

رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی(ره)

دکتر امیر اشکان نصیری پور^۱، دکتر پوران رئیسی^۲، دکتر ایروان مسعودی اصل^۳، اصلا ن نظری^۴

چکیده

زمینه و هدف: مطالعه تأثیر سرمایه فکری بر فرآیندهای موجود سازمان، یکی از روش‌های شناخت نقاط ضعف سازمان می‌باشد. هدف اصلی این پژوهش مشارکت در تثبیت سرمایه‌های فکری از طریق بهبود فرهنگ سازمانی در بین مدیران ستادی معاونت حمایت و سلامت کمیته امداد ایران می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر توصیفی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۹ انجام شد. جامعه پژوهش را مدیران حوزه ستادی معاونت حمایت و سلامت کمیته امداد خمینی(ره) کشور تشکیل دادند (N=۵۰). ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته مشتمل بر سه بخش بود که مورد روایی و پایایی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ و به کمک شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون انجام گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمرات مطالعه مدیران ارشد و میانی در حیطه فرهنگ سازمانی به ترتیب ۵۸/۳ و ۷۸/۳ می‌باشد. نمره سرمایه فکری در بین مدیران پایین از حد متوسط می‌باشد (۲/۲۳) در نهایت بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در کل مدیران مورد مطالعه رابطه معناداری مشاهده شد ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری، بهبود مدیریت سرمایه‌های فکری ضروری است و در این راستا فرهنگ سازمانی به عنوان زیر ساخت اساسی مطرح است که باعث بکارگیری مفیدتر و کارا تر نیروی انسانی می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، سرمایه فکری، معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی(ره)

* نویسنده مسئول :

دکتر امیر اشکان نصیری پور ؛

دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد

اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

Email :

Nasiripour@srbiau.ac.ir

- دریافت مقاله : خرداد ۱۳۹۱ - پذیرش مقاله : اردیبهشت ۱۳۹۲

مقدمه

محسوب می‌شود و از آن به عنوان مهمترین مزیت رقابتی سازمان‌ها نام برده می‌شود(۱).

دانش به عنوان یکی از مهمترین اجزای دارائی‌های نامشهود به شمار می‌آید(۲). اساس و بنیان این اقتصاد بر محور سرمایه فکری است، میزان تأثیر سرمایه فکری در فرآیندهای موجود سازمان، یکی از روشهای شناخت نقاط ضعف و تعیین راهبردهای لازم برای کمک به تصمیم گیری مدیران خواهد بود. سازمان‌ها به منظور استفاده از سرمایه فکری خود، باید در فعالیتهای مربوط به مدیریت دانش توازن ایجاد نمایند. برقراری چنین موازنه‌ای نیازمند ایجاد تغییرات

با ورود به اقتصاد دانشی، دانش در مقایسه با سایر عوامل تولید مانند زمین، سرمایه و ماشین آلات از ارجحیت بیشتری برخوردار است، به طوری که در این اقتصاد، دانش به عنوان مهمترین عامل تولید

^۱ دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه تحلیل، تحقیق و اطلاعات و آمار، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

^۳ استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

در فرهنگ سازمانی و رویه هاست. سرمایه در طول تاریخ به عنوان ارزش اقتصادی پول و یا مالکیت یک کسب و کار درک شده بود، اما با انتقال از عصر صنعتی به عصر اطلاعات، ثروت سازمان عبارت است از توانایی برای ایجاد، تصرف و استفاده از دانش (۳). سرمایه فکری مجموعه‌ای متشکل از دانش، اطلاعات، مالکیت معنوی و تجربه است که می‌توان از آنها برای ثروت آفرینی استفاده کرد (۴).

امروزه به این نتیجه رسیده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه فکری سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (۵). از نظر Seemann مدیریت دانش طراحی هوشمندانه فرآیندها، ابزار ساختار و غیره با قصد افزایش نوسازی اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می‌شود (۶).

سرمایه فکری فواید زیادی برای سازمان دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به ایجاد سودآوری، بهبود موقعیت استراتژیک، افزایش سهم بازار، نوآوری و تکنولوژی منحصر بفرد، ایجاد استاندارد و همچنین به رسمیت شناساندن مارک تجاری، افزایش شهرت سازمانی، کاهش هزینه‌ها، افزایش وفاداری مشتریان و بهبود بهره‌وری اشاره نمود (۷).

مطالعات مختلفی در زمینه بررسی مفهوم سرمایه فکری در گروه‌های مختلف بهداشتی درمانی انجام گرفته است که می‌توان به مطالعه covell و Davidson در میان پرستاران، مطالعه Veltri در یک مرکز تحقیقاتی پزشکی ملکولی و مطالعه Bramhandkar بر روی ۱۳۹ شرکت داروسازی اشاره نمود (۸-۱۱).

فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب اجتماعی است و بر رفتار و کردار افراد در سازمان تاثیر می‌گذارد. در مجموع، یک فرهنگ حامی مدیریت دانش است که به دانش ارزش می‌دهد و

تسهیم، خلق و کاربرد آن را تشویق می‌نماید. بزرگ‌ترین چالش در تلاش‌های مدیریت دانش در توسعه این نوع فرهنگ خلاصه می‌شود (۱۲).

سازمان‌هایی که به تدریج چرخه مدیریت دانش را به کار می‌گیرند، موفق‌تر از سازمان‌هایی هستند که تلاش داشتند تغییرات شدید و گسترده ایجاد کنند. طراحی فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش باید به گونه‌ای باشد که با فرهنگ کنونی سازمان سازگار باشد، نه اینکه سعی کند فرهنگ سازمان را طوری تغییر دهد تا با مدیریت دانش هماهنگ شود (۱۳).

لذا داشتن تعریفی جامع از فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش یک گام کلیدی در توسعه سرمایه‌های فکری است (۵). رابطه بین فرهنگ و سرمایه فکری در مدل ارائه شده توسط ادوینسون Edvinsson نیز نشان داده شده است (۱۴).

در واقع فقدان فرهنگ سازمانی مؤثر و اثربخش به عنوان بستر مدیریت دانش تلقی می‌شود (۱۵). فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه‌های سازمان اثر می‌گذارد و امروزه اهمیت آن به حدی است که دانشمندان مدیریت، وظیفه اساسی رهبران را تغییر، تحول و وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب می‌دانند (۱۶).

مدیریت استراتژیک سرمایه فکری نه تنها مدیران را قادر می‌سازد تا ارزش سرمایه فکری را به طور کارا مدیریت نمایند، بلکه این امکان را فراهم می‌آورد تا زمینه‌های سرمایه گذاری جهت پیشرفت و بهبود را شناسایی نمایند. سازمان کمیته امداد نیز همانند دیگر سازمان‌ها می‌باید همواره ارزش سرمایه فکری خود را مورد ارزیابی قرار دهد. در واقع عدم شناخت اهمیت ابعاد و شاخص‌های سرمایه فکری به مدیریت ناکارآمد عملیات، بی‌انگیزه شدن کارکنان و هزینه فرصت از دست رفته منجر می‌شود (۱۷).

لاهیجانیان در پژوهش خود اظهار داشت یکی از عوامل مهم در توسعه پایدار، توسعه نیروی انسانی

بصورت تحلیلی در مقطع زمانی سال ۱۳۸۹ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران ارشد و میانی حوزه ستادی معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی(ره) کشور تشکیل دادند که به علت محدودیت حجم جامعه ($N \approx 50$)، از روش سرشماری استفاده شد. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه ای پژوهشگر ساخته مشتمل بر سه بخش اطلاعات دموگرافیک، فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری بود. بخش اول پرسشنامه را اطلاعات دموگرافیک مدیران چون سن، جنس، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و عنوان پست سازمانی تشکیل می‌داد. بخش دوم مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی شامل ۳۵ سوال بسته بود که بر اساس شاخص‌های ده گانه مدل رایینز(خلاقیت پذیری، خطر پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، الگوهای ارتباطی و سازش با پدیده تعارض) طراحی شد(۲۱). بسیاری از صاحب‌نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند، از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است. چنین به نظر می‌رسد که ۱۰ ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند(۲۱). لذا در مطالعه حاضر مولفه فرهنگ سازمانی با این ۱۰ مولفه انتخاب شد. بخش سوم نیز مربوط به مولفه سرمایه فکری حاوی ۳۱ سوال بسته بود که بر اساس مدل پیشنهادی نیک بونتیس(سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری) طراحی شد(۲۲). پس از بررسی عمیق و طولانی مقالات متعدد در زمینه سرمایه فکری و

است و امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند که تنها مزیت‌های رقابتی پایدار در دارا بودن کارکنان توانا و کارآمد است. تحولات تکنولوژی مستلزم نیروی کار مناسب و منعطف، ماهر و تحصیل کرده است، زیرا کارها به طور روز افزون پیچیده می‌گردند که بخشی از آن به واسطه همین تغییرات و تحولات تکنولوژیک و رقابت در کسب بیشتر و درآمد و رونق بازار اقتصادی است(۱۸). همچنین نتایج پژوهش Sandra نشان داد که فرهنگ سازمانی به عنوان هسته مرکزی در مدل‌های شرح داده شده در مورد ارزیابی سرمایه فکری در نظر گرفته می‌شود و ارتباط قوی بین فرهنگ با اجزای سرمایه فکری وجود دارد(۱۹). به طور کلی می‌توان گفت تأثیر فرهنگ سازمانی در بهبود سازمانی بیش از عوامل محیطی است. تلاش مدیران به منظور ایجاد تغییر در استراتژی‌ها، ساختارها و بکارگیری نظام‌های نوین مدیریتی اگر با حمایت فرهنگ سازمانی همراه نباشد معمولاً با شکست روبرو می‌شود(۲۰). با این حال پژوهش‌های بسیاری در کشور در مورد سرمایه فکری به طور جداگانه در بخش‌های مختلف از جمله صنعت صورت گرفته است ولی در هیچکدام رابطه فرهنگ سازمانی با سرمایه فکری در نظر گرفته نشده است، از طرفی ستاد معاونت سلامت کمیته امداد به عنوان مرکزی خدماتی دارای جوی متفاوت از بخش‌های صنعتی و تولیدی می‌باشد لذا پژوهشگر درصدد است که این رابطه را در سازمان کمیته امداد آزمون نماید. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی(ره) ایران در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت.

روش بررسی

این پژوهش بر اساس نتیجه از نوع کاربردی است که

بعد از ورود داده‌ها به نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶، میزان متغیرهای دموگرافیک با استفاده از آمار توصیفی مشخص شد. سپس آزمون شاپیروویلک (Shapiro Wilkie) جهت نرمال کردن متغیرها صورت گرفت که بدلیل نرمال بودن کلیه متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون برای اثبات یا رد فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

در مجموع ۱۲ مدیر ارشد و ۳۳ مدیر میانی وارد مطالعه شدند (نرخ بازگشت = ۹۰ درصد). اطلاعات جمعیت شناختی مدیران ارشد بدین قرار بود: از نظر جنسیت بیشترین میزان را مردان (۲۵٪) زن و ۵۸/۳٪ (مرد) تشکیل دادند و بیشتر مدیران (۴۱/۷٪) در گروه سنی ۳۵ تا ۴۰ سالگی قرار داشتند. همچنین بیشتر مدیران (۵۰٪) دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال بودند (جدول ۱). با توجه به اینکه کلیه ۳۳ مدیر میانی شرکت کننده در این مطالعه از پاسخ دادن به سوالات دموگرافیک اجتناب کردند، لذا تهیه جداول برای این گروه مقدور نشد.

مولفه‌های آن، مطلوب‌ترین و پرکاربردترین مدل، مدل بوتیس می‌باشد که به علت کاربرد در برنامه‌ریزی راهبردی و اندازه‌گیری عملکرد مقبولیت بالایی دارد و در این پژوهش از آن استفاده شد. جهت نمره دهی به گزینه‌های پرسشنامه از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) استفاده شد. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روش قضاوت خبرگان بهره گیری به عمل آمد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب محاسبه شده برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۸۹٪ و برای پرسشنامه سرمایه فکری برابر با ۰/۹۳٪ بدست آمد. با توجه به اینکه نمره فرهنگ سازمانی در بین مدیران سازمان بین ۱/۳۷ تا ۳/۳۱ می‌باشد نمره فرهنگ سازمانی کمتر از ۲ ضعیف، بین ۲ تا ۳ متوسط و بیش از ۳ فرهنگ سازمانی قوی معرفی شد. همچنین با توجه به اینکه نمره سرمایه فکری در بین مدیران سازمان بین ۱/۱۳ تا ۳/۲۹ می‌باشد نمره سرمایه فکری کمتر از ۲ ضعیف، بین ۲ تا ۳ متوسط و بیش از ۳ سرمایه فکری قوی در نظر گرفته شد.

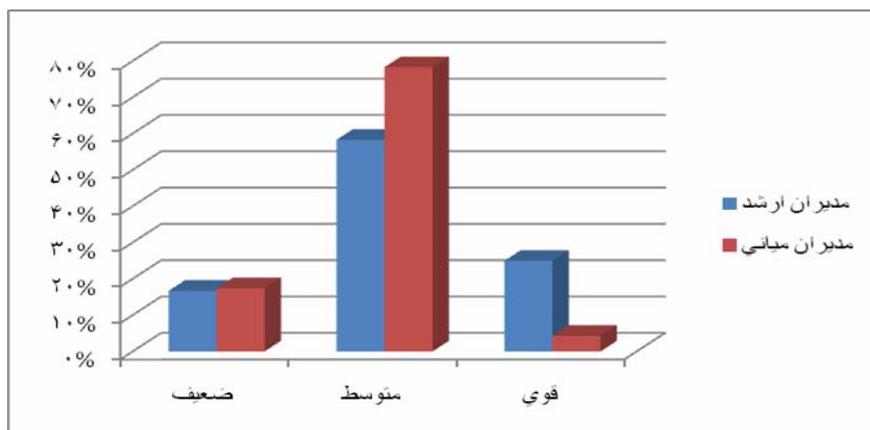
جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک مدیران ارشد مورد مطالعه

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۳
	زن	۷
سن	بدون پاسخ	۲
	۳۰-۳۵	۳
	۳۵-۴۰	۵
	۴۰-۴۵	۲
سابقه خدمت	بدون پاسخ	۲
	۵-۱۰	۲
	۱۰-۱۵	۶

۰	۰	۱۵-۲۵	
۸/۳	۱	۲۰-۲۵	
۲۵	۳	بدون پاسخ	
۳۳/۳	۴	رئیس اداره	عنوان پست سازمانی
۸/۳	۴	کارشناس	
۳۳/۳	۱	سرپرست	
۲۵	۳	بدون پاسخ	

گفت درصد فراوانی مدیران میانی با فرهنگ سازمانی قوی بسیار کمتر از مدیران ارشد با فرهنگ سازمانی قوی است و فرهنگ سازمانی در کل مدیران شرکت کننده در مطالعه بیشتر در سطح متوسط بوده است (نمودار ۱).

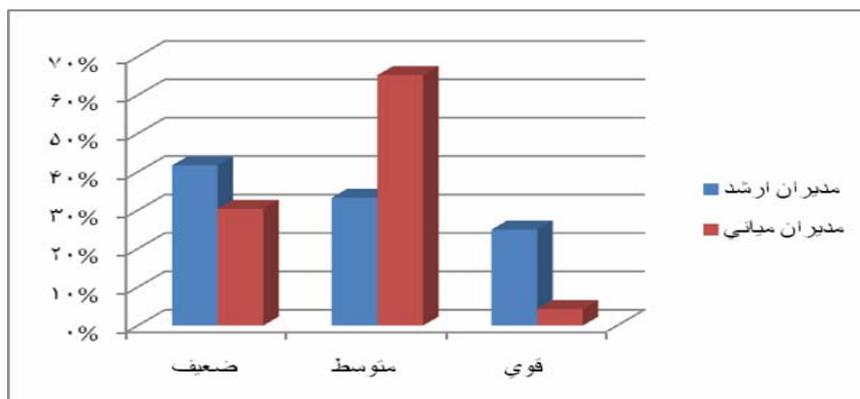
برای مقایسه متغیر فرهنگ سازمانی در دو گروه مدیران ارشد و میانی از نمودار ۱ استفاده شد. این نمودار نشان می‌دهد که در مدیران مورد مطالعه، اکثر مدیران ارشد و میانی از فرهنگ سازمانی متوسط برخوردار می‌باشند. بر اساس اطلاعات نمودار می‌توان



نمودار ۱: فراوانی نسبی فرهنگ سازمانی در مدیران ارشد و مدیران میانی

فراوانی مدیران میانی با سرمایه فکری قوی بسیار کمتر از مدیران ارشد با سرمایه فکری قوی است و در کل ۱۱/۴ درصد از مدیران شرکت کننده در مطالعه دارای سرمایه فکری قوی می‌باشند. همچنین ۵۴/۳ درصد از آن‌ها از سرمایه فکری متوسط برخوردار دارند (نمودار ۲).

برای مقایسه متغیر سرمایه فکری در دو گروه مدیران ارشد و میانی مورد مطالعه از نمودار ۲ استفاده شده است. این نمودار نشان می‌دهد که اکثر مدیران ارشد مورد مطالعه دارای سرمایه فکری ضعیف و اکثر مدیران میانی از سرمایه فکری متوسط برخوردارند. طبق اطلاعات این نمودار می‌توان گفت درصد



نمودار ۲: فراوانی سرمایه فکری در میان مدیران ارشد و مدیران میانی

میانگین‌های بدست آمده برای کل مدیران در بین متغیرهای مورد مطالعه، فرهنگ سازمانی با مقدار ۲/۳۴ دارای بیشترین میانگین و سرمایه ساختاری با مقدار ۲/۱۸ دارای کمترین میانگین می‌باشد (جدول ۲).

در جدول ۴ مقادیر مربوط به میانگین متغیرهای مربوطه برای هر دو گروه مدیران ارشد و میانی و نیز کل مدیران مورد مطالعه آورده شده است. میانگین متغیرهای مورد بررسی در مدیران ارشد بیشتر از مقادیر متناظر آن در مدیران میانی است و در

جدول ۲: میانگین متغیرهای مورد مطالعه در مدیران ارشد و میانی و کل مدیران

متغیر	مدیران ارشد	مدیران میانی	کل مدیران
فرهنگ سازمانی	۲/۴۵	۲/۲۸	۲/۳۴
سرمایه فکری	۲/۳۱	۲/۱۸	۲/۲۳
سرمایه انسانی	۲/۳۶	۲/۲۱	۲/۲۶
سرمایه ساختاری	۲/۳۲	۲/۱۱	۲/۱۸
سرمایه مشتری	۲/۲۳	۲/۱۹	۲/۲۱

مدیران میانی است و در میانگین‌های بدست آمده برای کل مدیران در بین متغیرهای مورد مطالعه، فرهنگ سازمانی با مقدار ۲/۳۴ دارای بیشترین میانگین و سرمایه ساختاری با مقدار ۲/۱۸ دارای کمترین میانگین می‌باشد.

در جدول ۲ مقادیر مربوط به میانگین متغیرهای مربوطه برای هر دو گروه مدیران ارشد و میانی و نیز کل مدیران مورد مطالعه آورده شده است. چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود میانگین متغیرهای مورد بررسی در مدیران ارشد بیشتر از مقادیر متناظر آن در

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری و مولفه‌های آن در مدیران ارشد و میانی

متغیر	مدیران	مدیران ارشد	مدیران میانی
سرمایه فکری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۴۷	۰/۸۳۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۲۴	۰/۷۶۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰
سرمایه ساختاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۹۵	۰/۷۱۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰	۰/۰۰
سرمایه مشتری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۷۶	۰/۷۵۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۳	۰/۰۰

متوسط و وضعی بودند که در نتیجه می‌توان اظهار کرد سازمان در وضعیت مناسبی قرار ندارد. مطالعات لطفی زاده نیز نشان داد که مدیران مورد مطالعه دارای وضعیت مناسبی از نظر سرمایه فکری نبودند (۲۸). اگر سازمان نتواند همچنان که دانش خویش را تغییر می‌دهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید (۲۹).

میانگین به دست آمده نیز برای سرمایه ساختاری، مشتری و انسانی برای مدیران ارشد و میانی و کل مدیران و همچنین سرمایه انسانی با توجه به نمره کسب شده (بین ۲ تا ۳) متوسط ارزیابی شد. سرمایه ساختاری در حقیقت به یادگیری و استفاده مجدد و مکرر از دانش موجود در فعالیتهای روزمره و همچنین، امکان اضافه نمودن دانش جدید ایجاد شده در فرآیندهای سازمان گفته می‌شود. در سرمایه مشتری نیز Chen و همکاران را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت بازار و وفاداری مشتری طبقه بندی می‌کند و می‌گوید این سرمایه دارای اثرات مستقیم بیشتری بر روی تحقق ارزش یک شرکت بوده، سنجش آن آسان نبوده و بطور فزاینده ای به عامل مهمی در کسب و کارها تبدیل شده است (۳۰).

بر اساس آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری و همچنین مولفه‌های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری) با فرهنگ سازمانی ارتباط معنادار قوی وجود داشت (جدول ۳).

بحث

اجزای اصلی سرمایه فکری را دانش و مهارت‌های کارکنان، فرهنگ سازمانی، ارتباط با ذینفعان، شهرت و تصویر سازمان و زیرساخت‌های فناوری می‌دانند (۲۳). از سوی دیگر فرهنگ سازمانی به عنوان واسطی بین دانش فردی و دانش سازمانی عمل می‌کند و تعیین می‌کند چه نوعی از دانش به سازمان تعلق دارد و چه نوعی از دانش در سطح فردی و یا در سطح غیر رسمی می‌ماند (۲۴).

با توجه به نتایج پژوهش اکثر مدیران ارشد و میانی از فرهنگ سازمانی متوسط برخوردارند. این نتایج با یافته‌های قهرمان تبریزی تندنویس و امیرتاش (۲۵)، ولی مقدم زنجانی (۲۶) و حسینی (۲۷) مطابقت دارد که همه آنها نیز به اهمیت فرهنگ سازمانی تأکید دارند. اکثر مدیران مورد مطالعه دارای سرمایه فکری

سرمایه‌های اجتماعی کارآمد مدیریت دانش به عنوان ابزار و منبع حیاتی معرفی شده است (۱۷ و ۱۸). از محدودیت‌های این مطالعه عدم تمایل در پاسخگویی به سوالات از طرف برخی مدیران به دلایلی همچون عدم آشنایی با مفاهیم فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری بود که مورد توجه پژوهشگر قرار گرفت.

نتیجه گیری

در نهایت با توجه به وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری توجه به مدیریت هرچه بهتر سرمایه‌های فکری ضروری است و در این راستا فرهنگ سازمانی به عنوان زیر ساخت اساسی مطرح می‌شود. لذا می‌توان در سازمان عوامل تسهیل کننده و ترویج فرهنگ سازمانی را ایجاد کرد تا به دنبال آن سرمایه فکری نیز به نحوه صحیح‌تر مورد استفاده سازمان قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همکاری مدیران و حوزه معاونت حمایت و سلامت کمیته امداد امام خمینی (ره) کشور به جهت همکاری در گردآوری داده‌های پژوهش صمیمانه قدردانی می‌شود.

باتوجه به مقدار ($P=0/00$) مربوط به ضریب همبستگی پیرسون برای دومتغیر سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی می‌توان نتیجه گرفت که بین این دو متغیر در مدیران سازمان ارتباط معنی داری وجود داشت که این نتیجه با نتایج مطالعه ساندر و همکاران (۱۹) مطابقت داشت. لذا زمینه سازی برای بهبود فرهنگ سازمانی در سازمان و به دنبال آن استفاده بیشتر از سرمایه فکری و شکوفاتر نمودن آن امری ضروری است. از طرفی آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین دو متغیر سرمایه انسانی و فرهنگ سازمانی نشان داد ($P<0/001$). با توجه به اینکه عمده ترین سرمایه یک سازمان، سرمایه انسانی آن است، لذا مدیران ارشد کمیته امداد باید از ارتقا سطح مهارت و تحصیلات کارکنان خود همواره حمایت کنند و با استفاده از تکنیک‌های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و طراحی و برگزاری دوره‌های آموزش شغلی، دانش و قابلیت‌ها و مهارت‌ها و خیرگی نیروی انسانی را به منظور ارتقای عملکرد سازمانی افزایش دهند. همچنین براساس مطالعات لاهیجانیان و شاهبندرزاده و ابراهیمی مشخص شد در میان ابعاد سرمایه فکری، سرمایه انسانی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر ابعاد سرمایه فکری برخوردار است و به منظور ایجاد شرایط مناسب برای باروری سرمایه های انسانی و شکل دهی

منابع

1. Seetharaman A, Sooria HHBZ & Saravanan AS. Intellectual Capital accounting and Reporting in the Knowledge economy. Journal of Intellectual Capital 2002; 3(2): 128-48.
2. Sullivan Jr PH & Sullivan Sr PH. Valuing intangible companies: an intellectual capital approach. Journal of Intellectual Capital 2000; 1(4): 328-40.
3. Weston MJ, Estrada NA & Carrington J. Reaping Benefits from Intellectual Capital. Nurs Admin Q 2007; 31(1): 6-12.

4. Ting IWK & Lean HH. Intellectual capital performance of financial institutions in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital* 2009; 10(4): 588-99.
5. Zhang Q & Fung HG. China's social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 2006; 13(2): 198-207.
6. Seemann P, De Long D, Stukey S & Guthrie E. Building intangible assets: a strategic framework for investing in intellectual capital. Available at: <http://www.smartworkforcestrategies.com/Portals/0/Published%20Articles/DeLong-BuildingIntangibleAssets-FrameworkForIntellCapital-BookChp.pdf>. 2000.
7. Harrison S & Sullivan Sr PH. Profiting from intellectual capital: Learning from leading companies. *Journal of Intellectual Capital* 2000; 1(1): 33-46.
8. Covell CL. The middle-range theory of nursing intellectual capital. *Journal of Advanced Nursing* 2008; 63(1): 94-103.
9. Davidson D. Strength in Nursing Leadership the Key to the Evolution of Intellectual Capital in Nursing. *Nurs Admin Q* 2007; 31(1): 36-42.
10. Veltri S, Bronzetti G & Sicoli G. Reporting Intellectual Capital in Health Care Organizations: Specifics, Lessons Learned, and Future Research Perspectives. *J Health Care Finance* 2011; 38(2): 79-96.
11. Bramhandkar A, Erickson S & Applebee I. Intellectual Capital and Organizational performance: an Empirical Study of the Pharmaceutical Industry. *The Electronic Journal of Knowledge Management* 2007; 5(4): 357-62.
12. Edvinsson L & Malone MS. *Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by finding its Hidden Brainpower*. New York, NY: Harper Collins; 1997: 76-83.
13. Mc Dermott R & O'Dell C. Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of Knowledge Management* 2001; 5(1): 76-85.
14. Wong KY. Critical Success Factor for Implementing Knowledge Management in Small and Medium Enterprises. *Industrial Management & Data System* 2005; 105(3): 261-79.
15. Fani AA & Hoseinnejad H. Comparative study of organization culture in Ministry of Jihad Sazandegi and Agriculture. *Tadbir Journal* 2002; 13(130): 38-46[Article in Persian].
16. Zareyi Matin H. Explain the pattern of organizational culture based on Islamic values in the work environment and its role on job satisfaction [Thesis in Persian]. Tehran: Tarbiat Modares University; 1995.
17. Shahbandarzadeh H & Ebrahimi M. Process using a network analyzer to measure intellectual capital in the health sector. Zanjan: Proceedings of First International Conference on Intellectual Capital Management, 2009.
18. Lahijanjan AA. Knowledge management and intellectual capital development infrastructure of globalization. Tehran: Fifth Congress on research and development centers and mining industries, 2005.
19. Sanchez Canizares SM, Munoz MAA, Miguel AAM & Guzman TL. Organizational culture and intellectual capital: a new model. *Journal of Intellectual Capital* 2007; 8(3): 409-30.
20. Hedayati SP, Nasiripur AA, Mohabati F, Maher A, Mahmudi M & Hatam N. The relationship between organizational culture, ethics, productivity, health workers: case study of public hospitals of Iran University of Medical Sciences. *Journal of Medical Ethics and Medical History* 2009; 2(3): 51-60[Article in Persian].

21. Rabinz S. Management of organizational behavior. Translated by Parsaieyan A & Arabi SM. 3rd ed. Tehran: Institute of Business Studies and Research; 2004: 127-34[Book in Persian].
22. Bontis N, Keow WCC & Richardson S. Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital* 2000; 1(1): 85-100.
23. Alavi SA & Ghorshi SR. Measurement model of intellectual capital in organizations Iran. *Journal of Management Thought* 2007; 1(2): 127-50[Article in Persian].
24. Molodchik M & Bykova A. Applying the VAIC tm model to Russian industrial enterprises. University of Nicosia, Cyprus: Proceedings of the 3rd European Conference on Intellectual Capital, Apr 2011.
25. Ghahreman Tabrizi K, Tondnevis F, Amirtash AM & Kadivar P. Relationship between organizational culture and creativity of faculty members in physical education in public universities. *Journal of Movement and Exercise Science* 2005; 3(6): 139-50[Article in Persian].
26. Valimoghadam Zanjani S. The relationship between organizational culture and knowledge management at the University Hospitals of Zanjan University of medical sciences[Thesis in Persian]. Tehran: Islamic Azad University, Science and Research Branch; 2007.
27. Hoseini Y. The relationship between organizational culture and knowledge management at the University of Tarbiat modares[Thesis in Persian]. Tehran: Tarbiat Modares University; 2006.
28. Lotfizadeh F. Review the status of intellectual capital among exporters of ceramic tile[Thesis in Persian]. Tehran: Institute of Management and Planning Education and Research of Management and Planning Organization; 2006.
29. Balthazard PA & Cooke RA. Organizational culture and knowledge management success: assessing the behavior-performance continuum. Hawaii: Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on System Science, 2004.
30. Chen S & Kaimenakis N. Intellectual capital and corporate performance in knowledge-intensive SMEs. *The Learning Organization* 2007; 14(3): 241-62.

Relationship Between Organizational Culture And Intellectual Capital Among Managers Of Imam Khomeini Relief Foundation(IKRF) Deputy For Support And Health; 2010

Nasiripour Amir Ashkan¹(Ph.D) - Raeissi Pouran²(Ph.D)
Masoudi Asl Iravan³(Ph.D) - Nazari Aslan⁴(BSc.)

1 Associate Professor, Health Services Management Department, School of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2 Associate Professor, Analysis Research Information & Statistic Department, School of Management and Medical Information Services, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3 Assistant Professor, Health Services Management Department, School of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

4 M.A. Student of Health Services Management, School of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Received : Jun 2012
Accepted : May 2013

Background and Aim: Investigating the effect of intellectual capital on an organization's ongoing processes is a way of determining its weaknesses as well as appropriate strategies which help managers to make decisions. The main purpose of this study was to confirm intellectual capitals through improving organizational culture among staff managers of IKRF—deputy for support and health.

Materials and Methods: This is a cross-sectional descriptive study that was conducted in 1389. The respondents were selected among staff managers of IKRF—deputy for support and health(N=50). Data collection was a questionnaire which consisted of three parts developed by the researcher. Data analysis was performed with SPSS version 16 with the help of descriptive statistics and Pearson correlation test.

Results: Most of the top and middle managers enjoyed an average organizational culture(top managers=58/3%; middle managers=78/3%). The intellectual capital of most managers of this study was below average(mean=2.23). Finally, with respect to the entire managers—both top and middle—, there was a significant relation between organizational culture and intellectual capital(P<0/001).

Conclusion: Taking into account the significant relation between OC and IC and also the point that organizations try to apply appropriate human resources it becomes further important to improve managing intellectual capitals. In this respect, organizational culture is the most basic substructure.

Key words: Organizational Culture, Intellectual Capital, Imam Khomeini Relief Foundation

* Corresponding Author:
Nasiripour AA;
E-mail:
Nasiripour@srbiau.ac.ir