

ارتباط فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی در کادر درمانی بیمارستان منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان آذربایجان غربی

حسن خدادادی^۱، محمد صاحب‌الزمانی^{۲*}، زهرا عبدالرضا قره‌باغ^۳

تاریخ دریافت ۱۳۹۷/۰۵/۲۲ تاریخ پذیرش ۱۳۹۷/۰۸/۰۷

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: عوامل متعددی بر شکل‌گیری یادگیری سازمانی و تسهیل روند آن در سازمان مؤثرند، از جمله این عوامل تأثیرگذار و شاید مهم‌ترین آن‌ها فرهنگ‌سازمانی و هوش سازمانی است. یادگیری سازمانی برای توصیف انواع خاصی از متغیرهای سازمانی که جریان دارد، به کار گرفته می‌شود. یکی از این متغیرها هوش سازمانی است. هوش سازمانی توانایی بالقوه سازمان برای گردآوری اطلاعات مرتبط محیطی و تبدیل این اطلاعات به دانشی سودمند است که در انطباق‌پذیری سازمان با محیط تأثیرگذار است. هدف این تحقیق پاسخ به این سؤال است که آیا هوش سازمانی و فرهنگ‌سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه دارد یا خیر؟

مواد و روش کار: مطالعه حاضر از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان (پزشکان، پرستاران و ماماها) بیمارستان شهید مطهری ارومیه بود و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران، ۱۵۰ نفر برآورد گردید. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ‌سازمانی دنیسون، یادگیری سازمانی نیفه و هوش سازمانی آلبرخت استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS3 تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش نشان داد که هوش سازمانی و فرهنگ‌سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی داشته و همچنین هوش سازمانی نقش میانجیگری در رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با یادگیری سازمانی را دارد.

نتیجه‌گیری: تغییرات مبتنی بر یادگیری کلید موفقیت هر سازمان است؛ بنابراین، راه‌حل‌های مناسب برای بهبود و ارتقاء این تغییرات برای کمک به سازمان‌ها برای تغییر عینی موردنیاز است. با توجه به شناسایی تأثیر مثبت هوش سازمانی و فرهنگ‌سازمانی بر روی یادگیری سازمانی، به نظر می‌رسد می‌توان با افزایش و تقویت هوش سازمانی و فرهنگ‌سازمانی، زمینه را برای بهبود یادگیری سازمانی فراهم کرد.

کلمات کلیدی: فرهنگ‌سازمانی، یادگیری سازمانی، هوش سازمانی

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره شانزدهم، شماره نهم، پی‌درپی ۱۱۰، آذر ۱۳۹۷، ص ۶۳۱-۶۳۸

آدرس مکاتبه: تهران، دانشگاه آزاد اسلامی علوم پزشکی تهران، دانشکده پرستاری و مامایی، تلفن: ۰۲۱-۴۷۹۱۶۹۰۱

Email: m_szamani@yahoo.com

مقدمه

یکی از عوامل مؤثر بوده و پایه‌های مقابله با این چالش‌ها به شمار می‌آید.

پیتر دراگر^۴ معتقد است که کلید موفقیت‌های سازمانی، دانش است؛ زیرا ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می‌شود و هر دو درگرو به‌کارگیری دانش است (۱). از همین روست که از دهه ۱۹۹۰ یادگیری به‌مثابه توانمندی معطوف به پیشرفت مطرح شده است. آرجیس^۵ (۱۹۷۷) یادگیری سازمانی را فرآیند کشف و اصلاح خطا تعریف می‌کند. وی یادگیری سازمانی را حاصل به اشتراک گذاشتن

در عصر حاضر با توجه به پیشرفت‌های روزافزون در علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آن‌ها مشکل‌تر شده است. در این بین افزایش آگاهی و بالا رفتن توقعات و انتظارات به‌حق مردم از سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های خدماتی و بهداشتی و درمانی باعث شده که آن‌ها همواره به دنبال راه‌هایی برای ارائه بهتر خدمات برآیند. یادگیری سازمانی به‌عنوان

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری، گرایش کودکان، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه مدیریت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ مربی پرستاری، گروه کودکان، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۴ Peter Drucker

^۵ Argyris

فرهنگ‌سازمانی منحصر به فرد و با به‌کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره‌برداری نمایند (۱۱). از آنجایی که تحقق اهداف سازمانی بستگی به عواملی از جمله فرهنگ‌سازمانی حاکم بر نیروی انسانی دارد، وجود فرهنگ‌سازمانی قوی در بیمارستان‌ها بسیار ضروری خواهد بود، فرهنگ‌سازمانی بیمارستان‌ها با تلفیقی از چندین راهبرد می‌تواند در محیط پیچیده کنونی، سازمان مذکور را در رسیدن به اهداف خویش یاری رساند؛ یکی از مناسب‌ترین راهبردهایی که سازمان‌ها از جمله بیمارستان‌ها می‌توانند برای دستیابی به موقعیت برتر در محیط پیچیده از آن بهره ببرند، تمرکز بر یادگیری سازمانی است که از طریق هوش سازمانی ارتباط خود را با فرهنگ‌سازمانی حفظ می‌کند. با توجه به پائین بودن مسئله یادگیری سازمانی و نبود رابطه مناسب بین فرهنگ‌سازمانی و هوش سازمانی، که موجب سردرگمی و اختلال در امور کارکنان و عدم پاسخگویی و رضایت ارباب‌رجوع می‌گردد (۱۲) و با توجه به اینکه شناسایی عوامل اثرگذار بر یادگیری سازمانی در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه گردد؛ لذا با بررسی ارتباط فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی با هوش سازمانی به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی هستیم که آیا بین فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی در کادر درمانی بیمارستانی ارتباطی وجود دارد یا نه؟

مواد و روش کار

مطالعه حاضر از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان (پزشکان، پرستاران و ماماها) بیمارستان شهید مطهری ارومیه بود و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران، ۱۵۰ نفر برآورد گردید.

برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ‌سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، یادگیری سازمانی نیفه^۵ (۲۰۰۱) و هوش سازمانی آلبرخت^۶ (۲۰۰۲) استفاده شده است. در بخش اول: اطلاعات دموگرافیک و در بخش دوم سؤالات مربوط به فرهنگ‌سازمانی دنیسون شامل ۶۰ سؤال که بر چهار بعد کلیدی متمرکز است. این ابعاد شامل درگیری در کار (۱۵ سؤال)، همسانی (۱۵ سؤال)، رسالت و مأموریت (۱۵ سؤال) و انطباق‌پذیری (۱۵ سؤال) می‌باشد. هر یک از ابعاد دارای ۳ شاخص می‌باشد که مجموعاً ۱۲ شاخص توانمندسازی، تیم محوری، توانایی رشد، ارزش‌های محوری، توافق، هماهنگی و یکپارچگی، ایجاد تغییر، تمرکز بر

دانش، باورها و مفروضات بین افراد و تیم‌ها می‌داند (۲). بنابراین فرآیندی پایدار است که در سراسر سازمان گسترده شده است و باعث می‌شود استعدادها و دانش توسعه یابد؛ توانایی‌های سازمانی را افزایش می‌دهد و عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد و شاید آن را به بالاترین حد برساند (۳). عوامل متعددی بر شکل‌گیری یادگیری سازمانی و تسهیل روند آن در سازمان مؤثرند، از جمله این عوامل تأثیرگذار و شاید مهم‌ترین آن‌ها فرهنگ‌سازمانی و هوش سازمانی است (۴). یادگیری سازمانی برای توصیف انواع خاصی از متغیرهای سازمانی که جریان دارد، به کار گرفته می‌شود (۵). یکی از این متغیرها هوش سازمانی است، آگان^۱ و همکاران هوش سازمانی را ترکیبی از هوش ماشینی و هوش انسانی یا یکپارچگی توانایی انسانی و فنی معرفی کرده‌اند. هوش سازمانی توانایی بالقوه سازمان برای گردآوری اطلاعات مرتبط محیطی و تبدیل این اطلاعات به دانشی سودمند است که در انطباق‌پذیری سازمان با محیط تأثیرگذار است (۶). آلبرخت^۲ معتقد است که هوش سازمانی عبارت است از توان و ظرفیت سازمان برای به‌کارگیری حداکثری از همه نیروها و استعدادهایش برای دستیابی به اهداف و مأموریتش. آلبرخت هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه اساسی (۱- چشم‌انداز استراتژیک یا بینش راهبردی ۲- سرنوشت مشترک ۳- تمایل به تغییر ۴- روحیه ۵- اتحاد و توافق ۶- به‌کارگیری دانش ۷- فشار عملکرد) می‌داند. به اعتقاد وی این هفت مؤلفه به‌مثابه واضع هوش سازمانی مطرح هستند (۷).

گزن^۳ عنوان نموده هوش سازمانی باید به‌مثابه ظرفیت سازمان در تحقق اهداف و توسعه چشم‌انداز سازمانی در اولویت برنامه مدیران قرار گیرد. البته هوش سازمانی در قالب دیدگاه‌های معرفت‌شناختی، رفتاری و عاطفی بررسی شده است (۸).

از آنجاکه فرهنگ‌سازمانی شکل‌دهنده رفتار اعضای سازمان اعم از کارکنان و مدیران در سطوح مختلف است، می‌تواند توانایی سازمان در ایجاد تغییر و جهت‌گیری استراتژیک را به نحو چشم‌گیری تحت تأثیر قرار دهد. بدون داشتن یک فرهنگ‌سازمانی اثربخش نمی‌توان انتظار فعالیت‌های یادگیرانه داشت (۹). از سوی دیگر، نظریه هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آن‌ها را شناسایی و راهکارهای لازم را برای بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید (۱۰). ماتسودا^۴ هوش سازمانی را قابلیت و توانایی سازمان برای حل مسائل سازمانی می‌داند. بهره‌گیری از هوش سازمانی و توجه به فرآیند یادگیری در سازمان این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا با ایجاد یک

4 Matsuda

5 Neefe

6 Albrecht

1 Akgunolles

2 Albrecht

3 Glynn

تعداد زیاد سؤالات در سه مرحله در اختیار نمونه‌های پژوهش، قرار دادند و پس از ارائه توضیحات در خصوص اهداف تحقیق و نحوه پر کردن پرسشنامه و تأکید بر محرمانه بودن اطلاعات از نمونه‌های پژوهش درخواست نمودند به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند و سپس نتایج برای تجزیه و تحلیل جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از مدل یابی معادله ساختاری چند متغیری و از خانواده رگرسیون چند متغیری که امکان آزمون هم‌زمان مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را فراهم می‌کند استفاده شده است و داده‌ها بر اساس نرم‌افزارهای SPSS²⁴ و SMART PLS³ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها

بررسی وضعیت سنی آزمودنی‌ها نشان داد ۵۵ نفر (۳۶/۷ درصد) زیر ۳۰ سال، ۶۲ نفر (۴۱/۳ درصد) ۳۰ الی ۴۰ سال، ۲۰ نفر (۱۳/۳ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۳ نفر (۸/۷ درصد) بالای ۵۰ سال بودند. بنابراین بیشترین درصد سن نمونه‌های مورد پژوهش ۳۰ تا ۴۰ سال هستند. از بعد جنسی ۱۱۰ نفر (۷۳/۳ درصد) زن و ۴۰ نفر (۲۶/۷ درصد) مرد بودند در نمونه‌های مورد مطالعه تحصیلات ۶۰ نفر (۴۰ درصد) لیسانس، ۵۲ نفر (۳۴/۷ درصد) فوق‌لیسانس، ۲۷ نفر (۱۸ درصد) دکتری و ۱۱ نفر (۷/۳ درصد) تخصص بود. در بررسی سابقه خدمتی پاسخگویان، سابقه خدمت ۴۹ نفر (۳۲/۷ درصد) کمتر از ۵ سال، ۶۵ نفر (۴۳/۳ درصد) ۵ تا ۱۰ سال و ۳۶ نفر (۲۴ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال بود. بنابراین بیشترین درصد سابقه کار نمونه‌های مورد پژوهش ۵ تا ۱۰ سال بود. وضعیت شغلی آزمودنی‌ها نشان داد که ۳۰ نفر (۲۰ درصد) پزشک، ۱۰۰ نفر (۶۶/۷ درصد) پرستار و ۲۰ نفر (۱۳/۳ درصد) ماما هستند.

در بررسی نرمال بودن متغیرها بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیر فرهنگ‌سازمانی با آماره آزمون $0/093$ و سطح معناداری $0/086$ ، متغیر هوش سازمانی با آماره آزمون $0/068$ و سطح معناداری $0/150$ و متغیر یادگیری سازمانی با آماره آزمون $0/082$ و سطح معناداری $0/115$ نرمال به دست آمدند.

در بررسی بین فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی در کادر درمانی، ضریب مسیر یا همان بتای استاندارد این فرضیه برابر با $0/783$ بوده که در سطح کمتر از $0/05$ معنادار گردید. آماره t برابر با $12/246$ بوده که از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگ‌تر است که حاکی از تأثیر مثبت و معناداری فرهنگ‌سازمانی بر یادگیری سازمانی دارد. بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و هوش سازمانی بر مبنای تحلیل مسیر مستقیم نشان داد ضریب مسیر یا همان بتای استاندارد این فرضیه برابر با $0/931$ بوده که در سطح کمتر از $0/05$ معنادار می‌باشد. آماره t نیز برای این فرضیه برابر با $85/101$ بوده که از

مشتری، یادگیری سازمانی، وجود استراتژی مشخص، اهداف، و بینش و دیدگاه را شکل می‌دهند. هر شاخص با ۵ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرد. گزینه‌های این پرسشنامه روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵، نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه حداقل نمره ۶۰ و حداکثر نمره ۳۰۰ است. در بخش سوم، سؤالات مربوط به یادگیری سازمانی، دارای ۲۴ سؤال می‌باشد که در کل ۵ بعد از یادگیری سازمانی را می‌سنجد که عبارت‌اند از: مهارت‌های فردی (۶ سؤال)، مدل‌های ذهنی (۶ سؤال)، چشم‌انداز مشترک (۴ سؤال)، یادگیری تیمی (۴ سؤال) و تفکر سیستمی (۴ سؤال). گزینه‌های این پرسشنامه روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵ نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است. در بخش چهارم پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت بر ۴۹ سؤال و بر ۷ بعد کلیدی متمرکز است. این ابعاد شامل چشم‌انداز استراتژیک (۷ سؤال)، سرنوشت مشترک (۷ سؤال)، میل به تغییر (۷ سؤال)، اتحاد و توافق (۷ سؤال)، روحیه (۷ سؤال)، کاربرد دانش (۷ سؤال) و فشار عملکرد (۷ سؤال) می‌باشد. گزینه‌های این پرسشنامه روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵ نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره در این پرسشنامه ۴۹ و حداکثر نمره ۲۴۵ است.

وکیلی و صارمی پایانی را با استفاده از آلفای کرونباخ ($0/78$) و قلتاش پایانی را با استفاده از آلفای کرونباخ ($0/80$) برای پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی دنیسون گزارش نمودند. همچنین در تحقیقات آنان روایی پرسشنامه مذکور از طریق اعتبار محتوا و با نظر اساتید دانشگاه و خبرگان حوزه فرهنگ‌سازمانی تأیید شد.

هوگان و کوت (۲۰۱۴) پایانی پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی دنیسون را با استفاده از آلفای کرونباخ ($0/87$) و روایی و پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی توسط کیانی و همکاران (۱۳۹۵) و محمدی حسینی و همکاران (۱۳۹۲) با استفاده از آلفای کرونباخ $0/75$ گزارش شده است. همچنین روایی و پایایی پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت در پژوهش کیانی و همکاران (۱۳۹۵)، با استفاده از آلفای کرونباخ $0/92$ بوده است. در این پژوهش روایی و پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ، یادگیری و هوش سازمانی توسط ۱۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران مورد بررسی قرار گرفت. جهت پایایی نیز از همبستگی درونی آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب ضرایب $0/83$ ، $0/87$ و $0/80$ به دست آمد.

جهت انجام این مطالعه، پژوهشگران با در اختیار داشتن معرفی‌نامه کتبی، پرسشنامه‌ها را در زمان شیفت کاری و با توجه به

مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت فرهنگ‌سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر هوش سازمانی دارد. نتایج به‌دست‌آمده بین هوش سازمانی و یادگیری سازمانی حاصل از تحلیل مسیر مستقیم نشان داد که میزان ضریب مسیر برابر با ۰/۲۰۷ بوده که در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. آماره t نیز برای این فرضیه برابر با ۳/۱۶۹ بوده که در سطح آلفای ۵٪ معنی‌دار است لذا می‌توان گفت هوش سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد (جدول ۱).

برای تعیین اثر بین فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی بر مبنای سنجش اثر غیرمستقیم تحلیل مسیر نتایج به‌دست‌آمده نشان داد میزان تأثیر غیرمستقیم برابر با ۰/۱۹۳ بوده و میزان اثر کل ۰/۹۷۶ می‌باشد. (جدول شماره ۲) به عبارت دیگر می‌توان گفت هوش سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی داشته و فرهنگ‌سازمانی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم بر یادگیری سازمانی در کادر درمانی تأثیر دارد.

جدول (۱): نتایج حاصل از تحلیل مسیرهای مستقیم تحقیق در واحدهای مورد پژوهش

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم (اثر خام)	آماره t	سطح معناداری
فرهنگ‌سازمانی	یادگیری سازمانی	۰/۷۸۳	۱۲/۲۶۴	۰/۰۰۰
فرهنگ‌سازمانی	هوش سازمانی	۰/۹۳۱	۸۵/۱۰۱	۰/۰۰۰
هوش سازمانی	یادگیری سازمانی	۰/۲۰۷	۳/۱۶۹	۰/۰۰۲

جدول (۲): نتایج حاصل از تحلیل مسیرهای غیرمستقیم و اثرات غیرمستقیم

مسیرهای واسطه‌ای						
متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم (اثر خام)	اثر غیرمستقیم (اثر تطبیق شده)	اثر کل	سطح معناداری
فرهنگ‌سازمانی	هوش سازمانی	یادگیری سازمانی	۰/۷۸۳	۰/۱۹۳	۰/۹۷۶	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه باهدف بهره‌گیری از نتایج این تحقیق در حیطه‌های مختلف کاربردی جهت حل مشکلات و پیامدهای مراقبت، کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت خدمات و ارتقاء سلامت آحاد جامعه است. از طرفی هر پژوهشی سبب شناساندن مشکلات موجود در جامعه و یا ارائه راه‌حل‌های مناسب جهت تسریع در بهبود و اثربخشی هر چه بهتر فعالیت‌ها می‌شود. به‌طور کلی هدف و اساس کلیه تحقیقات و مطالعاتی که در زمینه پزشکی و پرستاری در سطح جهان انجام می‌شود تقویت کالبد رشته علوم پزشکی و در نتیجه، تأمین سلامت، راحتی و آسایش، ایجاد سهولت هرچه بیشتر و نهایتاً مطلوب‌تر کردن کار پرسنل ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی - درمانی در سطح جامعه می‌باشد.

یافته‌های این تحقیق نشان داد فرهنگ‌سازمانی بر یادگیری سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در واقع یکی از عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها، فرهنگ‌سازمانی است. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه باتمانی و همکاران، حسین پور و

همکاران، امیدی و وکیلی و صارمی (۱۳۹۴) هم‌راستا بود (۴، ۱۵-۱۳). برخلاف مطالعه حاضر در مطالعه اقدسی و خاکزاربفروبی سطح یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه پایین گزارش شد (۱۶). در مجموع فرهنگ‌سازمانی انتظارات و رفتار افراد را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می‌دهد و از طرف دیگر، دانستن فرهنگ‌سازمانی برای کسانی که راهبرد یادگیری سازمانی را طراحی می‌کنند، ضروری است؛ زیرا فرهنگ‌سازمانی هم بر جریان دانش لازم برای طراحی یادگیری سازمانی و هم همکاری کامل و تعهد اعضا نسبت به یادگیری سازمانی تأثیر دارد. لذا می‌توان گفت به همان اندازه که یادگیری سازمانی در به دست آوردن مزیت رقابتی مهم در دنیای پویای امروز ارزش و اهمیت دارد، فرهنگ‌سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن راهبرد سازمان‌های بهداشت مهم است و برای برقراری یادگیری سازمانی موفق، باید آن را مطابق اصول و مفروضه‌های فرهنگ‌سازمانی قرار داد، به‌گونه‌ای که شناخت مشخصه‌های فرهنگ سازمان برای ایجاد یادگیری سازمانی در سازمان بهداشت ضروری و قطعی است.

افزایش هوش سازمانی، زمینه را برای بهبود یادگیری سازمانی فراهم کرد.

نتایج مطالعه حاضر از رابطه مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با میانجیگری هوش سازمانی در بین کادر شاغل در بیمارستان حکایت دارد. در مجموع فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتار افراد را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می‌دهد و از طرف دیگر، دانستن فرهنگ سازمانی برای کسانی که راهبرد یادگیری سازمانی را طراحی می‌کنند، ضروری است؛ زیرا فرهنگ سازمانی هم بر جریان دانش لازم برای طراحی یادگیری سازمانی و هم همکاری کامل و تعهد اعضا نسبت به یادگیری سازمانی تأثیر دارد. به نظر می‌رسد در این بین هوش سازمانی به صورت غیرمستقیم می‌تواند یادگیری سازمانی را افزایش دهد لذا می‌توان گفت به همان اندازه که یادگیری سازمانی در به دست آوردن مزیت رقابتی مهم در دنیای پویای امروز ارزش و اهمیت دارد، فرهنگ سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن راهبرد سازمان‌های بهداشتی مهم است و برای برقراری یادگیری سازمانی موفق، باید آن را مطابق اصول و مفروضه‌های فرهنگ سازمانی قرار داد، به گونه‌ای که شناخت مشخصه‌های فرهنگ سازمان برای ایجاد یادگیری سازمانی در سازمان بهداشتی ضروری است.

تشکر و قدردانی

محققین مراتب تقدیر و تشکر خود را از پرسنل شرکت‌کننده در این مطالعه اعلام می‌دارند.

در این مطالعه فرهنگ سازمانی بر هوش سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. نتایج این تحقیق را با مطالعه قلتاش (۱۳۹۳)، خدادادی و همکاران (۱۳۹۲)، شوهانی و همکاران (۱۳۹۵) و خانباشی و همکاران (۱۳۹۷) می‌توان همسو دانست (۲۰-۱۷). بررسی پیشینه مطالعات متعدد نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی اکنون به متغیرهای اثرگذاری در سازمان‌ها به‌خصوص در مراکز آموزشی و درمانی تبدیل شده‌اند و عدم توجه به آن‌ها، سبب از دست رفتن منابع ارزشمندی همچون افراد، دانش و هوش خواهد شد. از سوی دیگر، هوشمندی سازمان به‌عنوان یکی از نیازهای اصلی سازمان‌ها، نقش برجسته‌ای در موفقیت یا شکست آن‌ها ایفا می‌کند. پژوهش حاضر، با بررسی نقش فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از متغیرهای بسیار مهم در سازمان‌ها، در هوشمند سازی سازمان، نشان داد که بدون بستر فرهنگی مناسب، تلاش‌ها و اقدامات مدیران در بهبود پاسخگویی و خدمات‌رسانی به ارباب‌رجوع، کارایی و اثربخشی سازمان به نتیجه نخواهند رسید.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین هوش سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج مطالعه حسینی و چلی سیریل (۱۳۹۲)، کیانی و همکاران (۱۳۹۵)، سیمیک (۲۰۰۵) هم‌راستا با این مطالعه بودند (۲۴-۲۱). تغییرات مبتنی بر یادگیری کلید موفقیت هر سازمان است؛ بنابراین، راه‌حل‌های مناسب برای بهبود و ارتقاء این تغییرات برای کمک به سازمان‌ها برای تغییر عینی موردنیاز است. با توجه به شناسایی تأثیر مثبت هوش سازمانی بر روی یادگیری سازمانی، به نظر می‌رسد می‌توان با

References:

1. Starkey K, Tempest S, McKinlay A. How organizations learn: Managing the search for knowledge. Cengage Learning EMEA; 2004.
2. Argyris C. Double Loop Learning in Organizations. Harv Bus Rev [Internet] 1977 [cited 2019 Jan 17]; (September 1977). Available from: <https://hbr.org/1977/09/double-loop-learning-in-organizations>
3. Matheson D, Matheson JE. Smart organizations perform better. Res-Technol Manag 2001;44(4):49-54.
4. Vakili N, Saremi Sh. Cultures Investigate the Relationship between Organizational Iran in Department of Medical Sciences and Organizational Learning. J Mod Thoughts Educ 2016;11(1):110-99.
5. Sadati N. Learning Organizations and Learning Organizations (Principles and Commitments). Tehran: Jameah Shenasan; 2010.
6. Akgün AE, Byrne J, Keskin H. Organizational intelligence: a structuration view. J Organ Change Manag 2007;20(3):272-289.
7. Albrecht K. Organizational intelligence & knowledge management: Thinking outside the silos. Excutive White Pap 2002;
8. Glynn MA. Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Organizational

- Intelligences to Innovation. *Acad Manage Rev* 1996;21(4):1081-111.
9. Davis SM. *Managing corporate culture*. HarperCollins Publishers; 1984.
10. Parivash J, Reza FA. The extent of organizational intelligence components in organization for research and educational planning 2009;23(23):45-66.
11. Matsuda T. Organizational intelligence: its significance as a process and as a product. *Proceedings of the International Conference on Economics/Management and Information Technology* The Japan Society for Management Information Tokio; 1992. p. 219-222.
12. Vakili N, Saremi Sh. Cultures Investigate the Relationship between Organizational Iran in Department of Medical Sciences And Organizational Learning. *J Mod Thoughts Educ* 2016;11(1):110-99.
13. Batmani F, Heidari S. Examining status of organizational culture and its relation with teachers' organizational learning in high schools. *Jsa* 2018;6(2):21-43.
14. Hosseinpour D, Asghari Aghdam B, Mahjoub A. The Impact of Organizational Culture on Teachers' Organizational Learning and Creativity. *Iran J Public Adm Mission* 2014;4(2):57-70.
15. Omid N. The study of organizational learning level of nurses in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences and its impact on organizational culture component. *J Nurs Educ* 2018;6(5):32-9.
16. Mohammad Aghdasi, Morteza Khakzar Befruei. Comparative Study of Organizational Learning Capabilities as an Organizational Source of Knowledge in Public and Private Hospitals of Tehran: Nurses Perspectives. *Iran J Nurs* 2009;21(56):69-79.
17. Gholtash A. Relationship of Organizational Culture and Organizational Intelligence to Job Satisfaction. *Quarterly Journal Of New Approach In Educational Administration* 2014; 3(19): 115-28.
18. Khodadadi MR, Kashef M, Seyed Ameri MH, Alami Kashki M. The Relationship between Components of Organizational Intelligence and Organizational Culture in Physical Education General Office and Offices of East Azerbaijan Province. *J Sport Manag* 2013;5(3):175-89.
19. Khanbashi M, Sadeighi R, Karimzadeh S. Relationship between organizational culture with organizational intelligence and organizational identity (Case Study: employees the Eastern Azarbaijan Province Tax Administration). *J Cult Manag* 2018;12(40):47-64.
20. Shohani MH, Mohammadi S, Noorbakhsh P. Role of Organizational Culture and Knowledge Management in Organizational Intelligence of the Ministry of Sport and Youth Staff. *Sport Manag Stud* 2016;8(39):51-72.
21. Hosseini SY, Chellisseril N. The Effect of Organizational Intelligence on Organizational Learning. *Manag Stud Dev Evol* 2013;22(71):131-59.
22. Kiani M, Bahrami MA, Montazerifaraj R, Falah Zadeh H, Mohammad Zadeh M. The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Agility in Teaching Hospitals of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. *J Health Based Res* 2016;2(2):105-17.
23. Kiani MA, Bahrami MA, Fallahzadeh H, Montazerifaraj R, Mohammadzadeh M. Title: Evaluation of Organizational Intelligence, Organizational learning and Organizational Agility

in Teaching Hospitals of Yazd City: A Case Study
at Teaching Hospitals of Yazd City in 2015.
Toloobehdasht 2017;15(5):95-108.

24. Simic I. Organizational learning as a component of
organizational intelligence. Manag Inf Mark Asp
Econ Dev Balk Ctries 2005;189-96.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL LEARNING WITH ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE MEDIATION IN THE SELECTED HOSPITAL OF THE WEST AZARBAIJAN UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES

Hassan Khodadadi¹, Mohammad Sahebzamani^{2*}, Zahra Abdolreza Gharebagh³

Received: 13 Aug, 2018; Accepted: 29 Oct, 2018

Abstract

Background & Aim: Several factors affect the formation of organizational learning and facilitate its process in the organization, including these influential factors and perhaps the most important ones are organizational culture and organizational intelligence. An organizational learning is used to describe specific types of organizational variables that are streamed. One of these variables is organizational intelligence. Organizational intelligence is the potential of the organization to gather relevant environmental information and transform this information into a useful knowledge that influences the organization's adaptability to the environment. The purpose of this research is to answer the question of whether organizational intelligence and organizational culture are related to organizational learning.

Materials & Methods: This study is a descriptive-correlational study. The statistical population of this study was all employees (doctors, nurses and midwives) of Shahid Motahari Hospital in Urmia. The sample size was 150 people based on Cochran formula. For data collection, three standard Denison organizational culture questionnaires, organizational learning, and organizational intelligence, Albrecht, were used. Data was analyzed using SPSS and PLS3 software.

Results: The results of the research hypotheses showed that organizational intelligence and organizational culture have a positive and significant effect on organizational learning as well as organizational intelligence has a mediating role in the relationship between organizational culture and organizational learning.

Conclusion: Learning-based changes are the key to the success of each organization; therefore, appropriate solutions to improve and enhance these changes are needed to help organizations to change objectively. Considering the recognition of the positive effect of organizational intelligence and organizational culture on organizational learning, it seems that by increasing and strengthening organizational intelligence and organizational culture, it is possible to improve the learning environment.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Learning, Organizational Intelligence

Address: Tehran, Islamic Azad University of Medical Sciences, Faculty of Nursing and Midwifery

Tel: +982147916901

Email: m_szamani@yahoo.com

¹ Graduate Student, Nursing Students, Islamic Azad University, Tehran Medical Sciences University, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Tehran Medical Sciences University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

³ Nursing Instructor, Pediatric Department, Islamic Azad University, Tehran Medical Sciences Branch, Tehran, Iran