

چکیده

باتوجه به روند سریع تغییرات وتوسعه درعرصه های گوناگون صنعتی،اقتصادی،اجتماعی وفرهنگی سازمانها نیازمند منابعی هستند تا بتوانند بگونه ای هوشمند ودانش محور با این تغییرات مواجه شود؛در این میان عنصرکلیدی سازمانها سرمایه انسانی آنها قلمداد می گردند.انسانها به عنوان عناصری هوشمند وارزشمند برای سازمان نیازمند توجه بیشتری نسبت به سایرمنابع سازمانی هستند زیرا سازمانها ازانسانها شکل می گیرند.مدیریت سرمایه انسانی (جذب،استخدام،حفظ ونگهداری وبهبود کارکنان سازمان)یکی از ارکان اصلی مدیریت درسازمانها است وحسابداری مدیریت راهبردی سرمایه انسانی نیز یکی از مهم ترین ابزارهای کاربردی جهت سنجش وارزیابی پولی وغیرپولی منابع وسرمایه های انسانی سازمان به شمارمی رود.مدیران با استفاده از گزارشات استخراج شده ازاین طریق، با تحلیل اطلاعات مربوط به شرایط موجود و تعمل در آرمان ها و اهداف سازمان و آن چه که به عنوان منابع در دسترس دارند، می توانند برای رسیدن به شرایط مطلوب برنامه ریزی کنند و گام بردارند. بدیهی است ضعف سیستم حسابداری راهبردی(استراتژیک) سازمان ها بویژه بخش حسابداری مدیریت می تواند لطمه ای جبران نا پذیر به آن ها وارد آورد. برای تقویت بخش حسابداری مدیریت سرمایه انسانی سازمان می توان آن را با مدیریت راهبردی ترکیب نموده وبا یک رویکرد راهبردی،وبا نگاه به تغییرات محیطی و چشم اندازی بلند مدت، این شاخص هارا با یکدیگر ادغام نماید،که از این عمل حسابداری مدیریت راهبردی سرمایه انسانی حاصل می شود.در این مقاله تلاش شده است تا به بررسی تخصصی واژه استراتژی حسابداری وارائه چندین راه حل وترکیب حسابداری مدیریت ومدیریت راهبردی با یکدیگر به تعریفی جدیدتر ازترکیب این اصول پرداخته شود.

دراین مقاله حسابداری مدیریت راهبردی سرمایه انسانی به عنوان یکی از ابزارهای مناسب درحوزه حفظ ونگهداری وبهبودکارکنان درنظرگرفته شده است؛به این ترتیب که متغیرعملکرد کارکنان درحوزه مدیریت سرمایه انسانی ومتغیرهای ارزشیابی پولی وغیرپولی درحوزه مدیریت سرمایه انسانی به عنوان متغیرهای تحقیق براساس نظریات بیان شده؛انتخاب گردیده اند تا رابطه آنها با یکدیگر مورد سنجش قرار گیرد.دراین مقاله بحث عملکرد سرمایه انسانی درحوزه مدیریت سرمایه انسانی وارزشهای پولی وغیرپولی درحوزه حسابداری مدیریت راهبردی سرمایه انسانی مورد نظرقرار دارد.تا سازمانها بتوانند ازاین طریق به برنامه ریزی استراتژیک سازمان رویکرد ونتایج،حسابداری سرمایه انسانی را نیز اضافه نمایند؛بدین ترتیب سازمانها می توانند در تنظیم اهداف راهبردی سازمان،از حسابداری سرمایه انسانی استفاده نمایند.

کلید واژه:

حسابداری مدیریت راهبردی (استراتژیک)،سرمایه انسانی،مدیریت سرمایه انسانی،بهای جایگزین،ارزش پولی سرمایه انسانی،ارزش غیرپولی سرمایه انسانی

مقدمه

امروزه با توجه به افزایش رقابت درمیان سازمانها دیگر سازمانهای بزرگ و پیچیده ای که دهه های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند وسازمانهای بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی بویژه با توجه به مسایل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی¹ است . هرچه تغییرات در محیط پیچیده تر باشند ، سازمانها نیاز بیشتری به دانش وآگاهی گسترده ازعوامل محیطی دارند، تا بتوانند خود را با

حسابداری مدیریت راهبردی

سرمایه انسانی سازمان

وجیهه رحمتی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام

خمینی(ره) شهر ری گروه حسابداری تهران

ایران

سهیلا داروئیان (نویسنده مسئول)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام

خمینی(ره) شهر ری گروه حسابداری تهران

ایران

Darouian82@gmail.com

تغییرات و تحولات محیطی تطبیق دهند. امروزه سازمانی موفق است که بطور سریع و مستمر یاد بگیرد و این یادگیری تنها از طریق برخورداری از منابع انسانی با انگیزه و ایجاد کارکردهای لازم برای یادگیری محقق خواهد شد. به عبارت دیگر یادگیری سازمانی موجب می شود که سازمان در شرایط نو رفتاری جدید و متناسب با آن داشته باشد. یادگیری برای تغییر است، به عبارتی یادگیری در هر سازمان باید به تحول و تحول مثبت نیز به عادت تبدیل شود، در این راستا سازمان‌های موفق برای نیل به اهداف خود، نکات و راهکارهای ویژه‌ای را سرلوحه فعالیت‌های اقتصادی خود قرار داده‌اند، که از این میان، پایبندی به تفکر خدمت به مشتری یا مشتری مداری و دارا بودن فرهنگ سازمانی^۲ برخورداری از بصیرت را می‌توان نام برد. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند و برای پرورش نیروی انسانی ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است (Jafari Moghadam, 2002). به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه مدیران آن برای بالابردن توانایی سرمایه‌های انسانی خود بکوشند. یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد. در چنین سازمان‌هایی همه شرایط یادگیری برای اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته‌اند، همت می‌گمارند (Khalili, 2004).

عمده ویژگی که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمانی با الخص نهادهای «دانش بنیان»^۳ چون دانشگاه متصور بود؛ تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده محیط حاکم بر فضای آنهاست. دانشگاهها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغییر علمی و محیط باشند. بنا براین باید هرچه سریعتر جای خود را به سازمان‌هایی چابک دهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه حفظ و ارتقا اعتبار خود را فراهم آورند. هوش سازمانی^۴ مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان و مدیریت است. پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ بر می‌گردد و ریشه‌های آن را باید در نظریه‌های مدیریت دانش^۵ و یادگیری سازمانی جستجو کرد (Khavandkar et al, 2009).

در این پژوهش به بررسی تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی با مطالعه موردی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته است.

۱. پیشینه و چارچوب نظری

هلال^۶ (۲۰۰۶) معتقد است هوش سازمانی، ظرفیت یک سازمان در جهت خلق دانش و به کار گیری راهبردی آن به منظور هماهنگی و تطابق با محیط اطرافش می باشد. به عقیده یولز^۷ (۲۰۰۵) ایده و مفهوم هوش سازمانی پارادایم‌های جزیی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را نیز در بر می‌گیرد. ماتسون^۸ و ماتسون (۲۰۰۱) شانس عملکرد در سازمان‌های هوشمند را در مقایسه با سازمان‌هایی با بهره‌های سازمانی پایین‌تر، تقریباً ۵ برابر می‌دانند. به منظور بررسی یادگیری سازمانی و هوش سازمانی پژوهش‌های متفاوت و البته مجزایی در ایران انجام شده است از جمله بهلولی (۱۳۸۳) به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر مؤلفه خدمات زنجیره ارزش پورتر در توسعه صنعت آسانسورسازی کشور پرداخته است و به این نتیجه دست یافت که دانش شغلی بالا و یادگیری بر نحوه ارائه خدمات توسط پرسنل شرکت در صنعت آسانسورسازی تأثیرگذار است.

هاشمی (۱۳۸۵) به منظور بررسی عوامل موثر بر یادگیری سازمانی نتیجه گرفت که ۹ عامل اصلی در مورد یادگیری سازمانی شناسایی شده است. این عوامل شامل تفکر سیستمی^۹، یادگیری تیمی^{۱۰}، مدل‌های ذهنی، بصیرت و آرمان مشترک، مهارت و تسلط شخصی، تجربه کردن با روش‌های جدید، درس گرفتن از تجربیات گذشته، یادگیری از دیگران و انتقال دانش می باشد. همچنین ابزری و همکاران (۱۳۸۵) در مورد رابطه بین مولفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی نتیجه مثبت و معناداری را گزارش نموده‌اند. و عزیزی (۱۳۸۶) در زمینه ارتباط بین مولفه‌های هوش سازمانی با توسعه مدیریت دانش سازمانی نتایج مثبت و معناداری را گزارش نموده است. همانطور که اشاره گردید این دو متغیر به صورت جداگانه و با متغیرهای دیگر بررسی شده‌اند اما ضرورت دارد که تلاشهایی در زمینه شناخت ارتباط یادگیری سازمانی، هوش سازمانی در سازمانها انجام شود.

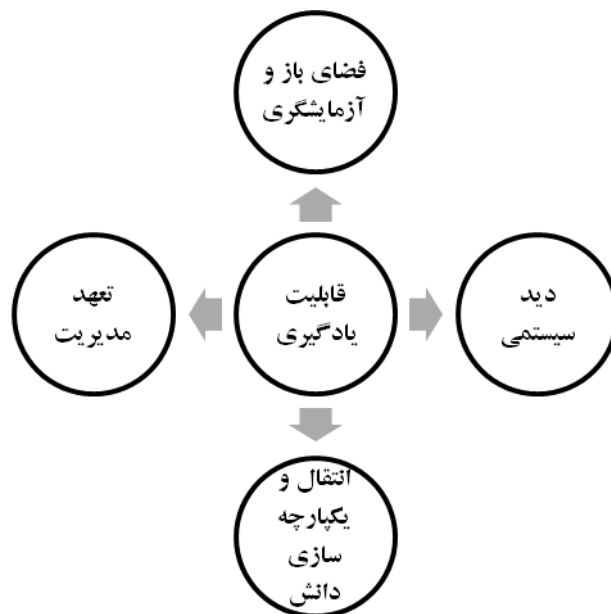
۲. یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی را می‌توان به عنوان فرایندی در نظر گرفت که از آن طریق سازمانها، مدلها، قواعد و دانش ذهنی^{۱۱} خود را در جهت بهبود عملکرد سازمان تغییر داده و یا اصلاح می‌کنند. همچنین قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان ویژگیها و عوامل مدیریتی و سازمانی تعریف شده است که فرایند یادگیری سازمانی را در سازمان‌های مختلف تسهیل کرده و یا امکان یادگیری را به وجود می‌-



آورند (Yeung et al., 1999 ; Hult and Ferrell, 1997). تمپلیتون و همکارانش^{۱۲} (۲۰۰۲) برای یک تعریف واحد برای یادگیری سازمانی بیش از ۱۵۰ مقاله علمی که در آن واژه یادگیری سازمانی بکار رفته بود را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که برای تعریف یادگیری سازمانی سه پارادایم جمعیت شناسی^{۱۳}، اقدامات اجتماعی^{۱۴} و نتیجه گرایی^{۱۵} مورد استفاده قرار گرفته است. آنها بر اساس مطالعات خود یادگیری سازمانی را مجموعه ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و غیرآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد تعریف می‌کنند.

گومز^{۱۶} و همکاران (۲۰۰۵) با توجه به مطالعات و پژوهش‌های پیشین عوامل شکل دهنده قابلیت یادگیری سازمانی را شناسایی کرده و در چهار عامل دسته بندی کرده اند و بر این اساس مدلی برای اندازه گیری قابلیت یادگیری سازمانی ارائه داده اند، نتایج تجربی پژوهش گومز و همکاران در ۱۱۱ شرکت، تاییدی بر مدل پیشنهادی آنها است، چهار قابلیت یادگیری سازمانی بر اساس مدل گومز و همکاران (۲۰۰۵) که در شکل (۱) نشان داده شده است. در ادامه در مورد هر کدام از ابعاد قابلیت یادگیری به صورت مختصر توضیحاتی ارائه شده است.



شکل ۱- ابعاد قابلیت یادگیری سازمانی (اقتباس از : Gomez et al., 2005)

تعهد مدیریت^{۱۷}: ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی^{۱۸} در درجه اول مبتنی بر تعهد قوی مدیریت نسبت به یادگیری است (Goh and Richards, 1997). مدیریت سازمان باید اهمیت و ضرورت یادگیری را درک کرده و فرهنگی را ایجاد کند که کسب، خلق و انتقال دانش را به عنوان یک ارزش زیربنایی ارتقا دهد (Nonaka and Takeuchi, 1995).

دید سیستمی: دید سیستمی مستلزم وجود یک هویت مشترک برای همه اعضای سازمان می باشد (Sinkula, 1994). به عبارت دیگر قابلیت یادگیری بر پایه وجود یک ضمیر جمعی است که کمک می کند سازمان به عنوان سیستم نگریسته شود که هر عضو سازمان باید به منظور نیل به اهداف همکاری کند (Gomez and Lorente, 2004; Ingelgard et al., 2002). تک تک اعضا و بخشهای مختلف سازمان باید دید واضحی نسبت به اهداف سازمان داشته باشند و بدانند که چگونه میتوان به توسعه سازمان کمک کرد (Lei et al., 1999).

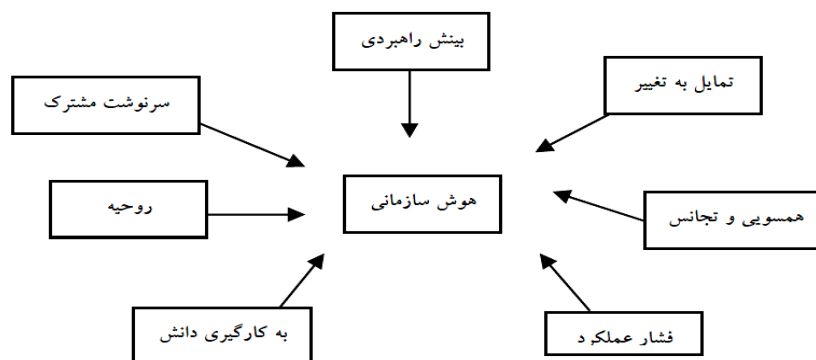
فضای باز و آزمایشگری: یادگیری مولد (دو حلقه ای) مستلزم وجود فضای باز و آزمایشگری است که ایده ها و نقطه نظرات جدید، هم از داخل و هم از خارج سازمان را پذیرا باشد، فضای باز و آزمایشگری باعث می شود دانش فردی به صورت مستمر به روز شده، گسترش یافته و بهبود یابد (Sinkula, 1994). برای ایجاد جو سازمانی باز لازم است به همان اندازه که آمادگی برای پذیرش همه ایده ها و تجربیات به منظور یادگیری از آنها داریم، به تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری نیز احترام بگذاریم و از نگرشهای خودخواهانه و برتر دانستن عقاید، ارزشها و تجربیات خود نسبت به سایرین پرهیز کنیم (Nevis et al., 1995).

انتقال و یکپارچه سازی دانش: این قابلیت اشاره به دو فرآیند انتقال و یکپارچه سازی داخلی دانش دارد که کاملاً مرتبط به هم بوده و همزمان با هم اتفاق می افتند. موثر واقع شدن این دو فرآیند وابسته به وجود قبلی ظرفیت جذب (Cohen and Levinthal, 1990) و نیز عدم وجود موانع داخلی که باعث بازداشتن و کند شدن انتقال بهترین تجارب در سازمان می شود، است (Szulanski, 1996).

۱.۲. هوش سازمانی

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان و مدیریت است. پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ بر می گردد و ریشه های آن را باید در نظریه های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جستجو کرد. هوش سازمانی را در سال ۱۹۹۲ به برای نخستین بار ماتسودا^{۱۹} در مقاله ای با عنوان هوش سازمانی، اهمیت آن به منزله یک فرآیند و فرآورده در کنفرانس بین المللی اقتصاد در توکیو مطرح کرده است. در این مقاله ضمن تشریح معنا و مفهوم هوش سازمانی، فرآیند هوش سازمانی را متشکل از پنج عنصر دانسته فرآورده هوش سازمانی را در قالب طراحی سیستمهای اطلاعات معرفی کرده است.

سازمان ها در فضای رقابتی اقتصاد جهانی و دنیای پرتحول امروزی، برای بقای خود باید تصمیم گیری های سریع و صحیح داشته باشند. بدیهی است این امر مستلزم آگاهی کافی و دانش متناسب برای تصمیم گیری می باشد. هوش سازمانی با تبدیل اطلاعات به دانش می تواند یک مزیت رقابتی برای سازمان ها ایجاد (Golpayegani, 2008). هوش سازمانی نه تنها به عنوان یک ابزار یا یک محصول و یا حتی سیستم، بلکه به عنوان یک رویکرد جدید در معماری سازمانی بر اساس سرعت اطلاعات به منظور اتخاذ تصمیمات دقیق و هوشمند کسب و کار در حداقل زمان ممکن مطرح شده است (Golestani, 2007). اخیراً هوش سازمانی یکی از سریعترین مسیرهای توسعه فناوری اطلاعات معرفی شده است. پیش بینی ها حکایت از این دارد که در آینده سیستم های هوش سازمانی به سیستم هایی چون سیستم مدیریت روابط مشتری و سیستم برنامه ریزی منابع شرکت متصل شده و به شرکت و یا سازمان مزیت رقابتی ویژه ای خواهند داد. (Mahmoudi, 2008) ماتسودا هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می داند. مدل هوش سازمانی که ماتسودا معرفی می کند، سبب یکپارچگی پردازش دانش انسانی و دانش مبتنی بر ماشین در توانایی حل مسئله می شود (Kim, 2003). از دیدگاه مک مستر هوش سازمانی قابلیت یک سازمان است، به عنوان یک کل، در افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی و عمل موثر بر پایه ایجاد دانش می شود (McMaster, 1996). مندلسون و زیگلر (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان دادند که هوش سازمانی تأثیر قوی بر عملکرد مالی سازمانها دارد. سازمانهایی که هوش سازمانی بالایی دارند، پیشرفت و سوددهی بیشتری داشته اند. همچنین اطلاعات بیرونی را تسخیر میکنند و اطمینان دارند که تصمیمات درستی در سازمان اتخاذ شده است. آلبرخت (۲۰۰۳) در مقابل واژه کند ذهنی سازمانی، از واژه هوش سازمانی استفاده می کند واز آن به عنوان درمان کند ذهنی سازمانی یاد می کند و هوش سازمانی را به عنوان توانایی یک سازمان در هماهنگ نمودن ویکپارچه سازی کل نیروی ذهنی و هوش موجود خود و تمرکز بر این نیرو برای دستیابی به رسالت سازمان تعریف می کند و آن را شامل هفت بعد می داند که در شکل (۲) و جدول (۱) در زیر ارائه شده است.



شکل ۲- ابعاد هوش سازمانی از دیدگاه البرخت (اقتباس از: Albrecht, 2003)



جدول ۱- تعاریف ابعاد هوش سازمانی از دیدگاه البرخت (Albrecht, 2003)

چشم انداز استراتژیک	منظوران چشم انداز استراتژیک قابلیت ، استنتاج و بیان هدف یک سازمان است.
سرنوشت مشترک	با داشتن احساس هدف مشترک ، تک تک افراد سازمان به صورت جبری موفقیت سازمان را درک می کنند و می توانند به صورت هم افزایی برای رسیدن به چشم انداز سازمان عمل کنند.
میل به تغییر	تغییر و تحول نشانه چالش و کسب تجارب جدید می باشد و برای افراد مهیج است و شانس برای شروع کار و فعالیت جدیدی می باشد. میل به تغییر باید با چشم انداز استراتژیک هماهنگ باشد.
روحیه	احساس افتخار در یک سازمان و پیگیری وظایف شغلی با علاقه ، خوش بینی ، باور از ویژگی های می باشد که بر هوش سازمانی تاثیر می گذارند.
اتحاد و توافق	بدون قوانین جهت اجرا ، کار های گروهی دچار مشکل می شوند. افراد باید خود را با رسالت و مأموریت سازمان هماهنگ کنند و یک سری قوانین برای ارتباط با هم دیگر و محیط بر قرار کنند.
کاربرد دانش	استفاده موثر از دانش و داده ها پیروزی و یا شکست سازمانها را رقم می زند . بهتر است کاربرد دانش به عنوان یک نظر انسان شناسانه مطرح شود تا به عنوان یک نظریه تکنولوژیکی و ساختاری
فشار عملکرد	در یک سازمان باهوش هر یک از مجریان باید در موضع اجرایی خود بوده و مفهوم اهمر اجرایی را ترویج داده و از آن پشتیبانی نمایند . اما این امر زمانی بیشترین اثر را دارد که به عنوان یک مجموعه موثر از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد

براساس آخرین شواهد و نتایج تحقیقاتی می توان بیان کرد که هوش سازمانی به عنوان یک توانایی ذهنی، متشکل از مؤلفه هایی است که تمامی عرصه های روزمره زندگی انسان را تحت تأثیر قرار می دهد (Brackett and Marer, 2003). تحقیقات نیز به روشنی نشان می دهند که هوش سازمانی با نتایج مثبت از قبیل رفتارهای جامعه پسند، روابط مطلوب با همکاران و خانواده ارتباط دارد (Rice, 1999). هلال (۲۰۰۶) هوش سازمانی را حاصل عملکرد پنج زیر مجموعه شناختی می داند که عبارت اند از: ساختار سازمانی^۲، فرهنگ سازمان ، مدیریت دانش ، روابط ذی نفعان و فرایندهای استراتژیک. وایلسکی (۲۰۰۰) نیز هوش سازمانی را فرایند مسأله یابی، جمع آوری داده ها، پردازش، تفسیر و مرتبط ساختن اطلاعات سیاسی فنی مورد نیاز در فرایند تصمیم گیری معرفی می کند.

لیبوییتس (۱۹۹۹) نیز هوش سازمانی را این گونه تعریف می کند: مجموعه تمام هوشمندیها یی که به منظور ایجاد دیدگاهی مشترک ، فرایند بازنگری و باز بینی و هدایت کل سیستم مورد استفاده قرار می گیرد.

هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورت برای دست یابی به بهره وری بیشتر در سازمان ها و صنایع کوچک و بزرگ مطرح شده است. سازمان های باهوش توان دهنی خود را مانند توان فیزیکی شان افزایش می دهند . با هوش ترین سازمانها بر اساس اصل ((هیچ وقت خوب به اندازه ی کافی خوب نیست)) عمل می کنند (Halal, 2006).

۳. فرضیات پژوهش

در این پژوهش ۵ فرضیه مورد بررسی و آزمون قرار می گیرند که عبارتند از:

H_1 هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.

H_2 فضای باز و آزمایشگری بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد.

H₃ انتقال ویکپارچگی دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.

H₄ تعهد مدیریت بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.

H₅ دید سیستمی بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.

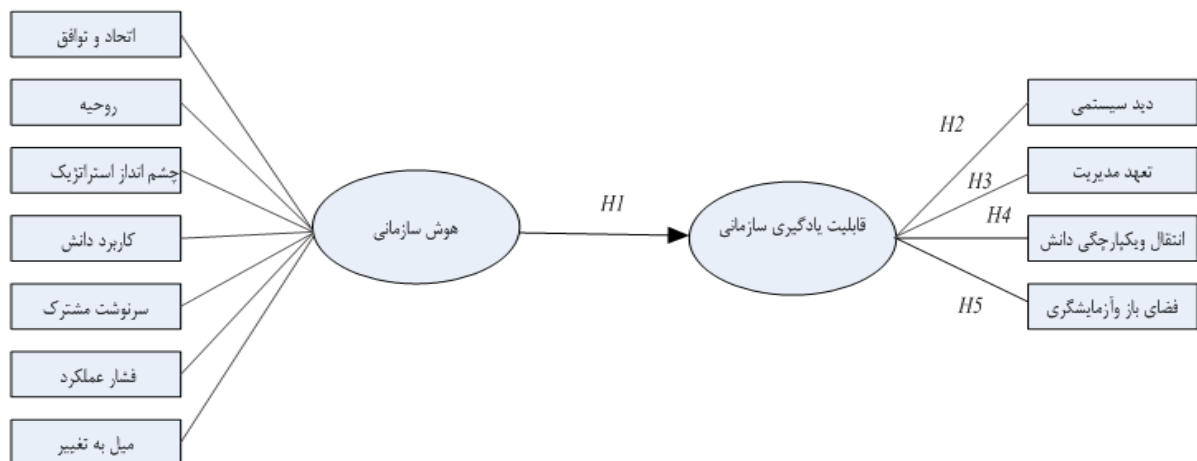
فرضیه اول (H1) فرضیه اصلی تحقیق محسوب می شود و ۴ فرضیه دیگر به عنوان فرضیات فرعی تحقیق در نظر گرفته شده اند.

۴. روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و از لحاظ ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج می باشد. متغیرهای تحقیق شامل قابلیت یادگیری سازمانی (فضای باز و آزمایشگری)، انتقال ویکپارچگی دانش، تعهد مدیریت و دید سیستمی) و هوش سازمانی(اتحاد و توافق، روحیه، چشم انداز استراتژیک، کاربرد دانش، سرنوشت مشترک، فشار عملکرد و میل به تغییر) می باشند. قابلیت یادگیری سازمانی و هوش سازمانی متغیرهای پنهان پژوهش و متغیرهای فضای باز و آزمایشگری، انتقال ویکپارچگی دانش، تعهد مدیریت، دید سیستمی، اتحاد و توافق، روحیه، چشم انداز استراتژیک، کاربرد دانش، سرنوشت مشترک، فشار عملکرد و میل به تغییر به عنوان متغیر مشاهده (الگوهای اندازه گیری) در نظر گرفته شده اند. در مدل سازی معادلات ساختاری بین دو گروه متغیر پنهان و آشکار تمایز وجود دارد. متغیر پنهان، متغیری است که از چند متغیر آشکار به وجود می آید (Ghassemi, 2010). جامعه آماری شامل کارمندان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می باشد. که با استفاده از فرمول کوکران^{۲۱}، در سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه آماری^{۲۲} ۱۴۳ نفر مشخص گردید که ۱۵۰ پرسشنامه پخش شد و ۱۴۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش با استفاده از پرسشنامه انجام گرفت، برای جمع آوری اطلاعات در مورد هوش سازمانی از پرسشنامه آلبرخت که مشتمل بر ۴۹ سوال و برای سنجش قابلیت یادگیری سازمانی پرسشنامه گومز و همکارانش که شامل ۱۶ سوال بود استفاده شد. در پرسشنامه از طیف ۵ تایی لیکرت که در جدول (۲) نشان داده شده استفاده گردید.

جدول ۲ - شیوه امتیازدهی طیف لیکرت

شکل کلی:	کاملاً موافقم	موافقم	مخالفم	کاملاً مخالفم	نظری ندارم
امتیازبندی:	۱	۲	۳	۴	۵



شکل ۳- مدل مفهومی پژوهش

برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی برای کل سوالات پرسشنامه به کمک نرم افزار



SPSS ویرایش ۱۹ تعیین شده است که در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج آلفای کرونباخ

پرسشنامه	آلفای کرونباخ
هوش سازمانی	۰,۸۳
یادگیری سازمانی	۰,۸۷

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ می باشد در نتیجه پایایی پرسشنامه تایید می گردد. همچنین با بهره گیری از ادبیات پژوهش و تحقیقات گذشته و استفاده از نظر متخصصان و صاحب نظران، روایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که روایی آن تایید شد. بعد از اطمینان از وجود روایی و پایایی در شاخص های گرد آوری شده به آزمون مدل تحقیق و فرضیه های تحقیق پرداخته شد. در این تحقیق از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون مدل اندازه گیری تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی و فرضیه های تحقیق استفاده شده است. با توجه به مدل مفهومی، این تحقیق دارای ۱۱ متغیر آشکار می باشد که دو مفهوم (متغیر پنهان) که شامل هوش سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی را اندازه گیری می کنند. برای برازش مدل از معیار های برازشی که در مدل سازی معادلات ساختاری وجود دارد استفاده شده است. معیار های برازش نشان دهنده این است که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده ها، مدل اندازه گیری تحقیق را تایید می کند یا خیر. در جدول (۴) شاخص های برازش و برازش قابل قبول که در این تحقیق استفاده شده است ارائه شده است.

جدول ۴- شاخص های برازش مدل

نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول
شاخص نیکویی برازش	GFI	90%GFI>
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	90%AGFI>
شاخص برازش هنجار شده	NFI	90%NFI>
شاخص برازش تطبیقی	CFI	90%CFI>
شاخص برازش افزایشی	IFI	90%IFI>
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	<0.10RMSEA
کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/ df	بین ۱ تا ۳

۵. برآوردن و آزمون الگوی های اندازه گیری (الگوی های عاملی تاییدی)

پس از جمع آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص های اندازه گیری (متغیر های مشاهده) تا چه اندازه ای برای سنجش متغیر های پنهان قابل قبول می باشند باید ابتدا تمام متغیر های مشاهده که مربوط به متغیر های پنهان می باشد بطور مجزا مورد آزمون قرار می گیرند. شاخص های کلی برازش برای الگو های اندازه گیری (تحلیل عاملی تاییدی) با استفاده از نرم افزار Amos18 در جدول (۵) آمده است.

جدول ۵- تحلیل عاملی تاییدی الگو های اندازه گیری مدل

متغیر مشاهده	F	CI	P	G	RMSE
فضای باز و آزمایشگری		۳,۵۲	۰,۶۷۰	۰,۹۱۳	۰,۰۰۰
انتقال و یکپارچگی دانش		۳,۷۶	۰,۶۲۲	۰,۹۱۰	۰,۰۰۵
انتقال و یکپارچگی دانش	۲	۳,۱۶	۰,۷۲۵	۰,۹۱۸	۰,۰۰۷
دید سیستمی		۲,۳۱	۰,۶۱۸	۰,۹۰۲	۰,۰۰۲
اتحاد و توافق		۳,۳۴	۰,۸۹۸	۰,۹۴۲	۰,۰۰۹
روحیه		۲,۸۴	۰,۶۱۹	۰,۹۰۱	۰,۰۰۸
کاربرد دانش		۳,۵۶	۰,۷۰۹	۰,۹۰۰	۰,۰۰۱
چشم انداز مشترک		۴,۲۵	۰,۶۶۸	۰,۹۴۰	۰,۰۰۵
سرنوشت مشترک		۳,۳۱	۰,۶۳۸	۰,۹۰۹	۰,۰۰۲
فشار عملکرد	۳	۴,۲۳	۰,۸۵۳	۰,۹۰۶	۰,۰۰۷
میل به تغییر		۲,۰۴	۰,۷۷۵	۰,۹۱۷	۰,۰۰۴

با توجه به اینکه مقدار P برای همه الگو های اندازه گیری (متغیر های مشاهده) بزرگتر از ۰,۰۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکور (CMIN) برای الگو های اندازه گیری مناسب می باشد. یکی دیگر از شاخص های معتبر که برای برازندگی الگو به کار می رود GFI یا شاخص نیکویی برازش می باشد. هرچه GFI نزدیکتر به یک باشد الگو داده ها برازش بهتری دارد (قاسمی، ۱۳۸۹). شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSE نیز یکی دیگر از شاخص های برازندگی مدل است که در الگو های قابل قبول دارای مقدار ۰,۰۸ یا کمتر می باشد، برازش الگو های که دارای مقادیر بالاتر از ۰,۱ هستند ضعیف برآورد می شوند. همانطور که در جدول (۵) مشاهده می شود مقدار این شاخص برای الگو اندازه گیری کمتر از ۰,۰۸ می باشد که این شاخص نیز نشان از برازش خوب الگو ها توسط داده ها است. در نهایت با توجه به مطالب بالا می توان نتیجه گرفت که الگو های اندازه گیری (متغیر های مشاهده) از برازش خوبی برخوردار هستند و به این معنی است که متغیر های آشکار به خوبی می توانند متغیر های پنهان را اندازه گیری کنند. هم چنین نتایج تحلیل عاملی تاییدی به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل قبول بودن بار عاملی مربوط به هر سوال بررسی شد و بارهای عاملی همه سوالات بالاتر از ۰,۰۵ و مقدار P جزئی کمتر از ۰,۰۵ بودند در نتیجه می توان نتیجه گرفت که سوالات به خوبی متغیر های مشاهده را می سنجد.

۶. آزمون فرضیه های پژوهش

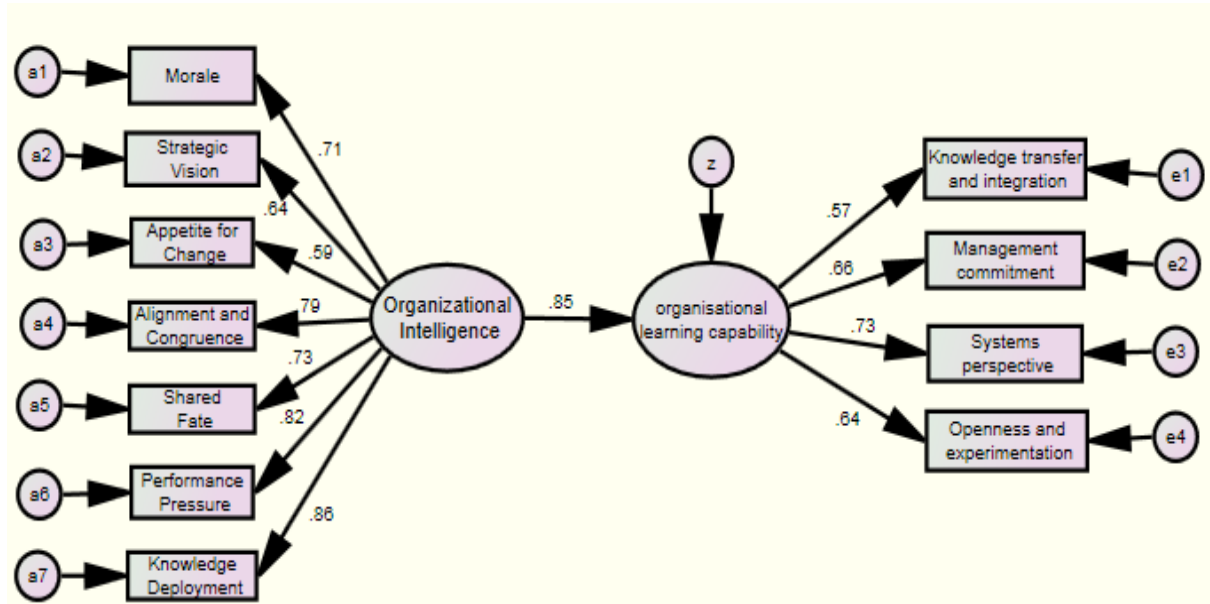
پس از بررسی و تایید الگو برای آزمون معنا داری فرضیه ها از دوشاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است، بر اساس سطح معنا داری ۰,۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱,۹۶ باشد، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی شود، هم چنین مقادیر کوچکتر از ۰,۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰,۰۹۵ دارد. فرضیه ها فرعی به همراه ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص های جزئی مربوط به هر فرضیه در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶- فرضیه ها فرعی به همراه ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص های جزئی

فرضیه فرعی	ضریب رگرسیونی	مقدار بحرانی P	نتیجه
H2: فضای باز و آزمایشگری بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد.	۰,۶۴	۲,۸۴	تایید
H3: انتقال و یکپارچگی دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.	۰,۵۷	۳,۶۵	تایید
H4: تعهد مدیریت بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.	۰,۶۶	۲,۵۰	تایید
H5: دید سیستمی بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.	۰,۷۳	۳,۷۵	تایید



برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش که عبارت است از تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی از معادلات ساختاری استفاده شده است که مدل خروجی نرم افزار Amos 18 در شکل (۴) نشان داده شده است.



شکل ۴- مدل خروجی نرم افزار Amos 18

برای آزمون مدل فوق از نرم افزار Amos18 استفاده شده است که خروجی نرم افزار به صورت زیر می باشد.

جدول ۷- برازش مدل

RMSE	GFI	CFI	P
۰,۰۰۶	۰,۹۲	0.90	۰,۰۰۷

جدول ۸- فرضیه اصلی به همراه ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص های جزئی

فرضیه اصلی	ضریب رگرسیونی	مقدار بحرانی	P	نتیجه
H1: هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد.	۰.۸۵	۲,۸۴	۰,۰۰۰	تایید

با توجه به اطلاعات جدول (۷) می توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. و نیز با توجه به جدول (۸) ضریب رگرسیونی ۰.۸۵ و مقدار بحرانی این فرضیه ۲,۸۴ می باشد که نشان از تایید این فرضیه دارد. هم چنین مقدار P مربوط به این فرضیه صفر و کوچکتر از ۰,۰۵ است که نشان دهنده تایید این فرضیه است. بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ درصد می توان گفت که هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد.

نتیجه گیری

امروزه با بررسی تاریخی روند بوجود آمدن سازمان های بزرگ در دهه های گذشته در می یابیم این سازمان ها به علت عدم تطابق خود با روند تحولات اجتماعی و جهانی، همانند سازمانهایی که تطبیق پذیری با محیط را از دست داده و محکوم به فنا شدند، دیگر کارایی لازم را

در عرصه رقابت های اقتصادی ندارند. زیرا سازمانهای بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگیهای ناشی از آن را ندارند و برای بقاء خود ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد "سازمان یادگیرنده" و نهادینه کردن فرآیند یادگیری در سازمان است.

همانگونه که پیشتر توضیح داده شد، در این پژوهش به بررسی تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت های یادگیری سازمانی با مطالعه موردی در دانشگاه علوم اصفهان پرداخته شده است. مولفه های مورد بررسی برای قابلیت یادگیری سازمانی در این پژوهش با توجه به مدل گومز و همکاران شامل فضای باز و آزمایشگری، انتقال ویکپارچگی دانش، تعهد مدیریت و مولفه های هوش سازمانی بر اساس مدل آلبرخت شامل اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش، چشم انداز مشترک، سرنوشت مشترک، فشار عملکرد و میل به تغییر می باشد. با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزار Amos ویرایش ۱۸ به بررسی و آزمون فرضیات پژوهش که شامل فرضیه اصلی تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمان و ۴ فرضیه فرعی که شامل تاثیر فضای باز و آزمایشگری بر قابلیت یادگیری سازمانی، تاثیر انتقال ویکپارچگی دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی، تاثیر تعهد مدیریت بر قابلیت یادگیری سازمانی و تاثیر دید سیستمی بر قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته شد. بعد از جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه و تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه اصلی و تمامی فرضیات فرعی تایید شدند. پژوهشگران در تحقیقات آینده می توانند تاثیر مدیریت دانش، سبک های رهبری، ساختار سازمانی، تعهد و رضایت شغلی را بر قابلیت یادگیری سازمانها مورد بررسی و آزمون قرار دهند.

منابع

- Abzary, Mehdi; Etebarian, Akbar; Qhfrkhy Sattari, M. (2006). Organizational and collective intelligence of the mind. Master's thesis, University of Isfahan
- Azizi, Alireza. (2007). Intelligence and its relation to the development of organizational knowledge management in Agriculture Jihad Organization. Unpublished MSc thesis. Payam Noor University.
- Bohlouli, Pejman (2004). Investigate the effect of organizational learning and service components of Porter's value chain in the country Sansor industry, Unpublished MSc thesis, Shahid Beheshti University.
- Ghasemi, Vahid (2010). Structural equation modeling in social research using Amos Graphics, published by sociologists, Tehran, first printing.
- Golestani, Amin, (2007), business intelligence and macro-organizational decisions, Tadbir Magazine, No. 190. Pp. 41-45.
- Golpayegani, Majid, (2008), business intelligence tool for competitiveness of organizations, computer Magazine, No. 178. Pp. 29-34.
- Hashemi, Sydqvam. (2006). evaluation of factors affecting organizational learning in the Department of Housing and Urban Development, unpublished MSc thesis, Shahid Beheshti University.
- Jafari Moghadam, Saeed, (2002), "Knowledge management, organizational memory and organizational learning.", Journal of Management and Development, No. 12, pp. 79-96
- Khalili Iraqi, Maryam, (2003), "learning organizations, necessary for development." Management magazine, No. 137. Pp. 92-93.
- Khavndkar, Jalil; Khavndkar, Ehsan; Mottaghi, Afshin, (2009). "Intellectual capital (management - development - evaluation models), Tehran, Iran Industrial Research Center Publications.



- Mahmoudi, M., (2008), business intelligence systems, key management, management Magazine, year 19, , pp. 135-13
- Albrecht, Karl. (2003). the power of mind at work: organizational intelligence inaction. New York. Amancorn.
- Brackett, M.A., Marer, J.D. (2003). Corerгент, discriminate, and incremental validity of competing measures of organization intelligence personally and social psychology bulletin, 29, 1147-1158.
- Cohen WM, Levinthal DA.(1990). Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. Administrative Science Quarterly ,35(1), 128– 152.
- Goh S, Richards G. (1997). Benchmarking the learning capacity of organizations. European Management Journal, 15(5), 575 –83.
- Gomez P.J., Lorente J.J.C, Cabrera R. (2004). Training practices and organizational learning capability: relationship and implications. Journal of European industrial training,28(2/3/4), 234-256
- Gomez, P.J., Lorente, J.C., and Cabrera, R.V. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement. Journal of Business Research, 58, 715-725.
- Halal, W.E. (2006). Organizational intelligence. Melcrum publishing Ltd.
- Halal, William, E. (2006). Organizational intelligence: What is it? And how can manager use it? From www.strategy-bussiness.com.
- Hult GT, Ferrell OC. (1997). Global organizational learning capacity in purchasing: construct and measurement, Journal of Business Research, 40, 97– 111.
- Ingelgard A., Roth F., Shani A.B., Styhre A. (2002). Dynamic learning capability and actionable knowledge creation: clinical R&D in a pharmaceutical company. The Learning Organization, 9(2), 65-77.
- Kim, Stefan (2003), "Shared Leadership: Toward a Multi-Level Theory of Leadership", Advances in Interdisciplinary Studies of Work, 11(7), 115-139.
- Lei D, Slocum JW, Pitts RA. (1999). "Designing organizations for competitive advantage: the power of unlearning and learning". Organizational Dynamics, 27(3), 24–38.
- Liebowitz, Jay (1999). *Building organizational intelligence knowledge Management primer*. CRC press. Boca Paton London New York Washington. D.C.
- Matheson, David; Matheson, James (2001). "Smart Organization perform better", research technology management journal, 12(2), p. 7.
- McMaster, Michael D. (1996). "The intelligence advantage: organizing for complexity". Butterworth- Heinemann, Boston online: <http://www.parshift.com/Speakers/Speak011.htm>
- Mendelson, Haim. and Ziegler, Johnnes (2007), "Organizational IQ: Idea for the21st Century Smart Survival Guide for Managers", Standford. GSB, News Release.
- Nevis EC, DiBella AJ, Gould JM. (1995). "Understanding organizations as learning systems". Sloan Management Review, 28(3), 73– 85.
- Nonaka I, Takeuchi H.(1995). "The knowledge-creating company". New York: Oxford Univ. Press.



- Rice, C.L. (1999). "A quantitative study of emotional intelligence and its impact on team performance". Unpublished master's thesis, Pepperdine University, Malibu, CA.
- Sinkula JM. (1994). "Market information processing and organizational learning". Journal of Marketing, 58(1), 35-45.
- Szulanski G. (1996). "Exploring internal stickiness impediments to the transfer of best practice within the firm". Strateg Manag Journal, 17(1), 27- 44.
- Templeton Gary F., Brucer R. Lewis & Charles A. Snyder "Development of a measure for the organizational learning construct". Journal of Management Information Systems, Vol.19 , No.2. pp. 175-218.
- Wilensky, K. (2000). "Group intelligence why some groups are better than other intelligence". Jurnal of Applied psychology, 86, 789-796.
- Yeung Arthur K., Ulrich David O., Nason Stephen W. and Ann Von Glinow Mary (1999). "Organizational Learning Capability", New York, Oxford Ubiversity Press.
- Yolles, M. (2005). "Organizational Intelligence", Journal of workplace learning, 17(1), pp.99-114.

پی نوشت

-
- 1 *Organizational Learning*
 2 *Organizational Culture*
 3 *Knowledge Based*
 4 *Organizational Intelligence*
 5 *Knowledge Management*
 6 *Halal*
 7 *Yolles*
 8 *Matheson*
 9 *Systems thinking*
 10 *Team learning*
 11 *Subjective knowledge*
 12 *Templeton et al.*
 13 *Demographic*
 14 *Social Action*
 15 *Outcome Perspective*
 16 *Gomez et al.*
 17 *Management commitment*
 18 *Organizational learning capability*
 19 *Matsoda*
 20 *Organizational Structure*
 21 *Kucran*
 22 *Statistical Sample*