

# نقش ابزارهای فناوری اطلاعات در رابطه ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی تهران\*

محسن شفیعی نیک آبادی<sup>۱</sup>، جعفر ضامنی خجسته<sup>۲</sup>

## مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** امروزه تغییر مهم‌ترین عاملی است که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند و باید خود را برای مقابله با اثرات آن آماده نمایند. افراد با توانایی و انگیزه بالا در کنار بکارگیری ابزارهای نوین فناوری اطلاعات، کسب و انتقال دانش در سازمان را تسهیل و یادگیری سازمانی را بهبود می‌بخشند. هدف این مطالعه تعیین نقش ابزارهای فناوری اطلاعات در رابطه ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی تهران بوده است.

**روش بررسی:** این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی بود. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به تحلیل فرضیه‌های تحقیق، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی صوری آن به تائید اساتید دانشگاه رسید و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب Cronbach's alpha که ۹۲ درصد بود، تائید شد. جامعه آماری تحقیق مدیران و سرپرستان بخش‌های اداری و خدماتی بیمارستان‌های تأمین اجتماعی تهران در پاییز سال ۱۳۹۳ خورشیدی بود که بر اساس فرمول نمونه‌گیری Cochran و با استفاده از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای، نمونه آماری به حجم ۱۱۳ نفر تعیین و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های آمار استنباطی و به طور مشخص مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان داد که ظرفیت جذب دانش تاثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد و ابزارهای فناوری اطلاعات در این رابطه می‌توانند نقش میانجی داشته و آن را تقویت کنند.

**نتیجه‌گیری:** بیمارستان‌های تأمین اجتماعی با ارتقای انگیزه و توانایی کارکنان، یادگیری سازمانی را ارتقا و با بکارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات و روزآمد، سطح آن را بهبود و فرآیند یادگیری سازمانی را تسریع خواهند بخشید.

**واژه‌های کلیدی:** دانش؛ یادگیری سازمانی؛ تکنولوژی اطلاعات

پذیرش مقاله: ۹۴/۰۴/۱

اصلاح نهایی: ۹۴/۰۳/۳۰

دریافت مقاله: ۹۳/۱۰/۱۶

**ارجاع:** شفیعی نیک آبادی محسن، ضامنی خجسته جعفر. نقش ابزارهای فناوری اطلاعات در رابطه ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی تهران. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۴؛ ۱۲(۵): ۵۷۵-۵۸۳.

\*- این مقاله حاصل تحقیق مستقل بدون حمایت ملی سازمانی است.

Email: mohsenshnaj@yahoo.com

۱- استادیار مدیریت صنعتی، گروه علمی مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (نویسنده مسؤول)

۲- کارشناسی ارشد، مدیریت بازاریابی، گروه علمی مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

## مقدمه

کارکنان هر سازمان فرایند انتقال دانش در سازمان را به عهده دارند و انتقال دانش زمینه‌ساز نگرش جدیدی است که با ظرفیت جذب تمامی کارکنان سازمان مرتبط است. در ادبیات انتقال دانش، ظرفیت جذب دریافتی هر فرد در سازمان به‌عنوان یک عنصر مهم در انتقال دانش درونی سازمان در نظر گرفته می‌شود (۱). دانش سازمان یک دارایی پویا، وابسته و دائماً در حال تغییر است که همین امر بررسی و اندازه‌گیری آن را مشکل می‌کند (۲). سازمان‌ها با اقدامات خود در زمینه ایجاد انگیزه در کارکنان که به بهبود توانایی آن‌ها نیز منجر می‌شود، می‌توانند بر رفتار آن‌ها اثر گذاشته و تأثیر بیشتری در ایجاد و توسعه یادگیری و انتقال دانش در سازمان داشته باشند. بر این اساس ظرفیت جذب، به‌خودی‌خود هدف نیست اما نتایج سازمانی مهمی چون یادگیری را به دنبال خواهد داشت (۳).

از طرفی دیگر، در عصر تغییرات و با پیچیده شدن محیط و تحولات شتابنده آن، فناوری اطلاعات نقش حیاتی در ادامه بقا سازمان‌ها ایفا می‌کند. سازمان‌ها در این محیط، تلاش‌های خود را معطوف به یادگیری و درواقع پیاده‌سازی فرآیندهای مدیریت دانش می‌نمایند تا بتوانند خود را با تغییرات شتابنده وفق دهند. در همین راستا و به جهت شتاب بخشیدن به سرعت یادگیری، از ابزارهای فناوری اطلاعات استفاده می‌کنند تا بتوانند از طریق آن جریان اطلاعات را تسریع و خود را همیای پاسخگویی به نیازهای موجود نماید.

هم‌چنین، بیمارستان‌ها به‌عنوان یکی از انواع سازمان‌های یادگیرنده که کسب، انتقال و توزیع دانش در آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، از این قاعده مستثنی نیستند. بکارگیری روش‌های نوین در فرآیند مدیریت دانش و گسترش یادگیری در بیمارستان‌ها بویژه استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی ضرورتی انکارناپذیر است.

توانایی جذب دانش عبارت است از توانایی شناسایی ارزش اطلاعات جدید، یکسان‌سازی و به‌کارگیری آن اطلاعات در راستای اهداف سازمان که به دو عامل توانایی (دانش پیشین)

و انگیزه (شدت دانش) کارکنان برمی‌گردد (۳،۴). بدون در نظر گرفتن دانش پیشین، سازمان قادر نخواهد بود که به شکل صحیح، ارزش بالقوه دانش خارجی جدید را درک کند. توانایی یک فرد نیز انعکاسی از دانش پیشین او خواهد بود (۱). ظرفیت جذب می‌تواند به‌عنوان مسیری برای انتقال دانش لازم برای فعالیت‌های نوآورانه بین سازمانی، در نوآوری سازمان سهیم باشد (۵). Lamsa یادگیری سازمانی را بهبود کارایی سازمان از طریق به‌کارگیری مهارت‌های گسترده نیروی کار می‌داند (۶). یادگیری سازمانی، هرگونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان می‌شود (۷). ابزارهای فناوری اطلاعات می‌توانند اطلاعات را بی‌واسطه از گروه‌های عملیاتی به مدیران ارشد برسانند و همچنین تصمیمات و اطلاعات مدیران ارشد را نیز به سرعت به گروه‌های عملیاتی منتقل کنند که این جریان اطلاعات باعث افزایش سرعت یادگیری و تقویت یادگیری در سازمان می‌شود (۸). با توجه با اهمیت موضوع، تحقیقات مختلفی در این زمینه انجام گرفته است. به‌عنوان مثال، شریفی و اسلامیه در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه آزاد واحد گرمسار رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است (۹). Kordnaeich و همکارانش در پژوهشی به منظور بررسی رابطه توانمندسازی و یادگیری سازمانی، با مطالعه کارکنان دانشگاه تربیت مدرس به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی وجود داشته و تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان بیشتر و قوی‌تر است (۱۰). Shafiei Nikabadi با ارائه چارچوبی برای عوامل تکنولوژی محور در مدیریت دانش زنجیره تامین به این نتیجه رسید که یکپارچه سازی سیستم اطلاعاتی، ابزارهای فناوری اطلاعات و مدیریت امنیت اطلاعات به ترتیب مهم‌ترین عوامل موثر بر مدیریت دانش در زنجیره تامین به شمار می‌روند که یکپارچه‌سازی سیستم اطلاعاتی بیشترین همبستگی را با ابزارهای فناوری اطلاعات دارد (۱۱). Ruiz-Mercader و

از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای نمونه آماری به حجم ۱۱۳ نفر تعیین شد. پرسش‌نامه‌ها در فاصله زمانی مهر تا آبان ۱۳۹۳ خورشیدی بین آن‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید. پرسش‌نامه محقق ساخته این تحقیق، حاوی ۳۵ سؤال با طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای و ۴ سؤال جمعیت‌شناختی استفاده شده است. به منظور سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه Gomez و همکارانش (۱۶)، برای سنجش ظرفیت جذب دانش از پرسشنامه Minbaeva و همکارانش (۱) و برای سنجش اهمیت ابزارهای فناوری اطلاعات، از پیوستاری تحت عنوان ابزارهای فناوری اطلاعات دانش محور برگرفته از شفیعی نیک‌آبادی و فارس‌بجانی (۱۷)، استفاده شده است. به منظور اطمینان از روایی ظاهری و محتوایی پرسش‌نامه، از نظر اساتید و صاحب‌نظران در این حوزه بهره گرفته شد. از سوی دیگر روایی سازه پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار LISREL8.8 مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از Cronbach's alpha و با کمک نرم‌افزار SPSS بررسی شد که بر این اساس ضریب Cronbach's alpha برای ظرفیت جذب دانش ۸۹/۹ درصد، برای یادگیری سازمانی ۹۰ درصد و برای ابزارهای فناوری اطلاعات ۸۷/۷ درصد بود. لذا با توجه به اینکه ضریب این ضریب برای کلیه متغیرها و همچنین کل پرسش‌نامه بالای ۷۰ درصد است، بنابراین می‌توان گفت پرسش‌نامه حاضر از پایایی لازم برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (شامل میانگین و درصد توزیع فراوانی) و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های آمار استنباطی و به طور مشخص مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است. برای تعیین برازش مدل نیز از شاخص‌های برازش مدل استفاده شده است.

مقادیر قابل‌قبول برای شاخص‌های برازش هنجار شده (Normalized Fitness Index: NFI)، برازش هنجار نشده (Non Normalized Fitness Index: NNFI)، شاخص نیکویی برازش (Good Fit Index: GFI) بیشتر از ۰/۹۰ و برای شاخص ریشه میانگین مربعات خطایی برآورد

همکارانش در مطالعه ای به این نتیجه رسیدند که یادگیری شخصی به تنهایی و به همراه فناوری اطلاعات تاثیر مثبت و قابل توجهی بر یادگیری سازمانی دارد و همچنین یادگیری فردی و سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. لذا فناوری اطلاعات می‌تواند عملکرد سازمان را به طور مثبتی تحت تاثیر قرار دهد (۱۲). Dimovski و Skerlavaj در تحقیقی بر روی ۲۲۰ نفر از مدیران عالی ۸۶۷ شرکت تجاری در اسلوواکی به این نتیجه رسیدند که همستگی مثبت و مستقیمی بین یادگیری سازمانی و فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی وجود دارد (۱۳). Real و همکارانش در بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات در نقش یک توانمندساز و فراهم آورنده زمینه یادگیری سازمانی عمل کرده و قابلیت‌های تکنولوژیک سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد که نتیجه آن بهبود عملکرد سازمان است (۱۴). Norashikin و همکارانش با ارائه یک چارچوب مفهومی برای مؤسسات آموزش عالی مالزیایی نشان دادند فرهنگ یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد (۱۵).

با توجه به مرور تحقیقات پیشین و ذکر برخی از تحقیقات کلیدی در حوزه رابطه ابزارهای فناوری اطلاعات و یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، می‌توان بیان کرد که جنبه نوآوری و هدف کلی این تحقیق، تبیین نقش ابزارهای فناوری اطلاعات در رابطه دو متغیر ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی است.

### روش بررسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، مدیران و سرپرستان بخش‌های اداری و خدماتی بیمارستان‌های تأمین اجتماعی تهران (شامل بیمارستان‌های مریم، شهید فیاض بخش، شهید لواسانی، هدایت، شهید لبافی نژاد، شهید شریعت رضوی، معیری و آیت‌الله کاشانی) و به تعداد حدوداً ۱۶۰ نفر می‌باشند که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران و با استفاده

سؤالات مربوط به سه عامل دارای مقدار بار عاملی بالاتر از ۰/۵ هستند، لذا بار عاملی همه سؤالات قابل قبول است. همچنین مقدار T برای همه سؤالات بالاتر از ۱/۹۶ است که معنادار بودن کلیه روابط بین هر عامل با شاخص مورد نظر را نشان می‌دهد. بر این اساس در متغیر یادگیری سازمانی، فضای باز و آزمایشگری با ۶۵ درصد و تعهد مدیریت با ۵۴ درصد بیشترین و کمترین قدرت تبیین را دارند. در متغیر ظرفیت جذب دانش نیز انگیزه کارکنان ۶۷ درصد و توانایی کارکنان ۶۵ درصد قدرت تبیین دارند. ابزارهای فناوری اطلاعات نیز دارای قدرت تبیینی ۷۳ درصدی می‌باشند. همچنین، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری مربوط به تمامی مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که مدل‌های اندازه‌گیری مربوط به هر عامل مناسب هستند، زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی در بازه مطلوب بین یک و پنج قرار دارد. مقدار RMSEA زیر ۰/۱۰ و RMR زیر ۰/۰۵ بوده و مقادیر سایر شاخص‌ها بالاتر از ۰/۹۰ است که همگی مقادیر مطلوبی هستند.

پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل ساختاری پژوهش می‌توان به برآورد و آزمون مدل مفهومی از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری پرداخت. از آنجاکه مدل مفهومی پژوهش در پی بررسی روابط علی بین سه عامل است، برای فراهم شدن امکان تحلیل همزمان روابط از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای تعیین میزان تناسب مدل تحلیل مسیر از شاخص‌های برازش مناسب استفاده شد. بر این اساس NC با ۱/۱۶، RMSEA با ۰/۰۳۸، NFI با ۰/۹۶، NNFI با ۰/۹۸، GFI با ۰/۹۷ و RMR با ۰/۰۱۸ حاکی از این است که مدل نهایی تحقیق از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است. نتایج مربوط به متغیرهای مکنون در شکل ۱ نشان می‌دهد میزان همبستگی بین متغیر ظرفیت جذب دانش و ابزارهای فناوری اطلاعات برابر با ۰/۷۸ می‌باشد که سطح قابل قبولی است. میزان همبستگی بین ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی مقادیر برابر با ۰/۲۵- است که قابل قبول نیست. همچنین، میزان همبستگی بین ابزارهای فناوری

(The Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) کمتر از ۰/۱۰ و همچنین برای شاخص ریشه میانگین مجذور باقی مانده‌ها (Root Mean Residual: RMR) کمتر از ۰/۰۵ است (۱۸).

### یافته‌ها

توصیف جمعیت‌شناختی نمونه نشان داد که ۶۲ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۸ درصد زن هستند. ۵۳ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۲۶ درصد فوق‌لیسانس و ۲۱ درصد دارای تحصیلات دکتری هستند. ۱۵ درصد پاسخ‌دهندگان زیر ۳۰ سال، ۴۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال که بیشترین فراوانی را دارد، ۲۵ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۷ درصد بالای ۵۰ سال هستند. ۵ درصد پاسخ‌دهندگان با سابقه خدمتی زیر ۵ سال، ۹ درصد با سابقه خدمتی ۵ تا ۱۰ سال و ۲۱ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۵ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال که بیشترین فراوانی به این گروه متعلق است و ۳۰ درصد نیز ۲۰ سال به بالا سابقه خدمت دارند.

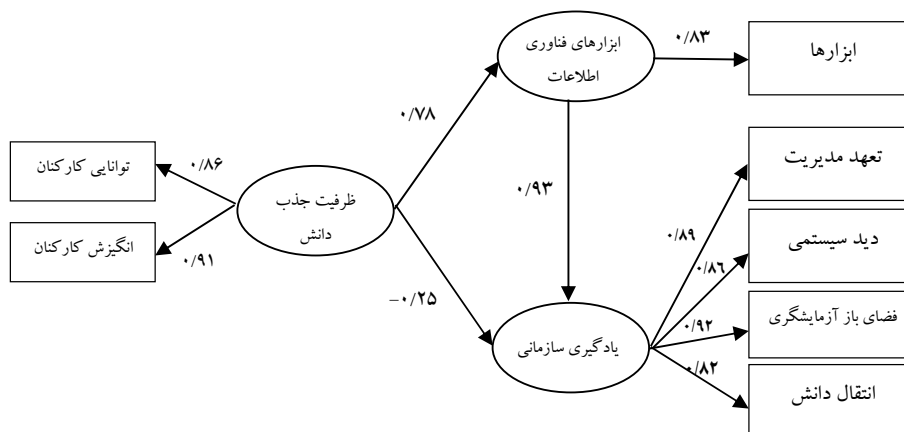
پیش از بررسی مدل کامل پژوهش، برای بررسی اولیه فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول ۱ ارائه شده است. با توجه به نتایج تحلیل ضریب همبستگی پیرسون، فرضیه‌های یک تا سه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شدند. بنابراین در بیمارستان‌های مورد بررسی بین ظرفیت جذب دانش و ابزارهای فناوری اطلاعات با ضریب همبستگی ۰/۶۳۵ و سطح معناداری (۰,۰۰۰) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (فرضیه اول). همچنین بین ابزارهای فناوری اطلاعات و یادگیری سازمانی، با ضریب همبستگی ۰/۷۳۳ و سطح معناداری (۰,۰۰۰) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (فرضیه دوم) و همینطور رابطه مثبت و معنی‌داری با ضریب همبستگی ۰/۴۸۶ و سطح معناداری (۰,۰۰۰) بین ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی وجود دارد (فرضیه سوم). نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به سه متغیر اصلی نشان می‌دهد کلیه بارهای عاملی و شاخص‌هایی چون آماره T و ضریب تعیین در سطح قابل قبولی هستند. همه‌ی

متغير مشاهده شده ابزارها برای عامل ابزارهای فناوری اطلاعات دارای درصد همبستگی ۰/۸۳ درصد است. با توجه به شکل ۲، محاسبه معناداری مدل نشان می‌دهد که روابط علی مدل از قبیل ظرفیت جذب دانش و ابزارهای فناوری اطلاعات و همچنین ابزارهای فناوری اطلاعات و یادگیری سازمانی معنادار هستند ولی رابطه علی ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی به طور مستقیم معنادار نیست و این بیانگر این است که بهتر است این رابطه با واسطه و از طریق ابزارهای فناوری اطلاعات انجام گیرد و این رابطه به طور غیرمستقیم متصور است. لذا ابزارهای فناوری اطلاعات در این مدل نقش میانجی را دارد.

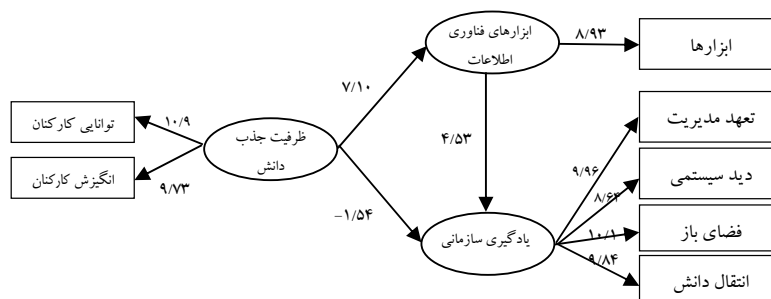
اطلاعات و یادگیری سازمانی ۰/۹۳ می‌باشد که خوب و قابل قبول است. نتایج مربوط به مقایسه بین متغیرهای مشاهده شده مرتبط با متغیرهای مکنون نشان می‌دهد در بین متغیرهای مشاهده شده مربوط به عامل ظرفیت جذب متغیر توانایی دارای همبستگی ۰/۸۶ و متغیر انگیزش دارای همبستگی ۰/۹۱ است. در بین متغیرهای مشاهده شده مربوط به عامل یادگیری سازمانی، متغیرهای دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، تعهد مدیریت، و انتقال و یکپارچه سازی دانش به ترتیب از بالاترین درصد همبستگی برخوردارند.

جدول ۱: نتایج حاصل از تحلیل همبستگی، ضریب تعیین و بررسی فرضیه های تحقیق

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	آماره F	سطح معنی داری	نتیجه فرضیه ها
وابسته: ابزارهای فناوری اطلاعات مستقل: ظرفیت جذب	۰/۶۳۵	۰/۴۰۴	۷۲/۴۱۶	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه اول
وابسته: یادگیری سازمانی مستقل: ابزارهای فناوری اطلاعات	۰/۷۳۳	۰/۵۳۸	۱۲۴/۴۶۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه دوم
وابسته: یادگیری سازمانی مستقل: ظرفیت جذب	۰/۴۸۹	۰/۲۴۸	۳۵/۲۴۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه سوم



شکل ۱: مدل نهایی تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲: مدل نهایی تحقیق در حالت معناداری

تحلیل دست یافت که سهم عمده یادگیری سازمانی می‌تواند به ابزارهای مختلف فناوری اطلاعات و توسعه این ابزارها وابسته باشد. همچنین شفيعی نیک آبادی و همکاران نیز به نقش کلیدی ابزارهای فناوری اطلاعات در توسعه نوآوری سازمانی اشاره داشته‌اند. بنابراین با توجه به یافته‌های این تحقیق چنین می‌توان نتیجه گرفت که ابزارهای فناوری اطلاعات با توسعه یادگیری سازمانی می‌توانند در نهایت توسعه نوآوری سازمانی را در پی داشته باشند (۱۹).

نتایج آزمون فرضیه سوم با توجه به ضریب همبستگی (۰/۴۹) و بدون در نظر گرفتن متغیر ابزارهای فناوری اطلاعات بیانگر تاثیر مثبت ظرفیت جذب کارکنان بر یادگیری سازمانی است که با نتیجه تحقیق Kordnaeich و همکارانش مبنی بر تاثیر مثبت توانایی کارکنان با یادگیری سازمانی مطابقت دارد (۱۰). اما با توجه به مدل یابی معادلات ساختاری و با در نظر گرفتن متغیر ابزارهای فناوری اطلاعات به عنوان متغیر میانجی با توجه به بار عاملی (-۰/۲۵) و سطح معناداری (-۱/۵۴) رابطه مذکور از معناداری خارج و تاثیر آن از طریق یک متغیر میانجی (ابزارهای فناوری اطلاعات) متصور است که نشان می‌دهد بکارگیری ابزارهای مذکور نقش مثبتی در ارتقای یادگیری از طریق افزایش ظرفیت جذب کارکنان دارد. بنابراین چنین می‌توان دریافت که ظرفیت جذب دانش به تنهایی قادر به افزایش یادگیری سازمانی نخواهد بود بلکه عامل اصلی در رابطه ظرفیت دانش و افزایش یادگیری سازمانی، استفاده از ابزارهای مختلف فناوری اطلاعات است. یعنی ظرفیت دانش با کمک ابزارهای فناوری اطلاعات قادر

## بحث

بر اساس نتایج تحقیق، یافته‌های آزمون فرضیه اول تحقیق با توجه به بار عاملی (۰/۷۸) و ضریب همبستگی (۰/۶۳) نشان داد ظرفیت جذب کارکنان (توانایی و انگیزه) در بکارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات نقش مثبت و مهمی دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق Real و همکارانش مبنی بر تاثیر متقابل توانمندسازی کارکنان و بکارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات بر هم، مطابقت دارد (۱۴). یافته‌های این بخش از مدل نشان می‌دهد که ابزارهای فناوری اطلاعات در افزایش ظرفیت جذب دانش و توسعه اقدامات دانشی در داخل قلمرو مکانی مذکور نقش بسزایی داشته و میتوان با افزایش سرمایه‌گذاری در این حوزه قدرت دانشی سازمان را توسعه بخشید.

یافته‌های آزمون فرضیه دوم با توجه به بار عاملی (۰/۹۳) و ضریب همبستگی (۰/۷۳) حاکی از این است که بکارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات در ارتقای یادگیری سازمانی نقش مثبت و قابل توجهی دارد که در بسیاری از تحقیقات پیشین نیز این نتیجه مشاهده شده است. Dimovski و Skerlavaj (۱۳) و همچنین شریفی و اسلامیه (۹) نشان دادند بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های اطلاعات رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Ruiz و Mercader و همکارانش به این نتیجه رسیدند که یادگیری شخصی به تنهایی و به همراه فناوری اطلاعات تاثیر مثبت و قابل توجهی بر یادگیری سازمانی دارد (۱۲). همانطور که Shafiei Nikabadi هم اشاره داشت می‌توان به این

یادگیری سازمانی دیده شد. همچنین نتایج تحلیل ساختار چندبعدی مدل مفهومی تحقیق نشان داد که ابزارهای فناوری اطلاعات در افزایش سطح یادگیری سازمانی با کمک ظرفیت جذب دانش می‌تواند میانجی‌گیری فعالی داشته باشد و این متغیر می‌تواند به عنوان یک میانجی‌گر معنادار، سطح یادگیری سازمانی را ارتقا دهد.

### پیشنهادها

به منظور دست یابی به اهداف این تحقیق و در راستای رسیدن به وضع مطلوب برای سطح یادگیری سازمانی، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

– ایجاد شرایطی برای وضعیت شغلی کارمندان که آن‌ها را از حیث انگیزشی در شرایط بهتر و مناسب‌تری قرار دهد به طوری که خود را در برابر برنامه‌های بیمارستان برای آموزش و انتقال دانش متعهد بدانند.

– برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر برای ارتقای سطح مهارت‌ها و توانایی کارکنان.

– مقرر نمودن برنامه‌های تشویقی و انگیزشی برای انتقال تجربیات و تشویق کارمندان باتجربه به دسته‌بندی و جمع‌آوری تجربیات شغلی به صورت مکتوب و مصور.

– استقرار سیستم‌های فناوری اطلاعات و ابزارهای ارتباطی متناسب با نیاز بیمارستان و آموزش کافی کارمندان و ارباب رجوع.

– ارزشیابی‌های دوره‌ای کارمندان برای سنجش سطح یادگیری و تهیه مکانیزم‌هایی برای رفع موانع احتمالی برای ارتقای آگاهی کارمندان، رضایت ارباب رجوع

### تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان و مدیران محترم بیمارستان‌های تامین اجتماعی که در توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و همچنین در فرآیند این پژوهش همکاری و مساعدت لازم را با محققان داشته‌اند تشکر و قدردانی می‌شود.

به بهینه کردن و ارتقای سطح یادگیری سازمانی خواهد بود که همین امر می‌تواند ارتقای سرمایه‌گذاری بر توسعه ابزارهای فناوری اطلاعات و توسعه این ابزارها جهت افزایش سطح یادگیری در سازمان را امری مهم جلوه دهد.

محدودیت عمده این تحقیق، عدم آگاهی علمی پاسخ دهندگان نسبت به تعاریف متغیرهای کلیدی تحقیق بود که محققین را بر آن داشت که قبل از تکمیل پرسش‌نامه، اطلاعات و تعاریف مختلفی از متغیرهای تحقیق به پاسخ‌دهندگان ارائه نماید. همچنین محدودیت دیگر این تحقیق این است که این پژوهش در بیمارستان‌های تامین اجتماعی صورت گرفته است و تعمیم نتایج آن به دیگر بیمارستان‌ها بایستی با احتیاط همراه باشد.

### نتیجه‌گیری

یادگیری فردی و گروهی کارکنان باعث ارتقای عملکرد و بهبود فرآیندهای سازمانی می‌شود. لذا این مقوله برای سازمان‌ها از جمله بیمارستان‌ها که نقش کارکنان در عملکرد آن‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، در اولویت کاری قرار می‌گیرد. ارتقای توانایی‌ها و انگیزه کارکنان (به عنوان اجزای ظرفیت جذب کارکنان) به طور قابل توجهی یادگیری سازمانی را بهبود و ارتقا می‌دهد. در این میان تغییرات محیطی و پیچیده شدن آن مستلزم وجود ابزارهایی برای مقابله با آن و تسریع و بهبود فرآیند یادگیری در سازمان می‌باشد، لذا بکارگیری ابزارهای نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی باعث ارتقای توان و انگیزه کارکنان از یک سو و بهبود فرآیند یادگیری سازمانی از سوی دیگر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت توانمندی و انگیزش کارکنان بر یادگیری سازمانی تاثیر قابل توجهی دارد که بکارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات این رابطه را تقویت و ارتقا می‌بخشد.

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که ابزارهای فناوری اطلاعات با یادگیری سازمانی بیشترین همبستگی را داشته و سپس بیشترین همبستگی بین ابزارهای فناوری اطلاعات با

### References

1. Minbaeva DB, Mäkelä K, Rabbiosi L. Explaining intra-organizational knowledge transfer at the individual level. Knowledge Creation Diffusion Utilization 2010; 1: 1-36.

2. Harvey G, Skelcher C, Spencer E, Jas P, Walshe K. Absorptive capacity in a non-market environment. *Public Management Review* 2010; 12(1): 77-97.
3. Cohen WM, Levintha DA. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly* 1990; 35: 128-52.
4. Zahra SA, George G. Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review* 2002; 27:185-203.
5. Kostopoulos K, Papalexandris A, Papachroni M, Ioanno G. Absorptive capacity, innovation, and financial performance. *Journal of Business Research* 2011; 64(12): 1335-43.
6. Lamas T. Knowledge Creation and Organizational Learning in Communities of Practice: an empirical analysis of a healthcare organization [Thesis]. University of Oulu; 2008.
7. Madsen PM, Desai V. Failing to learn? The effects of failure and success on organizational learning in the global orbital launch vehicle industry. *Academy of Management Journal* 2010; 53(3): 451-76.
8. Roberts N, Galluch PS, Dinge M, Grover, V. Absorptive Capacity and Information Systems Research: Review, Synthesis, and Directions for Future Research. *Information Systems* 2012; 6(1): 25-40.
9. Sharifi A, Eslamieh F. Relationship between Organizational Learning and Apply the IT tools in Azad university of Garmsar 2007; 1(2): 1-22. [In Persian]
10. Kordnaeich A, Fani A, Mosahbaki A, Khanalizadeh R. Study of the relationship between organizational learning and empowerment. *Journal of Change Management* 2008; 2(3): 20-45.
11. Shafiei Nikabadi M. A framework for technology-based factors for knowledge management in supply chain of auto industry. *VINE* 2014; 44 (3): 375 –93.
12. Ruiz-Mercader J, Merono-Cerdan A, Sabater-Sanche, R. Information technology and learning: Their relationship and impact on organizational performance in small businesses. *International Journal of Information Management* 2006; 26: 16–29.
13. Dimovski V, Skerlavaj M. Organizational Learning and Information Communication Technologies. *Journal of Economics and Business* 2004; 22(1), 7-19.
14. Real JC, Leal A, Roldan JL. Information technology as a determinant of organizational learning and technological distinctive competencies. *Industrial Marketing Management* 2006; 35:505-21.
15. Norashikin H, Amnah M, Fauziah N, Noormal, A. Learning Organization and its Effect on Organizational Performance and Organizational Innovativeness: A Proposed Framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2014; 130: 299 – 304.
16. Gomez P, Cespedes-Lorente J, Valle-Cabrera R. Organizational learning capability: a proposal of measurement. *Journal of Business Research* 2005; 58:715– 725.
17. Shafiei Nikabadi M, Farsijani H. Knowledge Management in Supply Chain. 1 th Ed. Tehran: Bavar; 2013. [In Persian]
18. Kalantari kh. Structural Equation Modeling in Socio-Economic Research. Tehran: Saba; 2008. [In Persian]
19. Shafiei Nikabadi M, Jalili-Bolhasani A, Khatami-Firouzabadi A. The role of organizational innovation in the implementation of electronic business in Holding companies, *Journal of Roshd-e-Fanavari* 2010; 6(21):11-18. [In Persian]



## The Role of Information Technology Tools in the Relationship between Knowledge Absorption Capacity and Organizational Learning in Tehran Social Security Hospitals\*

Mohsen Shafiei Nikabadi<sup>1</sup>, Jafar Zamani Khojasteh<sup>2</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Today, the most important factor that organizations have encountered is Change that should prepare them to deal with the effects. People with high ability and motivation along with application of new Information Technology (IT) tools, Acquisition and transfer of knowledge are to facilitate and improve organizational learning. Aim of this research is to study the Role of Information Technology tools in the relationship between knowledge Absorption capacity and organizational learning in Tehran Social Security Hospitals.

**Methods:** This research, in the base of method is descriptive-survey and in the base of goal is applied. To collect data on literature research studies such as library books and journals and to gather data for analysis of research hypotheses, the questionnaires were used that Its face validity was confirmed by professors and Its reliability (Using Cronbach's alpha coefficient: 0.92) was Confirmed. The population of the study was managers and supervisors of Tehran Social Security Hospitals that According to Cochran sampling formula and using quota sampling, sample size determination and 113 questionnaires were distributed among them. For analysis of statistical hypothesis testing, structural equation modeling was used.

**Results:** The results indicate that the knowledge Absorption capacity has a positive and significant impact on organizational learning and information technology tools has a significant positive role in this relation.

**Conclusion:** The Social Security hospitals promote organizational learning with incentives and ability of staff and improve and accelerate the process of organizational learning with Using updated information technology tools.

**Keywords:** Knowledge; Organizational Learning; Information Technology

Received: 6 Jan, 2015

Accepted: 22 Jun, 2015

**Citation:** Shafiei Nikabadi M, Zamani Khojasteh J. **The Role of Information Technology Tools in the Relationship between Knowledge Absorption Capacity and Organizational Learning in Tehran Social Security Hospitals.** Health Inf Manage 2015; 12(5):583.

\*- This article resulted from an independent research without financial support.

1- Assistant Professor, Industrial Management, Management Department, Semnan University, Semnan, Iran (Corresponding Author)  
Email: mohsenshnaj@yahoo.com

2- MSc, Marketing Management, Management Department, Semnan University, Semnan, Iran