

نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی¹

تاریخ دریافت 1393/10/12 تاریخ پذیرش 1394/01/15

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: در اقتصاددانشی، دارایی‌های فکری و به‌خصوص سرمایه‌های انسانی، جز مهم‌ترین دارایی‌هایی 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 کرجسی 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 بنتیس (۲۰۰۴)، فرهنگ سازمان یادگیرنده یانگ و همکاران (۲۰۰۴) و ظرفیت یادگیری سازمانی چپوا (۲۰۰۷) استفاده شد. به‌منظور 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 تأیید مدل ساختاری پژوهش بود.

بحث و نتیجه‌گیری: سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی مؤثر است و می‌تواند 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، پی‌درپی 68، خرداد 1394، صص 188-180

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 جهانی شدن ناچارند یا تغییر ساختار دهند 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 موردبررسی 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 به‌صورت 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 مستثنا نیست و بدون تغییر، مدیریت این نظام قادر نخواهد بود سازمان را مطابق با آنچه اهداف سیاست‌های سلامتی ایجاب می‌کند تغییر داده و متحول سازد. بر این اساس در کشورهای مختلف گرایش قوی در خصوص تغییر و اصلاح نظام سلامت شکل گرفته است (۲). امروزه دنیای سرمایه از تسلط سرمایه به تفوق

¹ استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

نظریه یادگیری سازمانی، همه ابعاد تفسیری و ساختاری سیستم را در برمی گیرد (۴). در مطالعات الگر و چیوا از یادگیری سازمانی تحت عنوان فرآیندی نام برده می شود که سازمان از طریق آن یاد می گیرد و این یادگرفتن به معنی هرگونه تغییر در مدل های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان می شود، (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 یکپارچه سازی دانش و اصلاح رفتار سازمان برای انعکاس موقعیت جدید با دیدگاه بهبود عملکرد سازمان تعریف می کنند (۶). یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن سازمان ها دانش جدید خود را گسترش می دهند و در کنار تجارب عادی افراد قرار می دهد و پتانسیل بالقوه برای تأثیرگذاری روی رفتار افراد را دارد و قابلیت های سازمان را بهبود می بخشد (۷). هدف اولیه یادگیری سازمانی افزایش کمیت و کیفیت عملکرد می باشد که به شرکت اجازه می دهد مقدار فروش را بهبود و افزایش دهد؛ به حمایت بیشتری دست یابد؛ و مشتریان جدید را خلق، حفظ و توسعه دهد. علاوه بر این، سازمان هایی که سریع تر یاد می گیرند، قابلیت های استراتژیک را افزایش می دهند و سازمان را به تقویت یک موقعیت مزیت رقابتی و بهبود نتایج قادر می سازد. این نگرش ها، رفتارها و استراتژی های یادگیری سازمانی خطوط راهنما برای عملکرد بلندمدت ممتاز، برای سازمان ها می باشد (۸). یکی از قابلیت های سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی است که به عنوان یکی از ابزارهای اساسی و ضروری عملیات و عملکرد سازمان ها شناخته شده است. قابلیت یادگیری سازمانی مبین توانایی یک سازمان برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه هایی است که فرآیند یادگیری را تسهیل و تشویق می کند (۹). Johri و Limpibuterny قابلیت یادگیری سازمانی را به عنوان توانایی درونی یک سازمان جهت خلق، غنی سازی و کاربست دانش برای کار بهتر از رقبای برحسب عملکرد و رقابت پذیری تعریف می کنند (۱۰-۴). برخلاف این که اجماع روی اهمیت یادگیری پیوسته و مستمر برای بهبود رقابت جویی و در نتیجه حفظ مزیت رقابتی پایدار وجود دارد، اما هنوز بحث قابل ملاحظه ای درباره این موضوع وجود دارد که چگونه مدیران می توانند به طریق کارآمدی، قابلیت یادگیری سازمانی خود را توسعه دهند. از این رو بسیاری از محققان به بررسی عوامل تأثیرگذار بر آن پرداخته اند (۹). طبق مبانی پژوهشی (۱۱) سرمایه فکری از جمله عوامل تأثیرگذار بر ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی می باشد.

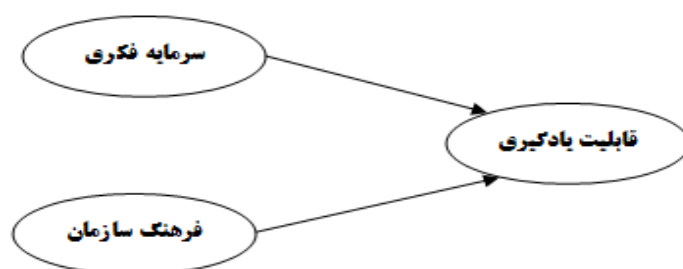
مفهوم دانش با رویکردهای مختلفی در یک سازمان به کار برده می شود. در مطالعات انجام شده، منابع دانشی سازمان

به عنوان سرمایه فکری آن سازمان شناخته می شوند (۱۲). در اقتصاد دانش بنیان امروز، ارزشیابی بازار سرمایه در سازمان ها محدود به عناصر تولید نیست (۱۳). ادبیات درباره سرمایه فکری شامل مطالعاتی می شود که اخیراً صورت گرفته است (۱۳). این مطالعات، سرمایه فکری را به عنوان مجموع دانشی که سازمان برای کسب مزیت رقابتی از آن استفاده می کند، در نظر می گیرند (۱۴-۱۵). سرمایه فکری شامل تمامی منابع دانش محوری است که برای سازمان ارزش تولید می کند، ولی در صورت های مالی وارد نمی شود (۱۶). به نظر هال، سرمایه فکری ممکن است جز دارایی ها دسته بندی شود یا به عنوان مهارت شناخته شود (مانند این که کارکنان دانش گر چگونگی انجام دادن کار را بلدند). سرمایه فکری برای سازمان ها تنوع ارزش سازمانی زیادی را فراهم می کند (۱۶)؛ مانند ایجاد سود، تعیین راهبرد (رهبری، شهرت)، نوآوری و فداری مشتری، کاهش هزینه، بهبود بهره وری (۱۷)، عملکرد شغلی (۱۶)، یادگیری سازمانی (۱۸).

هر سازمان یادگیرنده، بایستی دارای حافظه سازمانی و ابزاری باشد که موجبات ذخیره، بازنمایی و به اشتراک گذاری سرمایه های دانشی و فکری و انسانی را فراهم می آورد. یک سیستم مدیریت سرمایه فکری می تواند دانش های جدید را یاد بگیرد و آن را در قالب بهبود یافته ای مدیریت کند و در اختیار افراد قرار دهد (۱۹). در عصر حاضر چالش اصلی مدیران نهادهای "دانش بنیان" آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان هاست؛ بنابراین توانایی مدیریت سرمایه های فکری به مهارت اساسی مدیران در این سازمان ها تبدیل شده است (۱۸). در پژوهش دیگری (۲۰) پیش بینی می کند که موارد ذیل از جمله مهم ترین موانع شکل گیری 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 جزئی نگر و خرد بینی (۱۸). پس در پی شناسایی عواملی که می تواند به ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی منجر شود، می توان به وجود فرهنگ سازمانی قوی اشاره کرد. فرهنگ سازمانی این توان را دارد که فعالیت های روزانه کارکنان را به منظور رسیدن به اهداف برنامه ریزی شده ادغام و یکپارچه کند و به سازمان ها کمک می کند تا به خوبی با محیط خارجی به منظور پاسخ سریع و مناسب، انطباق و سازگاری پیدا کنند (۲۱). سازمان هایی با فرهنگ سازمان یادگیرنده، نگرش های مثبتی را در جهت تسهیل فعالیت های یادگیری در سطح سازمان ایجاد می کنند (۲۲). همچنین محیطی است که در آن یادگیری سازمانی به عنوان یک معنی و ارزش جمعی قلمداد می شود (۲۳). البته پژوهش های پیشین نیز حاکی از روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر می باشد. به عنوان نمونه؛

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 تأیید کرده‌اند. خورشید و پاشازاده (۹) نیز به بررسی تأثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته‌اند.



شکل (۱): مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

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

مواد و روش‌ها

از آنجائی 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 به‌طور 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 ($d = 0/5, p = 0/5$) با توجه به جامعه آماری، ۱۵۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی 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 برگشتی تعداد ۱۵۰ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آن‌ها استفاده شد.

ابزارهای اندازه‌گیری:

برای جمع‌آوری 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

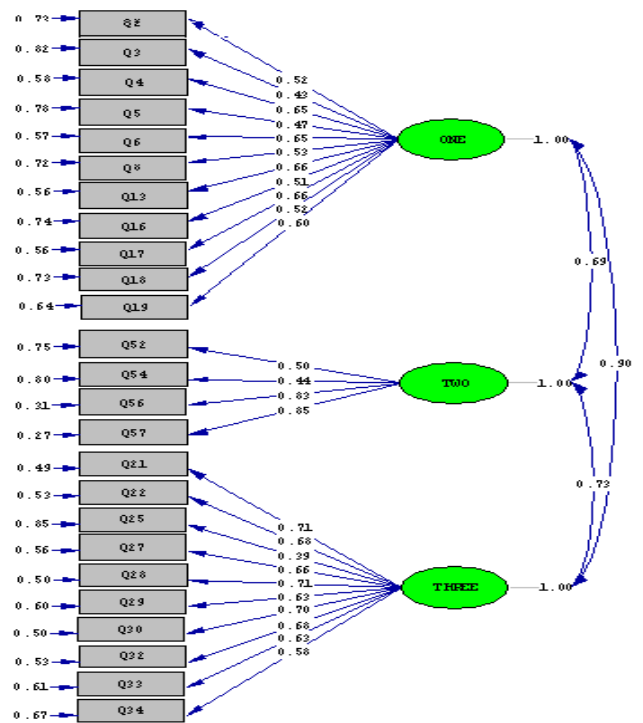
مدیریت در داخل و خارج از کشور مقیمی و رمضان (۲۵)، نادى و یارمحمدیان (۱۰)، ناظم و مطلبی (۱۸)، قربانی زاده و همکاران (۱۶)، حسنى و رمضان (۱۲) روایی و پایایی آن‌ها مجدداً در پژوهش حاضر مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. برای برآورد ضریب پایایی محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمان یادگیرنده، سرمایه فکری و ظرفیت یادگیری سازمانی به ترتیب: $0/72, 0/83, 0/86$ به دست آمد؛ بنابراین همه پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده شد. برای این‌که نشان دهیم سرمایه فکری، فرهنگ سازمان یادگیرنده و ظرفیت یادگیری سازمانی 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 به‌عنوان یک عامل در نظر گرفته شدند، (۲) مدل دوعاملی 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 مجذور خی مدل‌ها به نسبت X^2/df نشان می‌دهد مقدار به‌دست‌آمده برای مدل تک عاملی $2/01$ ، برای

پیش گفته به مدل سه عاملی اختصاص دارد. آماره‌های df , X^2 , $AGFI$, GFI , CFI و NFI که در مدل پنج عاملی به ترتیب برابر $۴۵۸/۹۶$, $۰/۲۷۲$, $۰/۸۶$, $۰/۹۶$ و $۰/۹۱$ هستند. در قیاس با مقادیر سایر مدل‌ها به یک نزدیک‌تر بوده و در نتیجه نشان‌دهنده برازش بهتر مدل هستند. آماره $RMSEA$ نیز در مدل سه عاملی برابر $۰/۰۶۸$ است که مقدار مناسبی به شمار می‌رود. در نتیجه بر اساس داده‌های به دست آمده در این بررسی مدل سه عاملی نسبت به دیگر مدل‌ها مناسب‌تر بوده و مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتایج در جدول شماره ۱ و شکل ۱ آورده شده‌اند.

مدل دوعاملی $۱/۹۵$ در نهایت برای مدل سه عاملی $۱/۶۸$ می‌باشد که برای این مدل کوچک‌تر از دیگر مدل‌هاست؛ 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^2	X^2/df	AGFI	GFI	CFI	RMSEA
یک عاملی	۲۷۵	۵۵۰/۹۹	۲/۰۱	۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۰۹
دوعاملی	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 محرمانه 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 معرفی‌نامه 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 پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش نادى و همکاران در محیط درمانی کشور مورد تأیید 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. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های پیشین (۱۶-۱۲-۱۸) مورد تأیید 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 (۲۳). اصل این پرسشنامه توسط وات کینس و مارسیک (۱۹۹۷) ساخته شده است. این ابزار فرهنگ سازمان یادگیرنده را به‌عنوان یک سازه تک‌بعدی می‌سنجد. پژوهش‌های قبلی ضرایب پایایی این ابزار را از ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (۲۶-۲۲). روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید 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
جنسیت				
مرد	۷۳	۴۸/۷		
زن	۷۷	۵۱/۳		
تحصیلات				
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 ۱۴/۷ درصد نمونه دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق‌دیپلم، ۵۹/۳

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

سازه	سرمايه فكري	فرهنگ سازمان یادگیرنده	ظرفیت یادگیری	میانگین	انحراف معیار
سرمايه فكري	۱			۳/۳۰	۰/۶۳
فرهنگ سازمان یادگیرنده	۰/۵۶**	۱		۳/۲۰	۰/۷۷
ظرفیت یادگیری	۰/۷۷**	۰/۶۱**	۱	۳/۰۴	۰/۷۱

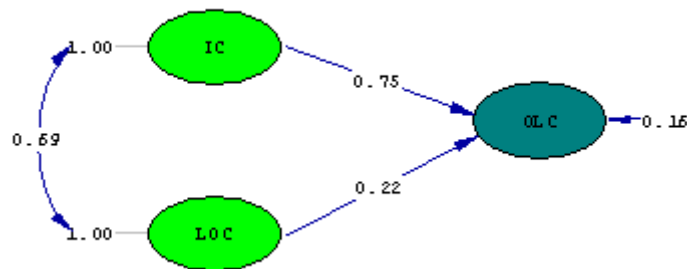
* < ۰/۰۵, ** < ۰/۰۱

سرمايه فكري با ظرفیت یادگیری سازمانی و کمترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین سرمايه فكري و فرهنگ سازمان یادگیرنده مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا 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 $0/08$ می‌باشد. همه ضرایب معنی‌دار دیده می‌شوند. ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر ظرفیت یادگیری سازمانی با مقدار ضریب $0/75$ معنی‌دار دیده می‌شود؛ بنابراین اثر علی سرمایه فکری بر ظرفیت یادگیری سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید 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 $0/22$ معنی‌دار دیده می‌شود؛ بنابراین اثر علی فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمان یادگیرنده دارای اثر مستقیم و معنی‌دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد.

در شکل بالا IC، LOC و OLC به ترتیب اشاره به متغیرهای سرمایه فکری، فرهنگ سازمان یادگیرنده و قابلیت یادگیری سازمانی به‌منظور شناخت هر چه بهتر 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 ۳، 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

$$X^2 = 458/96, df = 272, X^2/df = 1/68, RMSEA = 0/068, IFI = 0/96, NFI = 0/91, NNFI = 0/96$$

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

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 قابل‌ملاحظه‌ای نشان می‌دهد. ایشان بین هر سه بعد سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری رابطه مثبتی نشان دادند و معتقدند تلاش‌های یک سازمان برای تثبیت سیستم مدیریت سرمایه‌های فکری، به استفاده بهتر از حقوق تملکات فکری و حق

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 موردتوجه قرار گیرد. جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) شهر مشهد بود که این امر از میزان تعمیم‌پذیری 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 تعمیم‌پذیری 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 موردبررسی قرار گرفت لیکن باوجود پژوهش‌های انگشت‌شمار مرتبط در این زمینه؛ هنوز هم بحث قابل‌ملاحظه‌ای درباره عوامل مؤثر بر سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و توسعه قابلیت یادگیری سازمانی، وجود خواهد داشت؛ لذا درنظرگرفتن 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 به‌عنوان 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 به‌دست‌آمده 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 به‌تبع آن ظرفیت یادگیری سازمانی را بهبود بخشید. 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 موردبررسی، پر کردن این خلأ و توضیحی در این زمینه می‌تواند باشد. لیکن به دلیل نوین بودن عرصه و موضوع موردبررسی، 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 مورد مطالعه در سطح کشور رسید. همچنین تکرار پژوهش با گروه‌های شغلی مختلف و در سطوح گوناگون تحلیل، جهت افزایش تعمیم نتایج ما، از جمله پیشنهاداتی 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 به‌قرار زیر ارائه داد:

با توجه به دانش گرای 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. Hashemzahi 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: 6th 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, Yarmohammadian 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. Retrived December 2007.
 20. Shafae 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. Knowledge 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: Dimention, 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 A¹

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

¹Department of Education, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran