227-244.
- Camisón C; Forés B. (2014). Knowledge absorptive capacity: new insights for its conceptualization and measurement. *J Bus Res* 2010; 63(7), 707-15.
- Cassiman, b.; Veugelers, r (2006). Make and in innovation strategies: Eridence from Belgian manufacturing firms. *Reasarch policy*, 28(1), 63-80
- Chang, S., Gong, Y., Way, S. A., & Jia, L. (2013). Flexibility-oriented HRM systems, absorptive capacity, and market responsiveness and firm innovativeness. *Journal of Management*, 39(7), 1924-1951.
- Chahal, h.; Bakshi, p. (2015). Effect of intellectual capital on competitive advantage and business performance: roll of innovation and learning culture. *International journal of earning and intellectual capital*, 11(1), 52-70
- Collins, C. J., & Smith, K. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 49, 544-560.
- Cohen, W.M. ; Levinthal ,D.A. (1990). Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. *Admin. Sci. Q.*, 35 (1), 128-152.
- Cohen, W.M. ; Levinthal ,D.A. (1989) Innovation and learning: the two faces of R&D. *Econ. J.* , 99 - 569-596.

- challenges in the voluntary disclosure of value drivers. *Finance and Accountancy*, 1(1), 1-7
- Rehman, w.; Abdul Rehman, G.; Rehman, A & et. al. (2011). Intellectual capital performance and its impact on corporate performance: An empirical evidence from Moradabad sector of Pakistan. *Australian journal of business and management research*, 1(5), 08-16
- Rossi, F. ; Nicolo, m.; Polcini, p. (2018). New trends in Intellectual Capital Reporting : Exploring Online Intellectual Capital Disclosure in Italian universities . *journal of Intellectual Capital*, 19(4), 814-835.
- Volberda, H. W.; Foss, N. J., & Lyles, M. A. (2010). Perspective-absorbing the concept of absorptive capacity: How to realize its potential in the organization field. *Organization science*, 21(4), 931-951.
- Wang, c.l (2010). Creative Quality and value innovative: A plat form for competitive success. Paper presented at the proceeding of the 6th international conference of iso 9000 and TQM
- Wang, c.c. (2007). Personality and intention to share Knowledge: An empirical study of scientists in an R & D laboratory. *Social Behavior and personality*, 35 (10), 1427-1436
- Yeosli, S. & Dereli, s.f. (2013). An empirical investigation of the organizational justice, Knowledge sharing and innovation capability. *Procardia- SoCal and Behavioral Sciences*, 75, 199-208
- Yu, S. H. (2013). Social capital, absorptive capability, and firm innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(7), 1261-1270
- Work Behavior and Business Performance Reflection . *SoCal and Behavioral Science*. 1387-1395
- Kianto, A.; Ritala, P.; Spender, J. C., & Valhalla, M. (2015). The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation. *Journal of Intellectual Capital*, 15(3), 362-375.
- Khalique, M.; Bontis , n.; Nassir –binshaari, A. and et. al. (2015). Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan. *Journal of Intellectual capital*, 6(1), 224
- Tsai, W. (2006) Knowledge transfer in intra organizational networks: effects network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance, *Acad. Manag. J*, 44 996–1004.
- Tseng, C. Y.; Chang Pai, D., & Hung, C. H. (2011). Knowledge absorptive capacity and innovation performance in KIBS. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 971-9
- Tom, R. (2004). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of Management Journal*, 45, 587–597.
- Popaitoon, S., & Siengthai, S. (2014). The moderating effect of human resource management practices on the relationship between knowledge absorptive capacity and project performance in project-oriented companies. *International Journal of Project Management*, 32(6), 908-920.
- Petty, R. M.; Cuganesan, s.; finch, n. & Ford, G. (2009). Intellectual capital and valuation:

The role of intellectual capital in attracting knowledge and organizational performance (Case study: Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality)

Alireza Mahmoudi¹ | Atefeh Zarei² | Ali Akbar FamilRouhani³

1-PhD. student in Knowledge & Information Science, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Iran
(Corresponding Author). Mahmoudi88@gmail.com

2- Assistant Professor, Department of Information Science, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Iran
Atefehzare@gmail.com

3- Assistant Professor, Department of Information Science, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Iran
Sfamilrouhany@yahoo.com

Abstract

Objective: The aim of this study was to investigate the role of intellectual capital in attracting knowledge and organizational performance in the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality.

Methods: The present study is descriptive-correlational in terms of the type of research method and applied in terms of purpose. Cronbach's alpha method was used. Cronbach's alpha coefficient with 0.91 for intellectual capital, 0.92 for knowledge acquisition and 0.86 for organizational performance indicates the high reliability of the questionnaires. Academic experts as well as managers of the studied community have been used. Descriptive and inferential statistics have been used to analyze the data. In descriptive statistics, information was provided (frequency, percentage, abundance percentage). In inferential statistics, correlation coefficient and Pearson test were used. The data were analyzed by SPSS software version 23.

Results: In the present study, it was found that 33% of the employees of the organization have the highest level of work experience between 5 to 10 years and in terms of education level, the highest level with 54% frequency in master's degree and 63% frequency indicates the predominance of men. Regarding women in the municipality's cultural and artistic organization, the first to fourth hypotheses of this study are also confirmed.

Conclusion: It showed that the relationship between intellectual capital on knowledge absorption, the relationship between knowledge absorption on organizational performance and the relationship between intellectual capital on organizational performance, had a significant relationship. Also, other results of this study indicate that knowledge acquisition has very little effect on organizational performance as a moderating variable compared to intellectual capital.

Keywords: intellectual capital, knowledge absorption, organizational performance and cultural and artistic organization of Tehran Municipality