

## نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی

ابوالفضل قاسمزاده علیشاھی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت ۱۳۹۴/۰۱/۱۵ تاریخ پذیرش ۱۳۹۳/۱۰/۱۲

### چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** در اقتصاددانشی، دارایی‌های فکری و به خصوص سرمایه‌های انسانی، جز مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند. از پیشایندهای مهم سازمانی و فردی که می‌تواند در قابلیت یادگیری سازمان‌ها مؤثر باشد، فرهنگ سازمان یادگیرنده و سرمایه فکری می‌باشد. هدف این مقاله بررسی نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی در سازمان‌های درمانی می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** پژوهش حاضر از نظر روش‌شناسی، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه پرستاران بیمارستان امام رضا شهر مشهد شامل ۶۰۰ نفر در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و بر اساس جدول تعیین نمونه کرجی و مورگان، ۱۵۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی است که بر اساس بخش‌ها و نسبت‌ها تعداد نمونه هر یک از بخش‌ها معین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه فکری بتیس (۲۰۰۴)، فرهنگ سازمان یادگیرنده یانگ و همکاران (۲۰۰۴) و ظرفیت یادگیری سازمانی چیوا (۲۰۰۷) استفاده شد. به منظور بررسی روابط متغیرها در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده نقش معنی‌داری در تبیین ظرفیت یادگیری سازمانی دارند. همچنین نتایج حاصل از ضرایب همبستگی بین متغیرها در تائید مدل ساختاری پژوهش بود.

**بحث و نتیجه‌گیری:** سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی مؤثر است و می‌توانند نقش تبیین‌کننده را بر این متغیر ایفا کنند.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه فکری، فرهنگ سازمان یادگیرنده، ظرفیت یادگیری سازمانی

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره سیزدهم، شماره سوم، پی در پی ۶۸، خرداد ۱۳۹۴، ص ۱۸۰-۱۸۸

آدرس مکاتبه: آذربایجان شرقی، ۳۵ کیلومتری جاده تبریز – مراغه، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی  
تلفن: ۰۹۱۲۲۸۸۳۳۲۴

Email: ghasemzadee@yahoo.com

### مقدمه

دانش تغییر اولویت داده است. در چنین شرایطی سازمان‌ها برای بقای خود و همسویی با تغییرات محیط پیرامون، بهویژه با توجه به مسائل جهانی‌شدن ناچارند یا تغییر ساختار دهنده یا خود را به ابزارهایی مجهز سازند تا توان مقابله با این تغییرات را به دست آورند. یکی از مهم‌ترین این ابزارها، سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی عنوان می‌شود (۳). سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده هم از موضوعات مرتبط با تغییر و تحولات سازمانی هستند. در این مقاله سعی بر آن است نقش دو عامل مهم سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی یکی از بیمارستان‌های دولتی مورد بررسی قرار گیرد.

مراکز بیمارستانی از ارکان نظام سلامت در هر کشوری هستند و اصلاح نظام سلامت بدون پرداختن به این مراکز و بهبود و ارتقاء عملکرد آن‌ها مقدور نخواهد بود (۱). لذا ضرورت دارد سازمان به صورت مستقیم یا غیرمستقیم برای حفظ، بقا و تداوم حیات خود با تغییراتی که سازمان را با تهدید مواجه می‌نمایند تطبیق یابد. نظام سلامت نیز از این قاعده مستثن نیست و بدون تغییر، مدیریت این نظام قادر نخواهد بود سازمان را مطابق با آنچه اهداف سیاست‌های سلامتی ایجاد می‌کند تغییر داده و متحول سازد. بر این اساس در کشورهای مختلف گرایشی قوی در خصوص تغییر و اصلاح نظام سلامت شکل گرفته است (۲). امروزه دنیای سرمایه از تسلط سرمایه به تفوق

<sup>۱</sup> استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

به عنوان سرمایه فکری آن سازمان شناخته می‌شوند (۱۲). در اقتصاد دانش‌بنیان امروز، ارزشیابی بازار سرمایه در سازمان‌ها محدود به عناصر تولید نیست (۱۳). ادبیات درباره سرمایه فکری شامل مطالعاتی می‌شود که اخیراً صورت گرفته است (۱۴). این مطالعات، سرمایه فکری را به عنوان مجموع دانشی که سازمان برای کسب مزیت رقابتی از آن استفاده می‌کند، در نظر می‌گیرند (۱۴-۱۵). سرمایه فکری شامل تمامی منابع دانش محوری است که برای سازمان ارزش تولید می‌کند، ولی در صورت‌های مالی وارد نمی‌شود (۱۶). به نظر هال، سرمایه فکری ممکن است جزو دارایی‌ها دسته‌بندی شود یا به عنوان مهارت شناخته شود (مانند این که کارکنان دانش گرچگونگی انجام دادن کار را بلدند). سرمایه فکری برای سازمان‌ها تنوع ارزش سازمانی زیادی را فراهم می‌کند (۱۶)؛ مانند ایجاد سود، تعیین راهبرد (رهبری، شهرت)، نوآوری و فداری مشتری، کاهش هزینه، بهبود بهره‌وری (۱۷)، عملکرد شغلی (۱۸)، یادگیری سازمانی (۱۸).

هر سازمان یادگیرنده، بایستی دارای حافظه سازمانی و ابزاری باشد که موجبات ذخیره، بازنمایی و به اشتراک‌گذاری سرمایه‌های دانشی و فکری و انسانی را فراهم می‌آورد. یک سیستم مدیریت سرمایه فکری می‌تواند دانش‌های جدید را یاد بگیرد و آن را در قالب بهبودیافتها مدیریت کند و در اختیار افراد قرار دهد (۱۹). در عصر حاضر چالش اصلی مدیران نهادهای "دانش‌بنیان" آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان‌هاست؛ بنابراین توانایی مدیریت سرمایه‌های فکری به مهارت اساسی مدیران در این سازمان‌ها تبدیل شده است (۱۸). در پژوهش دیگری (۲۰) پیش‌بینی می‌کند که موارد ذیل از جمله مهم‌ترین موانع شکل‌گیری یادگیری سازمانی در ایران هستند: باورهای نادرست مدیران و کارکنان در مورد قدرت مدیر، تمایل مدیران به حفظ قدرت، محیط انحصاری و غیررقابتی سازمان، تفکر جزئی‌نگر و خرد بینی (۱۸). پس در پی شناسایی عواملی که می‌تواند به ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی منجر شود، می‌توان به وجود فرهنگ‌سازمانی قوی اشاره کرد. فرهنگ سازمانی این توان را دارد که فعالیت‌های روزانه کارکنان را به منظور رسیدن به اهداف برنامه‌ریزی شده ادغام و یکپارچه کند و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به خوبی با محیط خارجی به منظور پاسخ سریع و مناسب، انتباش و سازگاری پیدا کنند (۲۱). سازمان‌هایی با فرهنگ سازمان یادگیرنده، نگرش‌های مثبتی را در جهت تسهیل فعالیت‌های یادگیری در سطح سازمان ایجاد می‌کنند (۲۲). همچنین محیطی است که در آن یادگیری سازمانی به عنوان یک معنی و ارزش جمعی قلمداد می‌شود (۲۳). البته پژوهش‌های پیشین نیز حاکی از روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر می‌باشد. به عنوان نمونه،

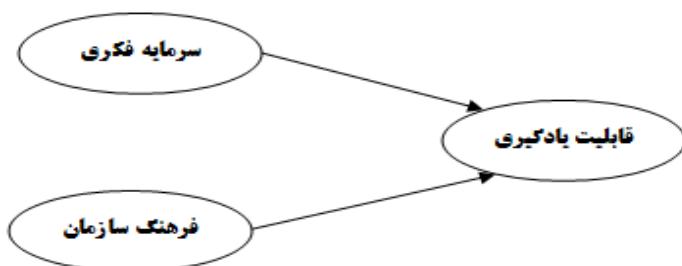
نظریه یادگیری سازمانی، همه ابعاد تفسیری و ساختاری سیستم را در بر می‌گیرد (۴). در مطالعات الگر و چ Giova از یادگیری سازمانی تحت عنوان فرآیندی نامبرده می‌شود که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگرفتن به معنی هرگونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان می‌شود (۵). گومز و همکاران (۲۰۰۵) نیز به یادگیری سازمانی، از منظر فرایند کسب دانش نگریسته و آن را به عنوان قابلیت خلق، کسب، انتقال و یکپارچه‌سازی دانش و اصلاح رفتار سازمان برای انعکاس موقعیت جدید با دیدگاه بهبود عملکرد سازمان تعریف می‌کنند (۶). یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن سازمان‌ها دانش جدید خود را گسترش می‌دهند و در کنار تجارب عادی افراد قرار می‌دهد و پتانسیل بالقوه برای تأثیرگذاری روی رفتار افراد را دارد و قابلیت‌های سازمان را بهبود می‌بخشد (۷). هدف اولیه یادگیری سازمانی افزایش کمیت و کیفیت عملکرد می‌باشد که به شرکت اجازه می‌دهد مقدار فروش را بهبود و افزایش دهد؛ به حمایت بیشتری دست یابد؛ و مشتریان جدید را خلق، حفظ و توسعه دهد. علاوه بر این، سازمان‌هایی که سریع تر یاد می‌گیرند، قابلیت‌های استراتژیک را افزایش می‌دهند و سازمان را به تقویت یک موقعیت مزیت رقابتی و بهبود نتایج قادر می‌سازد. این نگرش‌ها، رفتارها و استراتژی‌های یادگیری سازمانی خطوط راهنمای برای عملکرد بلندمدت ممتاز، برای سازمان‌ها می‌باشد (۸). یکی از قابلیت‌های سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی است که به عنوان یکی از ابزارهای اساسی و ضروری عملیات و عملکرد سازمان‌ها شناخته شده است. قابلیت یادگیری سازمانی مبین توانایی یک سازمان برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه‌هایی است که فرآیند یادگیری را تسهیل و تشویق می‌کند (۹). Limpibuterny و Johri قابلیت یادگیری سازمانی را به عنوان توانایی درونی یک سازمان جهت خلق، غنی‌سازی و کاربست دانش برای کار بهتر از رقبا بر حسب عملکرد و رقابت‌پذیری تعریف می‌کنند (۱۰).

برخلاف این که اجماع روی اهمیت یادگیری پیوسته و مستمر برای بهبود رقابت‌جویی و درنتیجه حفظ مزیت رقابتی پایدار وجود دارد، اما هنوز بحث قابل ملاحظه‌ای درباره این موضوع وجود دارد که چگونه مدیران می‌توانند به طریق کارآمدی، قابلیت یادگیری سازمانی خود را توسعه دهند. از این‌رو سیاری از محققان به بررسی عوامل تأثیرگذار بر آن پرداخته‌اند (۹). طبق مبانی پژوهشی (۱۱) سرمایه فکری از جمله عوامل تأثیرگذار بر ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد.

مفهوم دانش با رویکردهای مختلفی در یک سازمان به کار برده می‌شود. در مطالعات انجام شده، منابع دانشی سازمان

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی در قالب شکل ۱ تدوین شد.

رشیدی و همکاران (۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته‌اند. همچنین قربانی زاده و همکاران (۱۶) در پژوهش خود تأثیرگذاری سرمایه فکری بر فرایند یادگیری سازمانی را تائید کرده‌اند. خورشید و پاشازاده (۹) نیز به بررسی تأثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته‌اند.



شکل (۱): مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

می‌تنمی بر این مدل سؤال اصلی این بود که آیا سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی نقش ایفا می‌کنند؟

مدیریت در داخل و خارج از کشور مقیمی و رمضان (۲۵)، نادی و یارمحمدیان (۱۰)، ناظم و مطلبی (۱۸)، قربانی زاده و همکاران (۱۶)، حسنی و رمضان (۱۲) روایی و پایایی آن‌ها مجددًا در پژوهش حاضر مورد بررسی و تائید قرار گرفت. برای برآورد ضریب پایایی محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمان یادگیرنده، سرمایه فکری و ظرفیت یادگیری سازمانی به ترتیب:  $.۷۲$ ,  $.۸۳$ ,  $.۸۶$  به دست آمد؛ بنابراین همه پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تائیدی (CFA) استفاده شد. برای این‌که نشان دهیم سرمایه فکری، فرهنگ سازمان یادگیرنده و ظرفیت یادگیری سازه‌های متفاوتی از هم هستند، ابتدا آن‌ها را با هم وارد معادله کردیم. در پژوهش حاضر سه مدل تعریف و پیش‌بینی شد: (۱) مدل تک عاملی که همه سؤالات به عنوان یک عامل در نظر گرفته شدند، (۲) مدل دو عاملی که در آن سؤالات سرمایه فکری در یک عامل و سؤالات متغیرهای فرهنگ سازمان یادگیرنده و ظرفیت یادگیری سازمانی در عامل دیگر در نظر گرفته شدند؛ (۳) مدل سه عاملی که سؤالات سرمایه فکری در عامل اول، سؤالات فرهنگ سازمان یادگیرنده در عامل دوم و سؤالات ظرفیت یادگیری سازمانی در عامل سوم در نظر گرفته شدند. تبدیل آماره مجدور خی مدل‌ها به نسبت  $\chi^2/df$  نشان می‌دهد مقادیر بدست‌آمده برای مدل تک عاملی  $.۲۰۱$ ، برای

## مواد و روش‌ها

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود. در مدل تحلیلی پژوهشی، سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده متغیرهای مستقل و ظرفیت یادگیری سازمانی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان اما رضا (ع) شهر مشهد با حجم آماری  $۶۰۰$  نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ( $d = 0.5$ ,  $p = 0.05$ ) با توجه به جامعه آماری،  $۱۵۰$  نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبت بود که از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری هر بخش بیمارستان معین شد. تعداد  $۲۰۰$  پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع گردید. از پرسشنامه‌های برگشته تعداد  $۱۵۰$  پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آن‌ها استفاده شد.

ابزارهای اندازه‌گیری:

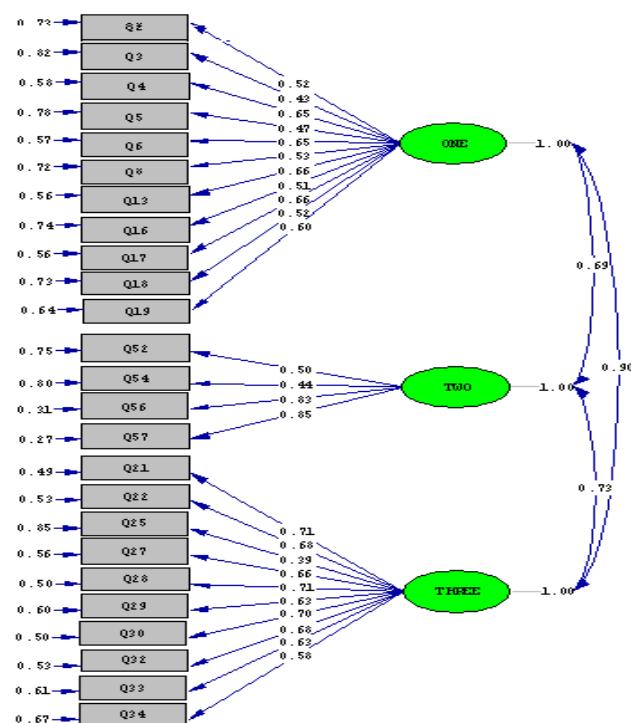
برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه‌های حاضر از نوع خود-گزارشی بودند که توسط کارکنان نمونه پژوهشی حاضر تکمیل شدند. باوجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های

پیش‌گفته به مدل سه عاملی اختصاص دارد. آماره‌های df، X<sup>2</sup>، AGFI، GFI، CFI و NFI که در مدل پنج عاملی به ترتیب برابر ۴۵۸/۹۶، ۴۵۸/۸۹، ۰/۸۶، ۰/۹۱ و ۰/۹۶ هستند. در قیاس با مقادیر سایر مدل‌ها به یک نزدیک‌تر بوده و درنتیجه نشان‌دهنده برازش بهتر مدل هستند. آماره RMSEA نیز در مدل سه عاملی برابر ۰/۰۶۸ است که مقدار مناسبی به شمار می‌رود. درنتیجه بر اساس داده‌های بهدست آمده در این بررسی مدل سه عاملی نسبت به دیگر مدل‌ها مناسب‌تر بوده و مورد تائید قرار می‌گیرد. این نتایج در جدول شماره ۱ و شکل ۱ آورده شده‌اند.

مدل دوعلی ۱/۹۵ درنهایت برای مدل سه عاملی ۱/۶۸ می‌باشد که برای این مدل کوچک‌تر از دیگر مدل‌های است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت احتمالاً مدل سه عاملی برازش بهتری با داده‌ها داشته و با مدل نظری اصلی هماهنگی بیشتری دارد. طبق اطلاعات جدول شماره ۲ بررسی سایر آماره‌های برازش مربوط به مدل‌ها نیز نشان می‌دهند در تمام موارد بهترین مقادیر بر اساس ملاک‌های

جدول (۱): شاخص‌های مربوط به برازش مدل

مدل	Df	X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	AGFI	GFI	CFI	RMSEA
یک عاملی	۲۷۵	۵۵۰/۹۹	۲/۰۱	۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۰۹
دوعلی	۲۷۴	۰/۵۳۲	۱/۹۵	۰/۷۴	۰/۷۸	۰/۸۶	۰/۰۸۹
سه عاملی	۲۷۲	۴۵۸/۹۶	۱/۶۸	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۰۶۸



شکل (۲): بارهای عاملی مربوط به سؤالات سازه‌های مورد پژوهش

می‌گردید. مشارکت‌کنندگان نسبت به محرومانه بودن داده‌ها اطمینان حاصل نمودند.

پرسشنامه سرمایه فکری: برای اندازه‌گیری سرمایه فکری از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بنتیس (۲۰۰۴) استفاده شد. در پژوهش حاضر از بعد سرمایه انسانی که شامل ۲۰ سؤال می‌باشد، استفاده شد. (۲۵). این ابزار بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای

جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش حاضر، توزیع و تکمیل کلیه پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر انجام شد. لازم به ذکر است که در ابتدا پرسشگر جهت دستیابی به مشارکت‌کنندگان با ارائه معرفی نامه به مسئولان مراجعه و با توضیح اهداف پس از اخذ موافقت، برای هر مشارکت‌کننده به توضیح و تشریح اهداف پژوهش پرداخته و با تعیین وقت قبلی اجرای پرسشنامه‌ها آغاز

پرسشنامه ۱۴ سؤالی چیوا و همکاران (۲۰۰۷) سنجیده شد (۲۵). این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده می‌شود. روابی و پایابی این ابزار در پژوهش نادی و همکاران در محیط درمانی کشور مورد تائید قرار گرفته است (۱۰).

جهت بررسی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

#### یافته‌ها

جدول شماره ۲ اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد.

لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده می‌شود. روابی و پایابی این ابزار در پژوهش‌های پیشین (۱۶-۱۸) مورد تائید قرار گرفته است.

پرسشنامه فرهنگ سازمان یادگیرنده: در این مطالعه فرهنگ سازمان یادگیرنده با استفاده از پرسشنامه نسخه کوتاه DLOQ هفت سؤالی یانگ، وات کینس و مارسیک (۲۰۰۴) سنجیده شد (۲۲). اصل این پرسشنامه توسط وات کینس و مارسیک (۱۹۹۷) ساخته شده است. این ابزار فرهنگ سازمان یادگیرنده را به عنوان یک سازه تک بعدی می‌سنجد. پژوهش‌های قبلی ضرایب پایابی این ابزار را از ۰/۸۳ تا ۰/۶۸ گزارش کرده‌اند (۲۲-۲۶). روابی و پایابی این ابزار در پژوهش‌های پیشین مورد تائید قرار گرفته است (۲۲). پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی: قابلیت یادگیری سازمانی با

**جدول (۲): اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان**

متغیر / شاخص	تعداد	درصد	میانگین	انحراف معیار
<b>جنسیت</b>				
مرد	۷۳	۴۸/۷		
زن	۷۷	۵۱/۳		
<b>تحصیلات</b>				
دیپلم و فوق	۲۲	۱۴/۷		
لیسانس	۸۹	۵۹/۳		
فوق‌لیسانس و دکتری	۳۹	۲۶		
سن			۳۱/۶۸	۵/۴

درصد لیسانس و ۵۹/۳ درصد نیز فوق‌لیسانس و دکتری بوده‌اند. میانگین سنی کارکنان نمونه حاضر ۳۱/۶۸ با انحراف استاندارد ۵/۴ مشاهده شد.

طبق جدول شماره ۱ از بین کارکنان درمانی مورد مشاهده ۴۸/۷ درصد مرد و ۵۱/۳ درصد نیز زن بوده‌اند. همچنین ۵۹/۳ درصد نمونه دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق‌دیپلم،

**جدول (۳): شاخص‌های توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش**

سازه	سرمایه فکری یادگیرنده	فرهنگ سازمان	ظرفیت یادگیری	میانگین	انحراف معیار
سرمایه فکری	۱			۲/۲۰	.۰/۶۳
فرهنگ سازمان یادگیرنده	.۰/۵۶**		۱	۲/۲۰	.۰/۷۷
ظرفیت یادگیری	.۰/۷۷**		۱	۲/۰۴	.۰/۷۱

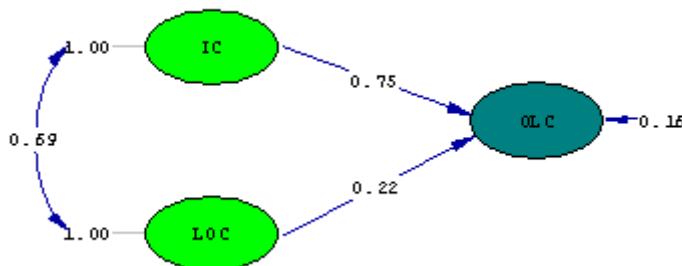
\* < .۰/۰۵, \*\* < .۰/۰۱

سرمایه فکری با ظرفیت یادگیری سازمانی و کمترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برونزآ و درونزا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در

جدول (۳) میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین

نمرات سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده همراه با افزایش

در میزان نمرات ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد.



شکل (3): الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

کوچک‌تر از  $.08$  می‌باشد. همه ضرایب معنی‌دار دیده می‌شوند. ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر ظرفیت یادگیری سازمانی با مقدار ضریب  $.75$  معنی‌دار دیده می‌شود؛ بنابراین اثر علی سرمایه فکری بر ظرفیت یادگیری سازمانی در مدل تائید می‌شود. با تائید نقش سرمایه فکری بر ظرفیت یادگیری سازمانی، سرمایه فکری دارای اثر مستقیم و معنی‌دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد.

ضریب مسیر مستقیم فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی با مقدار ضریب  $.22$  معنی‌دار دیده می‌شود؛ بنابراین اثر علی فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی در مدل تائید می‌شود. با تائید نقش فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم و معنی‌دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد.

در شکل بالا IC و LOC به ترتیب اشاره به متغیرهای سرمایه فکری، فرهنگ سازمان یادگیرنده و قابلیت یادگیری سازمانی به منظور شناخت هر چه بeter روابط علی و نحوه تأثیرگذاری سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر قابلیت یادگیری سازمانی، مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (نمودار ۱) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با  $1/68$  و کوچک‌تر از مقدار مجاز  $3$ ، مقدار RMSEA برابر با  $0.068$  و

جدول (4): ضرایب تأثیر مستقیم سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
سرمایه فکری بر ظرفیت یادگیری	$0.75$	$6/73$	اثر مستقیم دارد
فرهنگ سازمان بر ظرفیت یادگیری	$0.22$	$2/38$	اثر مستقیم دارد

$X^2 = 458/96$ ,  $df = 272$ ,  $X^2/df = 1/68$ ,  $RMSEA = 0.068$ ,  $IFI = 0.96$ ,  $NFI = 0.91$ ,  $NNFI = 0.96$

بخش از یافته‌ها با مطالعات پژوهشگرانی چون قربانی زاده و همکاران (۱۶) که نشان دادند توسعه و بهبود وضعیت سرمایه فکری در سازمان بر توسعه و تحقق فرآیند یادگیری سازمانی تأثیرگذار است و همچنین با پژوهش رشیدی و همکاران (۱۱) همسویی قابل ملاحظه‌ای نشان می‌دهد. ایشان بین هر سه بعد سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری رابطه مثبتی نشان دادند و معتقدند تلاش‌های یک سازمان برای ثبت سیستم مدیریت سرمایه‌های فکری، به استفاده بهتر از حقوق تملکات فکری و حق

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که بیان شد، هدف این مقاله بررسی امکان اثرگذاری و تعیین میزان اثر احتمالی سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد. در راستای هدف مذکور، نتایج بیانگر نقش معنی‌دار سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد. مطابق نتایج حاصل بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده مربوط می‌شود. این

فکری در سازمان‌ها و بهخصوص سازمان‌های درمانی، ضمن ایجاد یادگیری مستمر، ترویج فرهنگ اشتراک دانش را میان همه کارکنان سازمان‌ها و همچنین اعضا و متولیان دانش در این سازمان‌ها به طرز صحیحی مدیریت کرده و زمینه‌ای فراهم شود که تمامی اعضای سازمان، اجتماعی سازی و به اشتراک‌گذاری دانش خود را جزوی از وظایف خود به شمار آورند.

این مطالعه همچنین دارای محدودیت‌هایی است که نیاز به ذکر می‌باشد و نتایج آن باید با عنایت به محدودیت‌هایش مورد توجه قرار گیرد. جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) شهر مشهد بود که این امر از میزان تعیین‌پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه‌ها و سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت می‌کاهد؛ بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در مطالعات متعدد و در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعیین‌پذیری در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد. همچنین در پژوهش حاضر ظرفیت یادگیری سازمانی با در نظر گرفتن متغیرهای سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده موردنرسی قرار گرفت لیکن با وجود پژوهش‌های انگشت‌شمار مرتبط در این زمینه؛ هنوز هم بحث قابل ملاحظه‌ای درباره عوامل مؤثر بر سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و توسعه قابلیت یادگیری سازمانی، وجود خواهد داشت؛ لذا درنظر گرفتن سایر متغیرهای تأثیرگذار سازمانی در رابطه با متغیرهای ملاک مذکور در پژوهش‌های آینده دور از فایده نخواهد بود. در ضمن استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشی به عنوان تنها ابزار سنجش جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر محدودیت‌های خاص خود را دارد.

امتیاز کمک خواهد کرد که این امر منجر به بهبود قابلیت یادگیری سازمانی خواهد شد. با توجه به نتایج بدست‌آمده می‌توان بیان کرد که توسعه و بهبود وضعیت سرمایه فکری و تقویت فرهنگ سازمان یادگیرنده بر توسعه و تحقق قابلیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. این بدین معنی است که با سرمایه‌گذاری در آموزش و یادگیری می‌توان سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده را افزایش داد و به تبع آن ظرفیت یادگیری سازمانی را بهبود بخشدید. در پایان باید گفت در بررسی پیشینه پژوهشی بهویژه با مراجعه به تحقیقات درون‌مرزی، پژوهشی که رابطه بین متغیرهای مطالعه پیش رو را با هم مدنظر داشته باشد یافت نشد؛ لذا ضمن این‌که یکی از کمک‌های این تحقیق علاوه بر افزایش پژوهش در سوابق متغیرهای موردنرسی، پر کردن این خلاً و توضیحی در این زمینه می‌تواند باشد. لیکن به دلیل نوین بودن عرصه و موضوع موردنرسی، جهت به دست آوردن شواهد تجربی قوی‌تر، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی در این زمینه در امتداد پژوهش حاضر به کنکاش و بررسی بیشتری اقدام نمایند تا ضمن مقایسه نتایج آن‌ها با یکدیگر بتوان به شناخت جامع‌تری از وضعیت متغیرهای موردمطالعه در سطح کشور رسید. همچنین تکرار پژوهش با گروه‌های شغلی مختلف و در سطوح گوناگون تحلیل، جهت افزایش تعیین نتایج ما، ازجمله پیشنهادهای است که در سایه تلاش پژوهشگران آتی محقق خواهد شد. با عنایت به نتایج حاصل و اثرگذار بودن متغیرهای پژوهش پیش رو در رفتار شغلی و سازمانی، می‌توان پیشنهادهایی به قرار زیر ارائه داد:

با توجه به داشن گرایی سازمان‌های پیشرو، می‌توان با شناخت سرمایه فکری و اهمیت آن در کنار توجه به سرمایه‌های مادی و معنوی سازمان و با کاربست مدیریت دانش یا مدیریت سرمایه‌های

## References:

1. Irannejhad parizi M. Tabibi. SJ. Hashemzehi Ali. Relation to the effectiveness of the quality management system of teaching hospitals in Tehran. J Health Manag 2010; 2 (1-2): 7-16. (Persian)
2. Kermani B. Learning and organizational agility in managing change and health systems, Tehran: 6<sup>th</sup> Annual Conference of State Health Services Management Students; 2008. (Persian)
3. Khalili Araghi M. Learning Organization; The necessity for the development. J Tadbir 2003; 137: 3-92. (Persian)
4. Nadi MA, Yarmohammaian MH. Reliability, validity, and fitness for purpose of the organizational learning capability model among the faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. Health Info Manag 2012; (8): 1073-85.
5. Alegre J, Chiva R. Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. Technovation 2008;28(6):315–26.
6. Aghdasi M, Khakzarbefroee M. Measurement of Organizational Learning Capabilities Level in Hospitals, In J of industries & production

- management, University of science and industry 2008; 19 (4): 71-83. (Persian)
7. Jiménez DJ, Valle RS. Innovation, organizational learning, and performance. *J Business Res* 2011; 64 (4): 408- 17.
  8. Morales VJG, Lopez-Martín F J, Llamas-Sánchez R. Strategies Factors and Barriers for Promoting Educational Organizational Learning. *J Teach Teacher Educ* 2011; 22 (4): 478-502.
  9. Khorshid S, Pasha Zadeh A. Business intelligence capabilities emotional impact on organizational learning. *J Manag Stud* 2012; 22 (69): 25-58. (Persian)
  10. Limpibunterng T, Johri LM. Complementary role of organizational learning capability in new service development (NSD) process. *Learn Organ* 2009; 16 (4): 325-48.
  11. Rashidi M, Habibi M, Farsani Jafari J. The relationship between intellectual capital and the ability to learn Institute for International Energy Studies. *J Hum Resources Manag Oil Industry* 2010; 4 (11): 59-76. (Persian)
  12. Hasnavi R, Ramazan M. Improving the intellectual capital in the organization: study on the role of organizational learning. *J Manag Improv* 2010; 5(1):12.
  13. Kuo-An T, Lin Szu-Wei Y. Contingencies of intellectual capitals and financial capital on value creation. *J Intellectual Capital* 16 (1): 156.
  14. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy Manag Rev* 1998; 23: 242-66.
  15. 1. Roberts H. The control of intangibles in the knowledge-intensive firm. 22nd Annual Congress of the European Accounting Association [Internet] Bordeaux.
  16. Ghorbanzadeh W, Habibi Badrabadi H, Ebrahimzadeh H. Moderating role in the relationship between intellectual capital and the performance of organizational learning process. *Public Management Research. Message knowledge* 2012; 5(16): 135-61. (Persian)
  17. Harrison S, Sullivan P. Profiting from Intellectual Capital: Learning from Leading Companies. *J Intellectual Capital* 2000; 1 (1): 33-46.
  18. Nazem F, Motallebi A. Structring model of Intellectual Capital based on organizational learning. *New Approach J Educ Admin* 2012; 2 (5): 29-50.
  19. Anderson RM. Accounting for creation of value. Retrieved December 2007.
  20. Shafaei R. Obstacles in creating learner organizations in Iran. (Dissertation). Tehran: Tehran University; 2001.
  21. Hassani M, Heydarizadeh Z, Ghasezmadeh A. The role of work islamic ethics and organizational culture on satisfaction and commitment. *J Islamic Manag* 2013; 20 (2): 9-32.
  22. Jun Jo S, Kyoo Joo B. Knowlege Sharing: The influence of learning organization culture, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *J Leadersh Organiz Stud* 2011; 18 (3): 353-64.
  23. Confessore SJ, Kops WJ. Self-dorected learning and the learning organization: examinig the connection between the individual and the learning environment. *Hum Resource Devel Quartely* 1998; 9 (4): 365-75.
  24. Moghimi SM, Ramazan M. Management Research. Tehran: Industrial Management Oeganization Press; 2012. (Persian).
  25. Yang B, Watkins KE, Marsick VJ. The construct of the learning organizations: Dimentions, measurement, and validation. *Hum Resource Develop Quart* 2004; 15: 31-55.

## THE ROLE OF INTELLECTUAL CAPITAL AND LEARNING ORGANIZATION CULTURE ON ORGANIZATIONAL LEARNING CAPABILITY

GhasemzadehAlishahi A<sup>1</sup>

Received: 2 Jan, 2015; Accepted: 4 Apr, 2015

### Abstract:

**Background & Aims:** In the knowledge economy, intellectual property, and especially human capital, is among the most important assets of an organization. Learning organization culture and intellectual capital are important organizational and individual behaviors that can affect organizational learning capability. This paper examines the role of intellectual capital and learning organization culture in the organizational learning capability of health care organizations.

**Materials & Methods:** In terms of research methodology, this is a descriptive and correlational study. The statistical population included all 600 nurses of Imam Reza Hospital in Mashhad in 2014. According to the statistical population, 150 nurses were selected as the sample on the basis of Krejcie and Morgan sample table. The sampling method is stratified random sampling according to which the sample of each ward is determined on the basis of wards and ratios. To gather the data, the standard questionnaires of Bontis (2004) intellectual capital, Yang (2004) learning organization culture and Chiva (2007) organizational learning capacity were used. To investigate the relationship among the variables in the conceptual model, the average structural model was used.

**Results:** The results showed that intellectual capital and learning organization culture bear a significant role in explaining the organizational learning capacity. Moreover, the results of the correlation coefficient among the variables approved the structural model of the study.

**Conclusion:** Intellectual capital and learning organization are effective in promoting and explaining the organizational learning capacity.

**Keywords:** intellectual capital, learning organization culture, organizational learning capability

**Address:** Department of Education, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

Tel: (+98)9122883324

Email: ghasemzadee@yahoo.com

<sup>1</sup>Department of Education, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran