رابطه مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) تهران در سال ۱۳۹۰

مهتاب علی خانی[۱]، مریم محمد زاده جمالیان[۲]، امیر عمرانی[۱]، حسن برکتی[۳]، اکبر بابائی حیدرآبادی[۳]، علی ایمانی [٤]، منصور دلپسند [*۵،۶]، فیروزه استادجعفر[۷]، عبدالله نورمحمدی[۸]

۱) گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

۲) گروه مدیریتدولتی، دانشگده مدیریت(واحد تهران مرکز)، دانشگاه آزاد اسلامی

۳) گروه آموزشی و بهداشت و ارتقا سلامت دانشکده بهداشت ،دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

۴) گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی ،دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز

۵) گروه تحقیقات علوم مدیریتو اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران ، تهران

۶) گروه سیاستگذاری سلامت، دانشگده بهداشت،دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران

۷) مرکز تحقیقات پروتئومیکس، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران

۸)گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۱۶

چکیده

مقدمه: سازمان ها به منظور افزایش مزیت رقابتی خود به جستجو برای دستیابی به رویکردهای مبتکرانه و نوآورانه می پردازند و تنها سرمایه های انسانی هستند که می توانند در محیط پرتلاطم و پیچیده رقابت جهانی ایجاد مزیت رقابتی نموده و برای سازمان ها سودآور باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) تهران در سال ۱۳۹۰ صورت گرفت.

مواد و روش ها: در این پژوهش توصیفی-تحلیلی که به طور مقطعی انجام شده است. جامعه پژوهش را ۲۲۷ نفر از اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) تشکیل دادند. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه بود که روایی آن با استفاده از نظرات متخصصان و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ(۰/۹۴) به تأیید رسیده است. داده ها با استفاده از روش آماری توصیفی(میانگین، واریانس و...)، و ضریب همبستگی اسپیرمن و با استفاده از نرم افزار SPSS vol.16 تجزیه و تحلیل شد.

یافته های پژوهش: نتایج حاکی از متوسط بودن وضعیت یادگیرندگی سازمان از نظر اعضاء هیئت علمی در مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) بود. هم چنین ضریب همبستگی نشان داد که بین مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت.($P<0.005$)

بحث و نتیجه گیری: نتایج نشان داد، بین مؤلفه های سرمایه انسانی با مؤلفه های سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. لذا به کارگیری این الگو، به عنوان یکی از جدیدترین و کارآمدترین نظریه ها و رویکردهای مدیریتی در نظام سلامت که الگویی مناسب جهت توسعه و تعالی سازمان های امروزی است ضرورت دارد.

واژه های کلیدی: سرمایه انسانی، سازمان یادگیرنده، اعضاء هیئت علمی، بیمارستان

* نویسنده مسئول: گروه تحقیقات علوم مدیریتو اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران . گروه سیاستگذاری سلامت، دانشگده بهداشت،دانشگاه علوم پزشکی ایران

Email: Delpasandm@yahoo.com

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

مقدمه

عصر امروز، عصر تغییرات پرشتاب، عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود اطلاعات کافی و در دسترس جهت تصمیم گیری مدیران است. از این رو سازمان باید تنها یک ویژگی ثابت داشته باشد: تغییر و تطبیق مداوم، عنصری که شاکله اصلی سازمان های یادگیرنده است،(۱). در این میان، سازمانی که هر لحظه، موجبات ارتقاء یادگیری و افزایش دانش، بینش و توانایی کارکنان در حوزه های شناختی، عاطفی و مهارتی را فراهم کند در عرصه رقابت با سایر سازمان های موازی و رقیب، می تواند گوی سبقت را از آن ها ربوده و موفقیت مضاعفی را نصیب خود کند.(۲)

یادگیری منشاء اصلی مزیت رقابتی و برای تغییر است؛ به عبارتی، یادگیری در هر سازمان باید به تحول و تحول مثبت نیز به عادت تبدیل شود. امروزه برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است،(۲). سیستم های بهداشتی نیز به عنوان یکی از مهم ترین سازمان های اجتماعی، نه تنها می توانند یادگیرنده بودن را در فرایند توسعه خود محقق نموده بلکه قادرند کارکنان خود را نیز برای حضور در سازمان های یادگیرنده تربیت نمایند. در عصر حاضر اقتصاد مبتنی بر منابع مالی، جای خود را به اقتصاد دانش محور داده است لذا با این تغییر جهت، انسان و داشته های او بیش از گذشته مدنظر قرار گرفته و می طلبد که برنامه خاصی برای حفاظت و پرورش آن ها تعبیه گردد.(۳،۴)

از جمله نظریه هایی که ارزش والایی برای انسان در سازمان قائلند، نظریه «سرمایه انسانی» و نظریه «سازمان یادگیرنده» هستند،(۵). سازمان ها باید پس از کسب منابع انسانی کلیدی، سیستم های منابع انسانی را برای توسعه ظرفیت این منابع که به سختی قابل تقلید می باشند، تعبیه نمایند تا بدین وسیله جلوی مخاطراتی چون ترک خدمت، عدم مسئولیت پذیری، کاهش انگیزه، کاهش کارایی عملیاتی و در نهایت کاهش سودآوری سازمان گرفته شود،(۶،۷). تحقیقات نشان داد که مؤلفه رضایت شغلی(رابطه با همکاران و رابطه با اعضاء خانواده) تأثیر معناداری بر تعهد و یادگیری کارکنان دارد،(۸). یافته های تحقیق ایگان و همکاران حاکی از آن است که فرهنگ و محیط یک سازمان می تواند نوع و تعداد وقایع مربوط به یادگیری و رضایت شغلی و هم چنین انگیزش کارکنان برای انتقال دانش جدید به محیط را تحت تأثیر قرار دهد.(۹)

به عقیده چن «سرمایه انسانی» نمایانگر دانش ضمنی موجود در ذهن و افکار کارکنان و منبع اساسی نوآوری و بازآفرینی یک سازمان است که به صورت ترکیبی از شایستگی ها، طرز تلقی ها و خلاقیت کارکنان تعریف می شود،(۱۰). با توجه به آن که زیر بنای توسعه کشورها و سازمان ها، ارتباط تنگاتنگی با خلاقیت و نوآوری منابع انسانی سازمان دارد، در سازمان های بهداشتی-درمانی که رسالت حفظ، تامین، نگهداری، اعتلای سلامت،کنترل و پیشگیری از بیماری ها را بر عهده دارند، نیاز به سرمایه انسانی خلاق، بیشتر احساس می شود.(۱۱)

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان های مرتبط علی الخصوص بیمارستان ها، از جمله سازمان های فنی و تخصصی مهم و تأثیرگذار بر اقتصاد و توسعه کشور است. تخصص، مهارت و توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان برای دستیابی به اهداف توسعه ملی ضروری است،(۱۲). به طوری که نبود یک سیستم مناسب و مؤثر در حوزه توسعه منابع انسانی منجر به ارائه خدمات ناکافی و ضعیف، عدم کارایی، اثربخشی و ارتقاء کیفیت و در نهایت از هم پاشیدگی سلامت جامعه می گردد،(۱۳). پیتر سنگه به عنوان پدر تئوری سازمان یادگیرنده، آن را به عنوان سازمانی تعریف می کند که به طور مستمر ظرفیت خود را برای خلق آینده اش افزایش می دهد تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند و بدین ترتیب الگوهای جدید تفکر، رشد یافته و اندیشه های جمعی و گروهی را گسترش دهند،(۱۴). نتایج پژوهش بونتیس و سرنکو نشان داد، کارکنان با انگیزه بیشتر، تا حد بیشتری دانش خود را به اشتراک می گذارند. تولید دانش یکی از مهم ترین نتایج تلاش های مدیریت سرمایه انسانی است.(۱۵)

سیستم های بهداشتی-درمانی و سازمان های وابسته به نظام سلامت از طرفی از جمله سازمان هایی می باشند که به دلیل گستردگی و تنوع دامنه فعالیت ها و ارائه خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی به قشر عظیمی از جامعه و ایفای نقش محوری در حفظ و ارتقای سطح سلامت، از اهمیت و حساسیت ویژه ای برخوردارند؛ از طرف دیگر به دنبال درک اهمیت موضوع سلامتی به عنوان اصلی ترین محور توسعه پایدار، همه سازمان های ذیربط باید یادگیری و آموزش مداوم و هدفمند را در صدر برنامه های خود قرار دهند.(۱۶)

بنا بر این بیمارستان های آموزشی که اصلی ترین واحد

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

تولیدکننده دانش و اطلاعات پزشکی و محور و موتور توسعه سلامت در هر جامعه به شمار می روند از تغییرات عصر حاضر مصون نبوده و باید از راه یادگیری پایدار، افراد را برای رویارویی با تغییرات آماده نمایند و برای این که توان تطبیق با شرایط، تغییرات و چالش های امروزی را داشته باشند به نهادینه کردن یادگیری در درون سازمان پرداخته و به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شوند.(۱۷)

کارائی سازمانی چون بیمارستان که علاوه بر درمان بیماران، جنبه های آموزشی را نیز مدنظر قرار می دهد، به اثربخشی و کیفیت کارکنان، به ویژه اعضاء هیئت عملی و اساتید آن وابسته است،(۱۸). بر این اساس، از اعضاء هیئت علمی که به عنوان قلب این سازمان تلقی می شوند و انتظار می رود تا در عصر اطلاعات که تمامی فعالیت های بشر به سمت فرایندهای الکترونیکی و مبتنی بر شبکه جهانی اینترنت است، از دانش روز و به بیان دیگر «سواد اطلاعاتی» برخوردار باشند.(۱۹)

مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) تهران نیز از این قاعده مستثنی نیست و به عنوان یکی از بزرگترین بیمارستان ها در ایران و خاورمیانه که با برخورداری از اعضاء هیئت علمی و کادر پزشکی برجسته در حوزه های مختلف، تغییرات زیادی از نظر اجتماعی، فرهنگی و عوامل اثرگذار محیطی هم چون تغییرات صورت گرفته در حوزه های تشخیص، درمان، آموزشی و پژوهشی را تجربه می کند، و با در نظر گرفتن پیچیدگی زیاد سیستم ها و مؤسسات بهداشتی-درمانی، اهمیت کارائی و اثربخشی، فشار بر تحدید هزینه ها، فرایند تخصص گرایی و توجه به مشتری مداری، این نیاز احساس می شود که دائماً خود را با تغییرات اجتماعی، فرهنگی و سایر عوامل انطباق داده و از طریق یادگیری همه جانبه توان مقابله با تغییرات را به دست آورد.(۲۰)

با در نظر گرفتن این مطلب که بلوغ و توسعه تئوری سرمایه انسانی و تئوری سازمان یادگیرنده به دو دهه اخیر باز می گردد،(۲۱). با توجه به نوین بودن الگوی سازمان یادگیرنده در نظام سلامت و نقش آن در ایجاد نوآوری و بهسازی سیستم های بهداشتی بر آن شدیم تا به انجام پژوهشی با هدف بررسی رابطه مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) تهران در سال ۱۳۹۰ بپردازیم. امید است که نتایج این پژوهش بتواند راهکاری در جهت بهبود عملکرد سازمان، ارتقاء سطح آموزش و در نهایت ارتقاء بهره وری خدمات بهداشتی-درمانی در بیمارستان ها و بهبود کیفیت زندگی ارائه نماید.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر به روش توصیفی-تحلیلی و از نوع مقطعی است که در سال ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه پژوهش شامل۲۲۷ نفر عضو هیئت علمی تمام وقت جغرافیایی، غیر تمام وقت جغرافیایی و نیمه وقت بود که دارای مدرک تحصیلی دکترای عمومی یا دکترای تخصصی بودند. با توجه به محدود بودن جامعه پژوهش در این تحقیق نمونه گیری انجام نشد و پرسش نامه ها به روش سرشماری بین کلیه اعضاء جامعه پژوهش توزیع گردید. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسش نامه معتبر بود. اعتبار محتوایی آن با استفاده از تجربیات و نظرات متخصصین، صاحب نظران و اساتید رشته مدیریت و همین طور مطالعه و بررسی متون تخصصی و مقالات، تضمین گردیده است. برای تعیین میزان پایایی، پرسش نامه ها با استفاده از گروه پایلوت مورد آزمون قرار گرفت. در مطالعه پایلوت ۳۰ پرسش نامه جهت تکمیل در اختیار اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) قرار گرفت که از بین ۳۰ پرسش نامه توزیع شده، ۲۶ پرسش نامه به پژوهشگر عودت داده شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۴ بود.

پرسش نامه این تحقیق شامل ۴۷ سوال بوده و در سه بخش تهیه شده است به طوری که در بخش اول پرسش های مرتبط با اطلاعات جمعیت شناختی، بخش دوم، اجزای سازمان یادگیرنده و در بخش سوم نیز مؤلفه های مرتبط با سرمایه های انسانی بررسی شد. این عوامل در ۲ جدول به صورت سوالات بسته و در پنج طیف انتخاب«کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نظری ندارم»، «مخالفم» و «کاملاً مخالفم» تنظیم شده بود. داده های به دست آمده از پرسش نامه های تکمیل شده، با استفاده از نرم افزار آماری SPSS vol.16 تحلیل گردید. جهت تعیین وضعیت موجود مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در بیمارستان مورد مطالعه، ابتدا به پاسخ های«کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نظری ندارم»، «مخالفم» و «کاملاً مخالفم» به ترتیب امتیاز ۵ تا ۱ تعلق گرفت. بر اساس میانگین و انحراف معیار به دست آمده مؤلفه های سرمایه انسانی و سازمان یادگیرنده به سه دسته خوب، متوسط و ضعیف تقسیم بندی شد. به طوری که میانگین امتیاز کسب شده برای هر مؤلفه تعیین شد و با توجه به نمره کسب شده، وضعیت موجود بیمارستان تشریح شد. برای تعیین رابطه بین

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده، هر یک از مؤلفه های سرمایه انسانی با هر یک از مؤلفه های سازمان یادگیرنده به صورت مجزا با ضریب همبستگی اسپیرمن سنجیده شد و در انتها نیز برای مؤلفه های نرمال مطالعه رگرسیون گام به گام محاسبه گردید.

یافته های پژوهش

یافته های این پژوهش نشان داد که ۷۱ درصد(۱۴۹ نفر) از افراد مورد بررسی مرد و بقیه زن بودند. ۳۹ درصد(۸۲ نفر) این افراد در گروه سنی ۵۹-۵۰ سال قرار داشتند و کمترین درصد نیز به گروه سنی ۷۹-۷۰ سال تعلق داشتند که برابر ۱/۵ درصد(۳ نفر) بود. اکثریت افراد از نظر میزان سابقه کار در گروه ۱۹-۱۰ سال(۵۴/۸ درصد، برابر ۱۱۵ نفر) و بقیه نیز به ترتیب در گروه های کمتر از ۱۰ سال، ۲۷/۶ درصد برابر ۵۸ نفر، ۲۹-۲۰ سال، ۱۵/۲ درصد برابر ۳۲ نفر، ۳۹-۳۰ سال، ۱/۵ درصد برابر ۳ نفر و ۰/۹ درصد برابر ۲ نفر در گروه سنی ۴۹-۴۰ سال قرار داشتند. هم چنین از نظر میزان تحصیلات، ۷۵/۷ درصد(۱۵۹ نفر) افراد مدرک دکترای تخصصی و ۲۴/۳ درصد(۵۱ نفر) مدرک دکترای عمومی داشتند.

میانگین امتیاز به دست آمده برای مؤلفه های سرمایه انسانی شامل نوآوری، رضایت، انگیزش، آموزش و تعهد به ترتیب برابر با ۸/۵±۲/۵۱، ۱۰/۸ ±۳/۳۴، ۱۲/۲ ±۳/۱۲، ۱۱/۷±۲/۹۷ و ۱۰/۲±۳/۰۱ بود که در سطح متوسط ارزیابی شدند. هم چنین میانگین امتیاز به دست آمده برای مؤلفه های سازمان یادگیرنده، برای یادگیری مستمر، پژوهش و گفتگو و یادگیری تیمی(۸/۸±۲/۶۳)، توانمندسازی برابر ۹/۵ ±۲/۴۲ سیستم های تعبیه شده برابر ۱۰/۴ ±۲/۷۳، ارتباطات برابر ۹/۲۸ ±۲/۵۳ و رهبری راهبردی برابر ۹/۶±۲/۸۳ بود و در حد متوسط ارزیابی شدند.(جدول شماره ۱)

جدول شماره ۱. میانگین و انحراف معیار مؤلفه های سازمان یادگیرنده از دیدگاه اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) ۱۳۹۰

مؤلفه های سازمان یادگیرنده	انحراف معیار± میانگین امتیازات
یادگیری مستمر	۸/۸±۲/۶۳
پژوهش و گفتگو	۸/۸±۲/۳۰
یادگیری تیمی	۸/۸±۲/۳۰
توانمندسازی	۹/۵±۲/۴۲
سیستم های تعبیه شده	۱۰/۴±۲/۷۳
ارتباطات	۹/۲۸±۲/۵۳
رهبری راهبردی	۹/۶±۲/۸۳

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.($P<0.005$)(جدول شماره۲)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

جدول شماره ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین مؤلفه های سرمایه انسانی و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره)۱۳۹۰

مؤلفه های سازمان یادگیرنده	مؤلفه های سرمایه انسانی									
	نوآوری		رضایت		انگیزش		آموزش		تعهد	
	ضریب همبستگی اسپیرمن	P	ضریب همبستگی اسپیرمن	P	ضریب همبستگی اسپیرمن	P	ضریب همبستگی اسپیرمن	P	ضریب همبستگی اسپیرمن	P
یادگیری مستمر	-۰/۲۰۱	۰/۰۰۳	۰/۴۶۷	۰/۰۰۰	۰/۴۸۹	۰/۰۰۰	۰/۳۷۵	۰/۰۰۰	۰/۳۸۶	۰/۰۰۰
سطح پژوهش و گفتگو	۰/۲۱۴	۰/۰۰۲	۰/۳۷۲	۰/۰۰۰	۰/۴۱۱	۰/۰۰۰	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰	۰/۳۶۲	۰/۰۰۰
یادگیری تیمی	۰/۱۱۶	۰/۰۹۳	۰/۳۵۲	۰/۰۰۰	۰/۴۹۸	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰
توانمندسازی	۰/۰۴۹	۰/۴۸۰	۰/۳۴۱	۰/۰۰۰	۰/۴۲۳	۰/۰۰۰	۰/۲۹۸	۰/۰۰۰	۰/۳۲۹	۰/۰۰۰
طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش	۰/۰۸۹	۰/۲۰۲	۰/۳۴۹	۰/۰۰۰	۰/۵۸۰	۰/۰۰۰	۰/۴۱۲	۰/۰۰۰	۰/۲۹۵	۰/۰۰۰
ارتباطات	۰/۱۰۴	۰/۱۳۲	۰/۳۵۲	۰/۰۰۰	۰/۴۷۳	۰/۰۰۰	۰/۳۱۸	۰/۰۰۰	۰/۳۵۸	۰/۰۰۰
رهبری راهبردی	۰/۱۳۸	۰/۰۴۵	۰/۴۶۴	۰/۰۰۰	۰/۵۴۱	۰/۰۰۰	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰	۰/۴۵۲	۰/۰۰۰

نتایج رگرسیون گام به گام سرمایه انسانی و مؤلفه های آن که عبارتند از: نوآوری، رضایت، انگیزش، آموزش و تعهد(متغیر مستقل) با طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش(متغیر وابسته) در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) نشان داد که مؤلفه انگیزش بیشترین تأثیر را بر طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش در سازمان دارد. از بین ۷ متغیر وابسته، تنها مؤلفه طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش و از میان ۵ متغیر مستقل، انگیزش و رضایت نرمال بودند در نتیجه فقط امکان استفاده از معادله رگرسیون متغیر پیش بین سرمایه انسانی و مؤلفه های آن با طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش در مطالعه وجود دارد. مقدار R2 در رگرسیون فوق مساوی ۰/۵۰۶ می باشد که به علت دوری از عدد یک نشان می دهد که مدل رگرسیون فوق مدل خوبی نبوده و برازش آن بر داده ها مطلوب نیست.(جدول شماره ۳)

جدول شماره ۳. معادله رگرسیون متغیر پیش بین سرمایه انسانی و مؤلفه های آن با طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره)۱۳۹۰

رگرسیون گام به گام	ضرایب غیر معیاری		ضرایب معیاری	T	P
	B	Sd.Er	Beta		
عرض از مبدأ	۴/۲۲۴	۰/۶۲۳		۶/۷۸۴	۰/۰۰۰
انگیزش	۰/۵۰۶	۰/۰۴۹	۰/۵۸۰	۱۰/۲۳۱	۰/۰۰۰

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

بحث و نتیجه گیری

یافته های به دست آمده از این پژوهش، بر وجود ارتباط مثبت و معنادار بین مؤلفه های سرمایه انسانی و سازمان یادگیرنده تأکید می کند و مؤید این مطلب است که هر چه مؤلفه های سرمایه انسانی در سازمان در وضعیت مطلوب تری قرار داشته باشد میزان یادگیری سازمان نیز بیشتر است. این یافته ها در پژوهش های دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

در بررسی نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، در مورد رابطه میان نوآوری با مؤلفه های سازمان یادگیرنده، بالاترین ضریب همبستگی(۰/۲۱۴) میان نوآوری، سطح پژوهش و گفتگو در سازمان وجود دارد. به طور کلی می توان این گونه بیان کرد که بین نوآوری و سطح یادگیری سازمان رابطه معنادار ضعیف و مثبتی وجود داشت که نشان از تعامل مستقیم و مثبت نوآوری اعضاء هیئت علمی با الگوی هفت گانه سازمان یادگیرنده دارد. نتیجه تحقیقات ناظم و مطلبی،(۲۲)، و هم چنین آذری،(۲۳)، نیز با نتیجه تحقیق حاضر هم خوانی داشته و مؤید وجود چنین رابطه ای می باشد، با این تفاوت که در پژوهش آذری، میزان همبستگی بین نوآوری با مؤلفه های سازمان یادگیرنده بالاتر بوده است. نتایج پژوهش پیروزمهر حاکی از آن بود که میان اقدامات منابع انسانی و عملکرد سازمانی و هم چنین میان سرمایه های انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد،(۲۴). در پژوهش تسای و همکاران نیز مؤلفه رضایت شغلی(رابطه با همکاران و رابطه با اعضاء خانواده) تأثیر معناداری بر تعهد به یادگیری کارکنان داشت،(۸). یافته های پژوهش خلیل دیرانی نیز از نتایج مطالعات قبل حمایت می کرد.(۲۵)

یافته های پژوهش نشان داد که از میان مؤلفه های سرمایه انسانی(نوآوری، رضایت، انگیزش، آموزش و تعهد)، همبستگی بین رضایت و مؤلفه های سازمان یادگیرنده، بیشتر و روابط قوی تر از بقیه مؤلفه هاست. به طوری که از میان مؤلفه های سازمان یادگیرنده، بیشترین همبستگی ۰/۴۶۷ است که بین رضایت و یادگیری مستمر بوده وکمترین همبستگی(۰/۳۴۱) بین رضایت وتوانمندسازی بود. از آن جا که مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۵ می باشد، همه روابط بین رضایت و کل مؤلفه های سازمان یادگیرنده معنادار است. از طرفی تمام همبستگی ها مثبت بود. بدین صورت که با افزایش میزان رضایت اعضاء هیئت علمی، میزان مؤلفه های سازمان یادگیرنده نیز افزایش می یافت و بلعکس. میزان نسبتاً بالای همبستگی میان مولفه رضایت و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در پژوهش حاضر نشان دهنده اهمیت بالای این مؤلفه در سازمان یادگیرنده و هم چنین رتبه برتر آن، بیانگر برخورداری نسبی سازمان از سطوح قابل قبولی از رضایت در بین اعضاء هیئت علمی است. لذا به نظر می رسد که عملکرد سازمان در این زمینه مطلوب بوده و می بایست به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده وضعیت فعلی را حفظ و ارتقاء بخشید.

یافته های تحقیق ایگان و همکاران حاکی از آن است که رضایت اعضاء هیئت علمی تأثیر به سزایی بر تمایل آن ها در به اشتراک گذاری دانش و در نتیجه یادگیری سازمانی دارد. هم چنین، مشارکت اعضاء هیئت علمی و رضایت آن ها از پیش نیازهای سازمان یادگیرنده بوده و به صورت غیر مستقیم، از طریق تأثیر بر تعهد و انگیزش کارکنان به افزایش سطوح یادگیری سازمانی کمک می کند.(۹)

نتایج پژوهش بوتیس و سرنکو نشان داد که تولید دانش یکی از نتایج مهم تلاش های مدیریت سرمایه انسانی می باشد. کارکنان ممکن است با ارائه راه حل های نوین، خلق مجدد فرایندهای سازمانی و دادن ایده ای نو، تولید دانش بنمایند.(۱۵)

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین انگیزش و سطح یادگیری سازمان وجود دارد. بدین صورت که، بین انگیزش و مؤلفه های سازمان یادگیرنده، همبستگی ها نسبت به همبستگی میان سایر مؤلفه های سرمایه انسانی با مؤلفه های سازمان یادگیرنده بزرگ تر و روابط قوی تر است. از میان مؤلفه های سازمان یادگیرنده، بیشترین همبستگی ۰/۵۸۰ است که بین انگیزش و طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش برقرار شده است وکمترین همبستگی(۰/۴۱۱) میان انگیزش و سطح پژوهش و گفتگو در سازمان است. از آن جا که مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۵ می باشد، همه روابط بین انگیزش و مؤلفه های سازمان یادگیرنده معنادار و همبستگی ها مثبت می باشد. به طوری که با افزایش میزان انگیزش اعضاء هیئت علمی، میزان مؤلفه های سازمان یادگیرنده نیز افزایش می یابد و بلعکس. تحقیق انجام شده توسط آذری(۱۳۸۸) در این زمینه، نیز حاکی از وجود چنین رابطه ای است، هر چند که این همبستگی نسبت به همبستگی بین انگیزش و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در پژوهش حاضر کمتر است. بر اساس نتایج مطالعه لین، عوامل انگیزش درونی نظیر سودبری دوطرفه، لذت کمک به دیگران و اتکا به دانش شخصی بر تمایل به اشتراک گذاری دانش کارکنان تاثیر می گذارد،(۲۶). نتایج پژوهش اسماعیل

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

نیز با نتیجه مطالعه حاضر هم خوانی دارد. او در تحقیق خود نشان داد که انگیزش عاملی اساسی در فرایند یادگیری محسوب می گردد. وجود همبستگی معنادار بین مؤلفه انگیزش و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در این مطالعه بیان کننده رابطه مؤثر در راستای شکل گیری یک سازمان پویا و لزوم توجه هر چه بیشتر به توان انگیزشی اعضاء هیئت علمی می باشد. پزشکان با انگیزه، اهرمی توانمند در جهت ارتقاء و تسریع برنامه ها و اهداف بیمارستان خواهند بود، هم چنان که در بسیاری از سازمان ها از نیروهای با انگیزه به عنوان مزیت رقابتی نسبت به رقبای خود نام برده اند.(۲۷)

نتایج حاصل از تحقیق بیانگر وجود رابطه ای مثبت و معنادار بین آموزش و سطح یادگیری سازمان بود. از میان مؤلفه های سازمان یادگیرنده، بزرگترین همبستگی ۰/۴۲۵ و بین آموزش و رهبری راهبردی وکمترین همبستگی(۰/۲۹۸) میان آموزش و توانمندسازی بود. از آن جا که مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۵ می باشد، همه روابط بین آموزش و مؤلفه های سازمان یادگیرنده معنادار است. از طرفی تمام همبستگی ها مثبت می باشد. به طوری که، با افزایش میزان آموزش اعضاء هیئت علمی، میزان مؤلفه های سازمان یادگیرنده نیز تاحدودی افزایش می یابد و بلعکس. پژوهش دامادی نیز نشان داد که بین سطوح سازمان یاگیرنده با مؤلفه های مدیریت دانش و مدیریت کیفیت فراگیر(به استثناء حمایت و رهبری مدیریت عالی سازمان) در سطح($P<0.001$) همبستگی معناداری وجود دارد.(۲۸)

یافته های پژوهش هویدا نشان داد که بین نمرات مؤلفه های سازمان یادگیرنده و نمرات بهبود کیفیت آموزش همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد($P=0.00$) و با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. یافته های مربوط به فرضیه های فرعی حاکی از آن بود که میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده به جز یک مؤلفه در بقیه مؤلفه ها کمتر از میانگین فرضی ۳ در طیف لیکرت بوده و این میزان در دانشگاه های گروه نمونه متفاوت است($P=0.03$) هم چنین میزان بهبود کیفیت آموزش کمتر از میانگین فرضی ۳ و در دانشگاه های گروه نمونه متفاوت است.($P=0.01$)(۲۹)

بررسی های انجام شده در پژوهش نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین تعهد افراد و سطح یادگیری سازمانی بود. بدین صورت که، بین تعهد و مؤلفه های سازمان یادگیرنده، همبستگی ها تا حدود زیادی مانند همبستگی میان آموزش با مؤلفه های سازمان یادگیرنده است. از میان مؤلفه های سازمان یادگیرنده، بیشترین همبستگی ۰/۴۵۲ است که بین تعهد و رهبری راهبردی و کمترین همبستگی(۰/۲۹۵)۰میان تعهد و طراحی سیستم های تعبیه شده به منظور جذب و نشر دانش در سازمان بوده است. از آن جا که مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۰۵ می باشد، همه روابط بین تعهد مؤلفه های سازمان یادگیرنده معنادار و از طرفی همبستگی ها مثبت می باشد. بدین صورت که با افزایش میزان تعهد اعضاء هیئت علمی، میزان مؤلفه های سازمان یادگیرنده نیز افزایش می یابد و بلعکس. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیق آذری(۱۳۸۸) هم خوانی دارد.

یافته های پژوهش مؤمنی بیانگر آن بود که دانشگاه از دیدگاه کارکنان، سازمان یادگیرنده محسوب نمی شود، بین دیدگاه کارکنان نسبت به مؤلفه های سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی آن ها رابطه معنی داری وجود ندارد. هم چنین بر اساس متغیرهای اصلی پژوهش تفاوت معناداری میان دانشکده ها و مدیریت های مختلف دانشگاه وجود ندارد.(۳۰)

نتایج حاصل از مطالعه داورزانی نشان داد قابلیت یادگیری را می توان از طریق پنج فاکتور تعهد مدیریت، مدل های ذهنی مشترک، تفکر سیستمی، کار تیمی، قابلیت فردی و مدیریت دانش، اندازگیری نمود. از بین این فاکتورها میزان تأثیر تعهد مدیریت بر قابلیت یادگیری از سایر فاکتورها بیشتر است و پس از آن با اندکی تفاوت، مدیریت دانش بیشترین اهمیت را دارد. در این پژوهش، از بین مؤلفه های سرمایه انسانی، مؤلفه های انگیزش(۱۲/۲) و نوآوری(۸/۵) به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین را با انحراف معیار ۳/۱۲ و ۲/۵۱ به خود اختصاص دادند،(۳۱). با توجه به نتایج همبستگی بین تک تک مؤلفه های سرمایه انسانی با مؤلفه های سازمان یادگیرنده، می توان گفت که بین مؤلفه های سرمایه انسانی با مؤلفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سیستم های بهداشتی-درمانی و سازمان های وابسته به نظام سلامت از جمله سازمان هایی می باشند که به دلیل گستردگی و تنوع دامنه فعالیت ها و ارائه خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی به قشر وسیعی از جامعه و ایفای نقش محوری در حفظ و ارتقاء سطح سلامت، از اهمیت و حساسیت ویژه ای برخوردار هستند. اگر چه در سال های اخیر پیشرفت های چشم گیری در ایران و سایر کشورها صورت گرفته که حاصل مطالعات و تحقیقات

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

تیمی بوده است، با این حال در کشور ما، مطالعات منسجمی در زمینه به کارگیری الگوی سازمان یادگیرنده انجام نگرفته است. با توجه به اهمیت موضوع نوآوری فردی در سازمان، تهیه برنامه هایی به منظور حفظ و ارتقای نظام نوآوری فردی موجود، نظیر آموزش و استخدام گزینشی افرادی که ایده های خلاقانه و تمایل در به اشتراک گذاری دانش دارند و هم چنین اندیشیدن تمهیداتی نظیر ایجاد هماهنگی در میان اعضاء و گسترش فرهنگ کار تیمی از طریق تهیه برنامه های اعطای پاداش مبتنی بر عملکرد گروهی و ایجاد بینشی مشترک در ارتباط با اهداف سازمان، جهت تبدیل این قابلیت به یک قابلیت سازمانی(و نه فقط فردی) راهبردهایی هستند که در این زمینه پیشنهاد می گردد.

هم چنین به منظور ایجاد رضایت شغلی و انگیزش بیشتر اعضاء هیئت علمی، اقداماتی نظیر افزایش حوزه اختیارات افراد و بهبود روابط اعضاء(که از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی می باشد) و عواملی هم چون شغل انگیزاننده و بسترسازی و گسترش فرهنگ همکاری و مشارکت و ترویج انجام کارهای گروهی و تیمی پیشنهاد می شود. لذا پیاده سازی نظام آموزشی مستمر و کارآمد در چارچوب راهبردها و برنامه های آتی بیمارستان می تواند زمینه ساز و تقویت کننده روش های حل مسئله در درون بیمارستان بوده و برخورداری مدیران و اعضاء هیئت علمی بیمارستان از روش های نوین آموزشی، می تواند بازوی توانندی در جهت ارتقای سطح کیفی فعالیت های پژوهشی و آموزی تلقی گردد. برگزاری دوره های تخصصی متناسب با هر یک از مشاغل، نیازسنجی دقیق و بهره مندی از آخرین دستاوردهای علمی دنیا، هدفمند بودن آموزش ها، پرهیز از برخی برنامه های موازی نیز از جمله مواردی به شمار می رود که می بایست در طرح ریزی و اجرای چنین برنامه هایی مد نظر قرار گیرد.

سپاسگزاری

از اعضاء هیئت علمی و همکاران محترم مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) که با دقت نظر پرسش نامه ها را تکمیل کردند و زمینه انجام این مطالعه را فراهم نمودند صمیمانه سپاسگزاریم.

References

1- Sarviani J. Development of human resources and learning organizations in Europe (documenting the experience of countries and European companies). 1th ed. Tehran:Faraz Andishe Sabz Publication- Iran Khodro Company Training Center; 2006. (Persian)

2-Walton J. Gholamzadeh, D.the strategic of human resource development. 2th ed. Tehran: Termeh Publication; 2006. (Persian)

3-Pirouzmehr F. Determine and analyze the role of human resource practices on organizational performance improvement approach to human capital. Tehran University Publ-ication; 2008. (Persian)

4- Bontis N. The rising star of the chief knowledge officer. Ivey Business J 2002; 66:20-5.

5-Shahaiy B, Sobhani M. Learning Organization: theoretical foundations, implementation and evaluation of models. Publications Yastaroun: Tehran;2006. (Persian)

6-Mirshahi N. Knowledge management process: the memory management and organizational learning. Manage Develop J 2009; 62:48-53. (Persian)

7-Seyed-Javadiyan SR. Human resource management and personnel affairs. Tehran, Negahe Danesh Publication; 2002. (Persian)

8- Tsai PC, Yen Y, Huage L, Huang I. A study on motivating employees learning commitment in the post- downsizing era: Job satisfaction perspective. J World Busin 2007;42:157-69.

9- Egan TM, Yang B, Bartlett K. The Effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. Hum Resource Develop 2004;279-301.

10-Chen HM, Lin K. The measurment of human capital and its effects on the analysis of financial statements. Int J Manage 2004; 20:470-8.

11- Abolalaiy B. [HRD challenges and solutions]. Taghdir J 2004;134:17-22. (Persian)

12-Walton J. Strategic development of human resources. Tehran:Human Resource

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

Management Association Publication; 2004.P.59-172. (Persian)
13-Baradarane SR. Second special conference on human resource development. J Administr Reform 2002;8:9-13. (Persian)
14-Senge P. Creating a learning organization the fifth commandment. Tehran:Industrial Management Publication; 2001. (Persian)
15- Bontis N, Serenko A. A casual model of human capital antecedents and conesquents in the financial services industry. J Intellect Capit 2009;10:53-69.
16-Yousefi AR, Zahbiyoun SH. [Learning organization strategy for health care quality improvement Tehran]. Iran J Med Educat 2010;10:1033-44. (Persian)
17- Jafari M. Modern dance in the evening. Tadbir J 2006; 178:15-9. (Persian)
18. Bykas CS. Innovations in university management. Tehran:Institute for Higher Education Research and Planning; 2000. (Persian)
19-Purmanzeh J, Kheiri N. Development of e-learning in the information age. J Clin Inform Iran Sci Dacum 2007; 7:33-47. (Persian)
20-Chen J, Xie YH. Measuring intellectual capital: a view model and empirical study. J Intellect Capit 2004; 5: 132-47.
21-Shafi C, Shafi A. Human resource management in learning organizations. J Tadbir 2005; 176:30-4. (Persian)
22- Nazem F, Motalebi A. Something democratic. Structural model for intellectual capital on organizational learning martyr Beheshti University. J Educat Manage2011;24:29-50. (Persian)
23-Azari A. The relationship between the components of human capital and learning organization. School of Management and Accounting martyr Beheshti University; 2009. (Persian)
24- Pyruzmehr F. [Review and analyze the role of human resource practices in organizational performance improvement approach to human capital]. Beheshti University Publication; 2009. (Persian)
25- Dirani KH. A Model Linking the learning organization and performance Job Satisfaction, University of Illinois at Urbana Champaign. Educat Resource Inform Cent 2006; 27:556-62. (Persian)
26-Lin HF. Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. J Inform Sci 2007;33:49-52.
27-Ismail M. Creative climate and learning organization factors: their contribution toward innovation. Leader Organ Develop J 2005;26:639-54.
28-Damadi M. Causal relationship between the components of TQM and learning organizations, knowledge management and learning levels Drshrkt insurance in Isfahan. Roodehen Islamic Azad University;2009. (Persian)
29-Hoveyda R. Applying the components of the learning organization and improve the quality of education in public universities, University of Isfahan and learning model. School of Tehran Psychology and Educational Sciences;2005. (Persian)
30-Momeni M. Assessing learning organization whit employee views of Mashhad University and its relation to their performance. Ferdowsi University of Mashhad;2006. (Persian)
31-Davarzani H. Model gfor assessing organizational learning capacity. University of Tarbiat Modarres;2004. (Persian)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]

The Relationship between Human Capital and Learning Organization Components in Faculty Members of Imam-Khomeini Hospital Complex in 2011

Alikhani M[1], Mohammadzadeh Jamalian M[2], Omrani A[1], Babaei Heydarabadi A[3],Imani A[4] , Delpasand M[5,6] , Ostadjafar F[7], Noormohamadi A[8]*

(Recived: 10June, 2013Accepted: 8October, 2013)

Abstract

Introduction: In the period of optimization of talent, organizations search for creative and innovative approaches to upgrade their competitive advantages and in this turbulent and complicate environment, only human resource could be useful for organizations. The purpose of this study was to investigate the relationship between the components of human capital and the components of learning organizations among faculty members of the Imam Khomeini's hospital in 2011.

Materials & Methods: This research was conducted through a cross-sectional and descriptive fashion. The society under study consisted of 227 faculty members working at Imam Khomeini hospital complex. Data were collected by means of a questionnaire that its validity and reliability were assured by expert's corroboration and alpha Cronbach coefficient (0.94), respectively. The data were analyzed via descriptive and analytical statistics (Spearman correlation coefficient) by SPSS software.

Findings: The results revealed a moderate learning organization status based on the opinions of faculty member at Imam Khomeini hospital complex. There was a significant relationship between the human capital and learning organization components ($P<0.005$).

Discussion & Conclusion: Regarding to the presence of a significant positive relationship between the human capitals and learning organization components, the necessity of applying this method as a new and efficient theory in management and health system would be inevitable

Keywords: Human capital, learning organization, faculty member

1. Department of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. Msc of Health Services Management, Malayer Health Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.
3. Dept of Health Promotion and Education, Faculty of Health shahid, Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
4.Ph.D. Pharmaceutical Management & Pharmacoeconomics, Department of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran.
5. Health Management and Economics Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
6. PhD Candidate in Health Policy, School of Public Health,Iran University of Medical Sciences, Iran, Iran.
7.Proteomics Research Center, shahid Beheshti University of Medical Sciences,Tehran, Iran
8.Dept of Operating Room, Faculty of Allied Medical Sciences, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran.
**Corresponding author*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-04]