

Medical Ethics and Law
Research Center

Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2022; 16(47): 25

Shahid Beheshti
University of Medical Sciences

The Effect of Organizational Ethics, Organizational Structure and Information Technology Infrastructure on Organizational Performance, with Intellectual Capital as the Mediator

Ehsaneh Nejad Mohammad Nameghi^{1*}, Abas Asadi², Mahnaz Amini¹, Nosratollah Shadnush³

1. Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Department of Marketing Management, Varamin-Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin, Iran.

3. Faculty of Management and Economics, Tehran Markaz Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: The present research has been carried out with the aim of examining the effect of wisdom management empowerment (organizational ethics and technological structure and infrastructure) and intellectual capital on organizational performance. In other words, this study aims at finding out how determining intellectual capital and wisdom management can be in the domain of organizational performance.

Methods: The current research is a descriptive survey research. The statistical population of this research consists of the staff of this organization, whose number has been considered to be 700. Using Cochran's formula, 248 samples were selected. The data was collected through a standard questionnaire and analyzed using the structural equation model method and LISREL 8 software.

Ethical Considerations: In this research, ethical principles were observed, i.e. confidentiality, informed consent and the participants' right to withdraw from participating in the study throughout the research process.

Results: The results showed that all the dimensions of wisdom management empowerment (organizational ethics, technological infrastructure and organizational structure) have impacts on organizational performance and that intellectual capital plays a positive role in this regard, too.

Conclusion: According to the research findings, in order to improve wisdom management (organizational ethics, organizational structure and technological infrastructure), it is suggested to design organizational strategies and plans with high buoyancy in order for the staff to have the opportunity to create knowledge. It is also recommended that the staff be provided with the necessary training regarding the positive behaviors which lead to the creation of knowledge. Finally, it is a good idea to consider certain rewards for the staff as well.

Keywords: Organizational Ethics; Organizational Structure; Wisdom Management; Intellectual Capital; Organizational Performance

Corresponding Author: Ehsaneh Nejad Mohammad Nameghi; **Email:** nejadmohammad@srbiau.ac.ir

Received: January 29, 2023; **Accepted:** May 03, 2023; **Published Online:** May 10, 2023

Please cite this article as:

Nejad Mohammad Nameghi E, Asadi A, Amini M, Shadnush N. The Effect of Organizational Ethics, Organizational Structure and Information Technology Infrastructure on Organizational Performance, with Intellectual Capital as the Mediator. *Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī*, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2022; 16(47): e25.



تأثیر اخلاق سازمانی، ساختار سازمانی و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمان با نقش میانجی سرمایه‌های فکری

احسانه نژادمحمد نامقی^{۱*}، عباس اسدی^۲، مهناز امینی^۱، نصرت‌الله شادنوش^۳

۱. دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت بازرگانی - بازاریابی، واحد ورامین - پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران.

۳. دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر توانمندسازی مدیریت دانایی (ساختارها و زیرساخت‌های فناوری و اخلاق سازمانی) و سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی است. به بیان دیگر پژوهش حاضر به دنبال یافتن این است که سرمایه‌های فکری و مدیریت دانایی چقدر می‌تواند در حوزه عملکرد سازمانی تعیین‌کننده باشد.

روش: تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان این سازمان تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها ۷۰۰ نفر در نظر گرفته شده است. با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۸ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. اطلاعات با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شد و با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL 8 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ملاحظات اخلاقی: در این پژوهش موازین مرتبط با اصول اخلاقی همچون محرمانه‌بودن، رضایت شخصی و آزادبودن شرکت‌کنندگان در همکاری یا عدم همکاری در روند پژوهش، رعایت گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد تمامی ابعاد توانمندسازی مدیریت دانایی (اخلاق سازمانی، زیرساخت فناوری و ساختار سازمانی) بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است و سرمایه‌های فکری نیز در این رابطه نقش مثبتی ایفا می‌کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش به منظور ارتقای مدیریت دانایی (اعم از اخلاق سازمانی، ساختار سازمانی و زیرساخت‌های فناوری) پیشنهاد می‌شود استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمان با شناوری بالا طراحی کنند که کارکنان فرصت خلق دانش را داشته و به کارکنان آموزش‌های لازم بابت رفتارهای مثبتی که به خلق دانش منتهی می‌شود، داده شود و برای کارکنان پاداش در نظر گرفته شود.

واژگان کلیدی: اخلاق سازمانی؛ ساختار سازمانی؛ سرمایه فکری؛ عملکرد سازمان

نویسنده مسئول: احسانه نژادمحمد نامقی؛ پست الکترونیک: nejadmohammad@srbiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۳؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۲/۲۰

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Nejad Mohammad Nameghi E, Asadi A, Amini M, Shadnush N. The Effect of Organizational Ethics, Organizational Structure and Information Technology Infrastructure on Organizational Performance, with Intellectual Capital as the Mediator. Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2022; 16(47): e25.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

مقدمه

آنچه عصر حاضر را از سایر دوران متمایز می‌سازد، دانشی شدن سازمان‌ها، جوامع و انسان‌هاست. سازمان‌ها برای توسعه و پیشرفت راهی به جز مجهز شدن به سلاح دانش و دانایی نداشته و در این میان «مدیریت دانایی» ابزاری کارآمد برای جوامع و سازمان‌هاست. کشورهای موفق کشورهای صاحب دانش‌اند و سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که از کارکنان دانشی برخوردارند. توانمندسازی مدیریت دانایی در عملکرد سازمان مبتنی بر سرمایه‌های فکری محقق خواهد شد.

عملکرد سازمانی، مفهومی چندبعدی بوده و دارای شاخص‌های اداری از قبیل: شاخص مالی، بازاریابی و مناسب بودن محصول می‌باشد. عملکرد سازمانی با یکپارچه کردن فعالیت‌های سازمان ضمن کنترل فعالیت‌های روزمره، دستاوردهای استراتژیک و بلندمدت را نیز به همراه دارد (۱). بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجادکننده فرصت‌های تعالی سازمانی باشند (۲).

از جمله عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی، می‌توان به فناوری اطلاعات و توسعه سرمایه فکری اشاره کرد. به کارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی‌های کارکنان و نیز غنی‌تر شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. عملکرد سازمان‌ها نه تنها به منابع ملموس موجود در سازمان، بلکه به منابع نامشهود مانند مدیریت دانش مؤثر و توسعه سرمایه فکری نیز نیاز دارد (۳). عامل تأثیرگذار دیگری که با وجود پیچیدگی‌های سازمانی و افزایش فعالیت‌های غیر اخلاقی و غیر قانونی در دنیای امروز، توجه مدیران و رهبران را به خود جلب نموده است، اخلاق سازمانی است. رعایت این مهم زمینه پاسخگویی و تعهد سازمانی را افزایش داده و می‌تواند دلبستگی به محیط کار را بیشتر نماید (۴). اخلاق سازمانی الگوهای رفتار برون و درون شخصی در حوزه کار است که به نوعی فرهنگ کلان سازمان را ساخته و علاوه بر ارتقای عملکرد سازمانی نقش مهمی در نتایج حاصله سازمان دارد (۵).

دارا بودن ساختار سازمانی منسجم نقش مؤثری در بهبود عملکرد هر سازمان دارد (۶). ساختار سازمان تعیین‌کننده محدوده و نوع فعالیت‌ها و بازخوردهای سازمان می‌باشد. سرمایه فکری یکی از عوامل مهم اثرگذار بر ساختار سازمان می‌باشد (۷). هر مقداری که ساختار سازمان به کارکنان اجازه خلق دانش را بدهد، آن سازمان دارای سرمایه فکری قوی‌تری است (۳). یک سازمان انعطاف‌پذیر، هیچ‌گونه محدودیت ناخواسته‌ای که بر اخلاق کارکنان تأثیر منفی بگذارد، در خود ایجاد نمی‌کند، بلکه محیط کاری مسرت‌بخش، لذت‌بخش و راحت‌تری را برای کارکنان خود فراهم می‌نماید (۸). این مسأله تأثیر مستقیمی بر ایجاد جو مثبت در سازمان دارد، بدان معنی که ساختار سازمانی مناسب می‌تواند عملکرد و بهره‌وری سازمانی را ارتقا بخشد (۹). ساختار سازمانی متشکل از سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌باشد که تغییر در هر یک از این مؤلفه‌ها می‌تواند جو سازمانی و عملکرد آن را دستخوش تغییر نماید (۶). با توجه به آنچه در بالا ذکر شد، عملکرد سازمانی مبتنی بر سرمایه فکری یکی از عوامل تأثیرگذار در پیشرفت و پیشگامی در عرصه رقابت‌پذیری سازمان‌ها می‌باشد. توسعه سرمایه‌های فکری، یک نیاز راهبردی و ضروری. سرمایه‌های فکری به صورت گروهی از دارایی‌های دانش‌محور تعریف می‌شوند که به یک سازمان اختصاص دارند و جزء ویژگی‌های آن سازمان محسوب می‌شوند و به طور قابل ملاحظه‌ای از طریق افزایش سطح ارزش افزوده برای ذی‌نفعان کلیدی، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می‌شوند (۱۰). بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، از جمله سازمان‌های حساس و حیاتی هر کشور هستند. از این رو محققان بر آن شدند تا با بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی مبتنی بر سرمایه‌های فکری بیمارستان فوق تخصصی مرکزی صنعت نفت تهران، گامی مؤثر در راستای در پیشبرد عملکرد بیمارستان‌ها بردارند. اهداف اصلی این مطالعه شامل تعیین تأثیر توانمندسازی مدیریت دانایی بر عملکرد سازمان، تعیین تأثیر توانمندسازی مدیریت دانایی بر سرمایه‌های فکری و تعیین تأثیر سرمایه‌های فکری بر عملکرد بیمارستان فوق تخصصی مرکزی صنعت نفت تهران می‌باشند.

روش

۱. **جامعه و زمینه مورد مطالعه:** نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی نقش توانمندسازی مدیریت دانایی در عملکرد سازمان مبتنی بر سرمایه‌های فکری در بیمارستان فوق تخصصی مرکزی صنعت نفت تهران است، می‌توان گفت پژوهش حاضر از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، لذا پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی - پیمایشی است. در انجام پژوهش برای پاسخ به سؤالات یا آزمودن فرضیه‌ها، لازم است که متغیرها شناسایی شوند. سرمایه فکری در تحقیق حاضر با استفاده از سنجش سه عامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی در بیمارستان صنعت نفت تهران عملیاتی شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان بیمارستان صنعت نفت تهران تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها ۷۰۰ نفر است.

جهت بررسی فرضیات تحقیق، تعدادی از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع تصادفی ساده بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران مشخص می‌شود. فرمول کوکران یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. برای این تحقیق که حجم جامعه مشخص است، پارامترها بدین شکل تدوین می‌شوند:

N : حجم جامعه آماری.

n : حجم نمونه.

Z : مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می‌باشد.

P : مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است.

q : درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند ($q=1-p$).

d : مقدار اشتباه مجاز.

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} \div \left(1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

بنابراین در این تحقیق، در فرمول فوق، حداکثر اشتباه مجاز (d) معادل ۰/۰۵، ضریب اطمینان ۰/۹۵، $Z=1/96$ و مقادیر p و q نیز هر کدام معادل ۰/۵ است، زیرا اگر $P=0/5$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند و این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد. حجم جامعه $N=$ نظر گرفته می‌شود. حجم جامعه در این تحقیق ۷۰۰ نفر از بیمارستان صنعت نفت تهران در نظر گرفته شد و با استفاده از فرمول کوکران با درصد خطای ۰/۰۵ تعداد ۲۴۸ مورد نمونه، جهت پخش پرسشنامه انتخاب شدند.

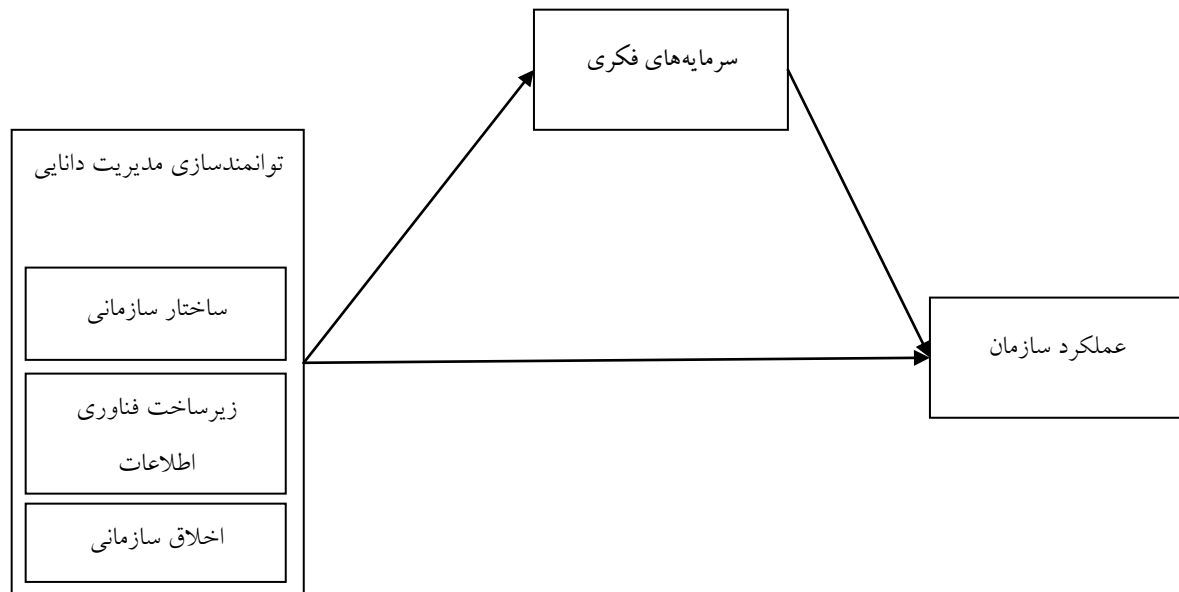
۲. **گردآوری اطلاعات:** در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده است.

۲-۱. **روش کتابخانه‌ای:** هر محقق قبل از شروع پژوهش و هنگامی که به موضوعی ویژه برای پژوهش علاقمند شده است، ناگزیر از مراجعه به کتابخانه خواهد بود. با مطالعه کتاب‌ها، مقاله‌ها و تحقیقات دیگران که در حوزه موضوع مورد علاقه اوست، موضوع پژوهش خود را خالص‌تر و رساتر سازد. برای پیشینه و ادبیات پژوهش از کتابخانه و مراجعه به اینترنت استفاده شده است.

۲-۲. **روش میدانی:** در این روش ابزار گردآوری داده‌های اولیه از طریق پرسشنامه و یا مصاحبه منظم بوده است. در تحقیق حاضر با استفاده از نظر صاحب‌نظران و اساتید کمیته تحقیق، عوامل مرتبط با موضوع شناسایی شده و با استفاده از مقیاس درجه‌بندی لیکرت پرسشنامه مقدماتی تهیه گردید. پس از تعیین اعتبار و روایی آن، پرسشنامه نهایی تهیه و اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شده است.

۳. **ابزار گردآوری اطلاعات:** برای طراحی این بخش از طیف ۵ درجه لیکرت استفاده گردیده است که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود. شکل کلی و نحوه امتیازدهی طیف لیکرت به صورت بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و بسیار زیاد (۵) می‌باشد.

پرسشنامه تحقیق حاضر برگرفته از تحقیقات Abualoush و همکاران (۲۰۱۸ م.) و Sabherwal & Fernandez (۲۰۱۰ م.) می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Abualoush و همکاران در سال ۲۰۱۸) و (Sabherwal & Fernandez در سال ۲۰۱۰)

α = ضریب آلفای کرونباخ.

K = تعداد سؤال‌های پرسشنامه.

Si^2 = واریانس سؤال i ام.

Sx^2 = واریانس کل آزمون.

ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش، در یک مطالعه مقدماتی با توزیع ۳۰ پرسشنامه، بیشتر از ۰/۷ محاسبه شده است. بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها مطلوب ارزیابی می‌شود.

۶. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. از شاخص‌های آمار توصیفی، مانند فراوانی، درصدها برای توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان و جامعه آماری مورد مطالعه و میانگین استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تخصصی تحقیق نیز از شاخص‌های آمار استنباطی استفاده گردید. جهت بررسی روایی مقیاس پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده و همچنین برای بررسی فرضیات تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود. نرم‌افزار مورد استفاده در این تحقیق SPSS 19 و LISREL 8 می‌باشد.

۴. روایی پرسشنامه: در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی صوری و سازه استفاده می‌شود. بدین‌صورت که پرسشنامه به تعدادی از صاحب‌نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری، از جمله استاد راهنما و مشاور داده شده و از آن‌ها در مورد پرسش‌ها و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی می‌گردد. همچنین سازه‌های تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شدند.

۵. پایایی پرسشنامه: یکی از روش‌های محاسبه پایایی، ضریب آلفای کرونباخ است. جهت محاسبه آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمرات هر سؤال پرسشنامه و واریانس کل آزمون را محاسبه کرد و سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آن را محاسبه نمود. چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

یافته‌ها

۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی: جهت توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از شاخص‌های آمار توصیفی استفاده شده است. فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت مورد بررسی قرار گرفته است و نمودارهای مربوط ترسیم شده است. بر اساس نتایج تعداد ۱۰۰ نفر از پاسخ‌دهندگان زن و ۱۴۸ نفر از آن‌ها را مردها تشکیل داده‌اند. تعداد ۶۱ نفر از افراد در سن زیر ۳۰ سال، ۷۸ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۷۵ نفر ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۴ نفر بالای ۵۰ سال قرار دارند. ۳۵ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات کاردانی و پایین‌تر، ۷۰ نفر کارشناسی، ۸۵ نفر کارشناسی ارشد و ۵۸ نفر دارای مدرک دکتری هستند.

۲. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها: یکی از پیش‌فرض‌های اصلی مدل معادلات ساختاری بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی است. برای آزمون نرمال بودن داده‌ها، روش‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این پژوهش از تکنیک کولموگروف - اسمیرنوف و شاپیرو - ویلک برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی و مدلیابی معادلات ساختاری نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست، بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند. بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح

معناداری ۵ درصد با تکنیک کولموگروف - اسمیرنوف آزمون شده است. برای این آزمون فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست. در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع داده‌های تحقیق نرمال بوده و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد.

۳. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق: همانطور که توضیح داده شد، در روش‌های توصیفی تلاش بر آن است تا با ارائه جدول و استفاده از ابزارهای آمار توصیفی نظیر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، به توصیف داده‌های تحقیق پرداخته شود، تا این امر به شفافیت موضوع کمک کند. جدول ۱ شامل آمار توصیفی برای همه متغیرهای به کاررفته در تحقیق هست. در بخش اول مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق ارائه شده است. از بین شاخص‌های مرکزی، میانگین و میانه و از شاخص‌های پراکندگی، انحراف معیار متغیرها استفاده شده است. ارقام این جدول به کمک نرم‌افزار SPSS 19 محاسبه شده‌اند.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
توانمندسازی مدیریت دانش	۳/۷۴۷	۰/۳۸۹	۰/۱۵۲	۰/۰۹۹	۰/۴۰۴
ساختار سازمانی	۳/۸۰۹	۰/۵۱۱	۰/۲۶۲	-۰/۱۹۱	۰/۲۲۵
زیرساخت فناوری اطلاعات	۳/۷۰۲	۰/۵۴۷	۰/۳۰۰	-۰/۱۰۶	-۰/۳۶۲
اخلاق سازمانی	۳/۷۳۰	۰/۵۰۳	۰/۲۵۳	-۰/۰۱۴	-۰/۱۶۷
سرمایه فکری	۳/۸۳۲	۰/۳۹۳	۰/۱۵۵	-۰/۴۱۳	۱/۱۵۲
سرمایه انسانی	۳/۸۱۸	۰/۴۸۰	۰/۲۳۱	-۰/۶۷۲	۱/۴۶۷
سرمایه ساختاری	۳/۸۸۴	۰/۵۵۰	۰/۳۰۳	-۰/۵۹۰	۱/۴۰۰
سرمایه رابطه‌ای	۳/۷۹۶	۰/۵۰۰	۰/۲۵۰	-۰/۳۳۷	۱/۳۴۰
عملکرد سازمان	۳/۹۲۲	۰/۴۱۵	۰/۱۷۳	-۰/۳۳۹	۰/۸۸۱
عملکرد مالی	۳/۸۶۰	۰/۵۲۲	۰/۲۷۳	-۰/۴۰۶	۰/۹۷۸
عملکرد غیر مالی	۳/۹۸۴	۰/۴۸۷	۰/۲۳۸	-۰/۳۰۴	۰/۵۲۲

مدل اندازه‌گیری مدلی بر مبنای اطلاعات تجربی پیشین درباره ساختار داده‌هاست که می‌تواند به شکل یک تئوری یا فرضیه، یک طرح طبقه‌بندی‌شده معین برای گویه‌ها باشد. از میان روش‌های مختلفی که برای مطالعه ساختار داخلی یک مجموعه از نشانگرها وجود دارد، تحلیل عاملی تأییدی مفیدترین روشی است که به برآورد پارامتر و آزمون فرضیه‌ها با توجه به تعداد عامل‌های زیربنایی روابط میان نشانگرها می‌پردازد. در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. بنابراین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار کلی پرسشنامه‌های تحقیق مورد روایی سنجی محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی و مدلیابی معادلات ساختاری بار عاملی استاندارد و آماره t محاسبه شده است. به طور کلی قاعده زیر حاکم است: قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده، به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین

صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین $0/3$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از $0/6$ باشد، بسیار مطلوب است.

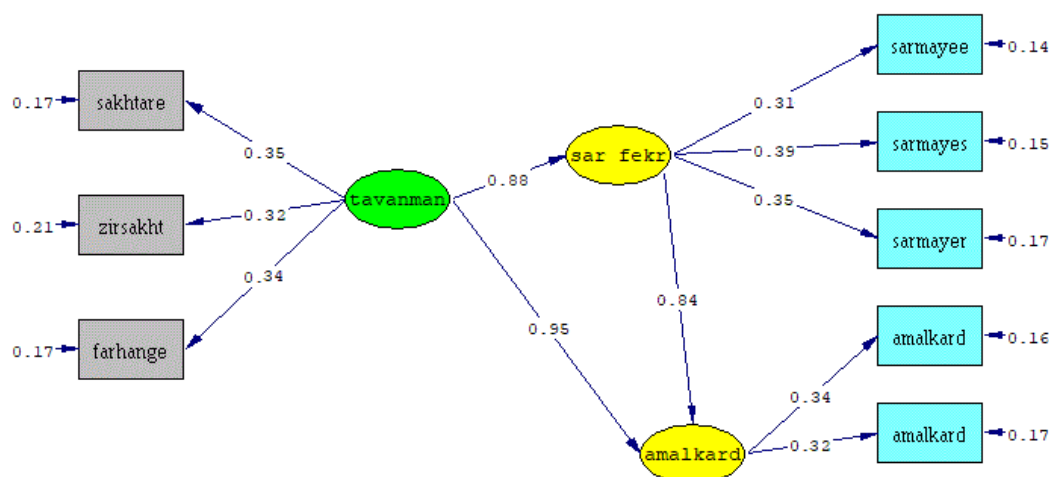
تحلیل عاملی تأییدی مقیاس پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانایی انجام شد. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگ‌تر از $0/3$ به دست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه قابل تأیید است. پس از محاسبه بار عاملی استاندارد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج مشاهده‌شده در جدول ۲ بار عاملی آماره t شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مدیریت دانایی، سرمایه‌های فکری و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۵ درصد مقداری بزرگ‌تر از $1/96$ می‌باشد.

جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش متغیر توانمندسازی مدیریت دانایی، سرمایه‌های فکری و عملکرد سازمان

متغیر	شاخص‌های برازندگی	X2/df	RMSEA
مدیریت دانایی	مقادیر قابل قبول	۳-۱	$<0/05$
	مقادیر محاسبه‌شده	۱/۹۷	$0/041$
سرمایه‌های فکری	مقادیر قابل قبول	۳-۱	$<0/05$
	مقادیر محاسبه‌شده	۲/۴۲	$0/036$
عملکرد سازمانی	مقادیر قابل قبول	۳-۱	$<0/05$
	مقادیر محاسبه‌شده	۱/۸۴	$0/049$

۴. بررسی فرضیات تحقیق: جهت بررسی فرضیات تحقیق از مدل معادلات ساختاری برای سنجش رابطه متغیرها استفاده شده است. مدل نهایی بررسی فرضیه‌های اصلی

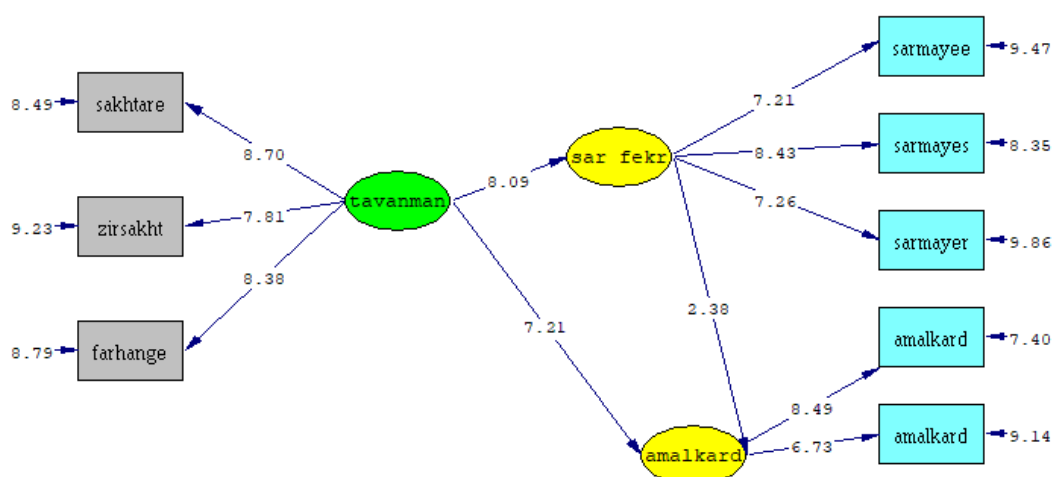
تحقیق در شکل ۲ و ۳ ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار LISREL 8 ترسیم شده است.



Chi-Square=30.34, df=17, P-value=0.000, RMSEA=0.046

شکل ۲: نتایج تأیید فرضیات اصلی

نتایج حاصل از سنجش معناداری داده‌های مدل نیز در شکل ۳ ارائه شده است.



Chi-Square=30.34, df=17, P-value=0.000, RMSEA=0.046

شکل ۳: آماره t-value نتایج تأیید فرضیات اصلی

مجدورات تقریب (RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation) برابر ۰/۰۴۶ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است.

۵. نیکویی برازش مدل: جهت برازش مدل ساختاری مدل اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. همچنین از آنجا که شاخص ریشه میانگین

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص‌های برازندگی	X2/df	RMSEA
مقادیر قابل قبول	۳-۱	<۰/۰۵
مقادیر محاسبه شده	۱/۷۸	۰/۰۴۶

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه	معناداری	شدت تأثیر	نتیجه
توانمندسازی مدیریت دانایی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد.	۰/۹۵	۷/۲۱	✓
توانمندسازی مدیریت دانایی تأثیر مثبتی بر سرمایه‌های فکری دارد.	۰/۸۸	۸/۰۹	✓
سرمایه‌های فکری تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد.	۰/۸۴	۲/۳۸	✓
ساختار سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد.	۰/۵۷	۲/۹۴	✓
زیرساخت فناوری اطلاعات تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد.	۰/۳۵	۶/۳۹	✓
اخلاق سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد.	۰/۳۳	۵/۴۶	✓
ساختار سازمانی تأثیر مثبتی بر سرمایه فکری دارد.	۰/۵۴	۳/۳۲	✓
زیرساخت فناوری اطلاعات تأثیر مثبتی بر سرمایه فکری دارد.	۰/۴۳	۵/۷۴	✓
اخلاق سازمانی تأثیر مثبتی بر سرمایه فکری دارد.	۰/۳۰	۴/۳۴	✓

بحث

با توجه به اینکه نتایج تحقیق وجود رابطه میان توانمندسازی مدیریت دانایی و عملکرد را تأیید کرده است، می‌توان این‌گونه استدلال کرد که هرچه سازمانی در بحث مدیریت دانایی توانمندتر باشد، عملکرد بهتر و مطلوب‌تری خواهد داشت. بنابراین می‌توان پیشنهاد نمود که به منظور پررنگ‌نمودن نقش مدیریت دانایی بر حوزه عملکرد سازمانی، از برنامه‌های منعطف که می‌تواند فرصت‌آفرین باشد، استفاده شود. در عین حال ساختار سازمانی نیز بر عملکرد سازمان تأثیرگذار می‌باشد. در تبیین این دستاورد می‌توان گفت ساختاری که سازمان‌ها برای خود در نظر دارند بر عملکرد نهایی آن‌ها تأثیرگذار است، با توجه به اینکه امروزه محیط‌های رقابتی بسیار متغیر است و سازمان‌ها با نوسانات و خصومت‌های زیادی مواجه هستند، در نتیجه پیشنهاد می‌شود از ساختاری چابک برای سازمان خود استفاده گردد.

پژوهش‌هایی به بررسی رابطه مدیریت دانش را با سرمایه فکری و عملکرد سازمان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد تمامی ابعاد مدیریت دانش بر سرمایه فکری و عملکرد سازمان تأثیرگذار هستند (۳). Birasnav (۲۰۱۴ م.) نیز اثرات مدیریت دانش را بر عملکرد سازمانی تأیید کردند (۱۱). Kianto و همکاران (۲۰۱۷ م.)، اما رابطه مثبتی را میان مدیریت دانش و سرمایه فکری بیان کردند که می‌توان گفت تحقیق آن‌ها با تحقیق حاضر هم‌راستا است (۱۲). همچنین نتایج این پژوهش با Nowrozi و همکاران (۱۳۹۶ ش.) هم‌راستا می‌باشد که بر ارتباط میان سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صحنه گذاشتند (۱۳). Hsu و Sabherwal (۲۰۱۱ م.) در تحقیق خود رابطه میان سرمایه انسانی و مدیریت دانش را بی‌تأثیر دانسته‌اند و با تحقیق حاضر ناهمسو است (۷). آن‌گونه که پژوهش استدلال نموده است، علت این ناهمسویی ریشه در این موضوع دارد که استفاده از دانش فردی برای افزایش دانش سازمانی دشوار است. دیگر دلایل ناهمسویی می‌تواند به انتقادات نظری در

حوزه ادبیات و دقت دیدگاه سرمایه اجتماعی بازگردد (۱۴). به بیان دیگر تعریف ارائه شده در حوزه سرمایه اجتماعی بین حوزه فردی و اجتماعی ناشفاف است و همین مسأله باعث ایجاد اشکالاتی و ناهمسویی‌هایی شده است (۱۷-۱۵). بنابراین پیشنهاد می‌گردد به منظور استفاده بهتر از سرمایه‌های فکری، افرادی که ظرفیت مدیریت گروه‌های دانشی را دارند شناسایی گردد و از ایشان برای نشر و توزیع دانش بهره برد. از آنجایی که سرمایه‌های فکری می‌تواند بر عملکرد سازمانی نیز اثرگذار باشد، سازمان‌ها باید سطوح بالای سرمایه فکری خود را به سمت مشارکت در عرصه سیاست‌گذاری‌ها سوق دهند. بنابراین می‌توان از ایشان برای تدوین شاخص‌های سرمایه فکری در سطح ملی و سازمانی استفاده نمود. با توجه به نتایج حاصله در راستای افزایش توانمندسازی پیشنهاد می‌شود استراتژی‌ها و برنامه‌ها را به گونه‌ای با شناوری بالا طراحی کنند که کارکنان فرصت خلق دانش را داشته باشند.

فناوری اطلاعات به عنوان یک اهرم می‌تواند برای سازمان مزایای رقابتی زیاد فراهم نماید (۱۸). دوستار و همکاران (۱۳۹۴ ش.) نشان دادند که قابلیت‌های فناوری اطلاعات در حوزه عملکردی بسیار تعیین‌کننده باشد (۱۹). در محیط رقابتی و پرتلاطم دنیای امروز فناوری اطلاعات به صورت مداوم نیازمند اجرا، توسعه و بهبود می‌باشد. به واقع می‌توان اظهار داشت که فناوری اطلاعات منبعی ضروری برای عملکرد سازمانی می‌باشد (۲۰). یافته‌های این پژوهش با بسیاری از مطالعاتی که به بررسی اثر فناوری اطلاعات برای عملکرد سازمانی پرداخته‌اند، همسو می‌باشد (۲۹-۲۱). در عین پژوهش‌هایی معتقد هستند که بسته به نوع سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات و استفاده از بسترهای مجازی می‌تواند نتیجه مطلوبی بر روی عملکرد سازمانی نداشته باشد که با نتایج پژوهش حاضر همراستا نمی‌باشد (۳۰). یکی دیگر از دلایل این ناهمسویی ریشه در دولتی‌بودن سازمان‌ها دارد که چندان به موضوع فناوری اطلاعات و نقش آن بر عملکرد سازمانی توجهی ندارند (۲۹، ۳۱).

به طوری کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که فناوری اطلاعات یکی از دستاوردهای مهم و کلیدی عصر جدید است که سازمان‌ها با بهره‌گیری از آن توانسته‌اند عملکردی بهتر داشته باشند، زیرا این فناوری با تسهیل و همچنین تخصصی‌تر کردن فرایندها، باعث می‌شود فرایند با شیوه‌های صحیح و همچنین به صورت یکپارچه و منظم انجام شوند. این موضوع می‌تواند خطا را کاهش داده و عملکردی بهتر برای سازمان ایجاد کند. در این راستا پیشنهاد می‌شود در جهت بهبود عملکرد و همچنین رضایت مراجعه‌کنندگان و همینطور تسهیل وظایف کارکنان از فناوری اطلاعات بهره ببرند. همچنین از طریق الکترونیکی‌کردن فرایندهای پرداخت، نوبت‌دهی و همچنین سایر خدمات ارائه‌شده در بیمارستان، هزینه‌ها و همچنین مشکلات موجود بر سر راه کارکنان را کاهش داده و در نهایت رضایت مشتریان را نیز جلب کنند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر تأثیر توانمندسازی مدیریت دانایی (ساختارها و زیرساخت‌های فناوری و اخلاق سازمانی) و سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این پژوهش نشان داد تمامی ابعاد توانمندسازی مدیریت دانایی (اخلاق سازمانی، زیرساخت فناوری و ساختار سازمانی) بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است و سرمایه‌های فکری نیز در این رابطه نقش مثبتی ایفا می‌کنند.

همچنین پژوهش حاضر بر تأثیر فرهنگ و اخلاق سازمانی در نتایج سازمان صحنه گذاشت، چراکه اغلب افراد در بدو ورود به سازمان با فرهنگ سازمان مواجه می‌شوند و آن را یاد می‌گیرند. بنابراین مدیران بیمارستان فرهنگ و اخلاق صحیح سازمانی را در رفتارها و فعالیت‌های خود می‌توانند به نمایش گذاشته تا الگوی مناسبی برای کارکنان باشند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت دانایی (اعم از اخلاق سازمانی، ساختار سازمانی و زیرساخت‌های فناوری) بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. بنابراین طراحی استراتژی‌ها و

برنامه‌های سازمان با شناوری بالا می‌تواند برای کارکنان فرصت خلق دانش را به همراه داشته باشد.

مشارکت نویسندگان

احسانه نژادمحمد نامقی: نگارش مقاله، راهنمایی پژوهش جهت‌دهی و امور مربوط به روش‌شناسی تحقیق. عباس اسدی: کمک در نگارش مقاله، گردآوری منابع و انجام اصلاحات علمی مقاله. مهناز امینی: کمک در نگارش و جمع‌آوری داده‌ها. نصرت‌الله شادنوش: ارائه نظرات در خصوص جهت‌دهی به پژوهش. نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

References

1. Sadeghpour M, Gholampour Y. Investigating the employee commitment model and supply chain integration components on the organizational performance of Saipa Automotive Group. *Science and Engineering Elites*. 2018; 3(4): 100-117. [Persian]
2. Fullerton RR, Kennedy FA, Widener SK. Management accounting and control practices in a lean manufacturing environment. *Accounting, Organizations and Society*. 2013; 38(1): 50-71.
3. Abualoush S, Bataneh K, Alrowwad AA. The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*. 2018; 13: 279-309.
4. Shojayifar Z, Marzieh A, Nastiezaie N. The Relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement. *Iran J Bioethics*. 2017; 7(23): 17-28. [Persian]
5. Salavati A, Rahmani M, Razman A. The relationship between professional ethics and knowledge management. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2014; 8(4): 92-101. [Persian]
6. Kushwaha P, Rao MK. Integrative Role of KM Infrastructure and KM Strategy to Enhance Individual Competence; Conceptualizing Knowledge Process Enablement. *VINE*. 2015; 45(3): 376-396.
7. Hsu IC, Sabherwal R. From intellectual capital to firm performance: The mediating role of knowledge management capabilities. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 2011; 58(4): 626-642.
8. Luiza F. The role of intellectual capital in achieving the competitive advantage of economic institutions in the knowledge economy: Cement company case study. Unpublished Doctorate Thesis. Baskra: Mohammad Khader University; 2016.
9. Pejohan A. Investigating the impact of intellectual capital components on organizational knowledge management under study: Imam Ali Hospital (AS). 8th National Conference and 2nd International Conference on Knowledge Management. Tehran: Oil, Gas and Petrochemical Information Institute; 2014. [Persian]
10. Gupta B, Lyer LS, Aronson JE. Knowledge management: Practices and challenges. *Industrial Management and Data Systems*. 2000; 100(1): 17-21.
11. Birasnav M. Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research*. 2014; 67(8): 1622-1629.
12. Kianto A, Sáenz J, Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*. 2017; 81: 11-20.
13. Nowrozi Cheshme A, Roshan E, Qali A, Fafadar M. Analysis of the effect of intellectual capital on organizational performance with the mediating role of knowledge management in Iran Oil Terminals Company. *Human Resources Education and Development Quarterly*. 2016; 4(13): 95-119. [Persian]
14. Platteau JP. Behind the market stage where real society's exist-part I: The role of public and private order institutions. *The Journal of Development Studies*. 1994; 30(3): 533-577.
15. Portes A. The Meanings of Social Capital. *Sociological Forum*. 2000; 15(1): 1-12.
16. Adler PS, Kwon SW. Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*. 2002; 27(1): 17-40.
17. Tarrow S. Making social science work across space and time: A critical reflection on Robert Putnam's Making Democracy Work. *American Political Science Review*. 1996; 90(2): 389-397.
18. Kashaninejad P, Haqshenas Kashani F. Investigating the effectiveness of information technology on organizational performance with the mediating role of organizational agility in Bank Tejarat branches in the southwest region of Tehran 2015. *Modern Engineering Management*. 2016; 5(1-2): 1-16. [Persian]
19. Dustar M, Esmaeilzadeh M, Hosseini H. Explaining the relationships between organizational silence, organizational justice and affective commitment. *Management Tomorrow Journal*. 2014; 13(40): 19-36. [Persian]
20. Oltean FD, Gabor MR, Conțiu LC. Relation between information technology and performance: An empirical study concerning the hotel industry in Mures County. *Procedia Economics and Finance*. 2014; 15: 1535-1542.
21. Karimi Mazidi AR, Amini A, Latifi M. The impact of information technology capability on firm performance; a focus on employee-customer profit chain. *Iranian Journal of Management Studies*. 2014; 7(1): 95-120. [Persian]
22. Baversad B, Shojaei SE, Taheri M. Influence of Information and Communication Technology (ICT) on

Fajr Petrochemical Company Performance by using Balanced Scorecard Model (BSC) 2015. Iranian Marketing Articles Bank; 2014. ID: 10188. [Persian]

23. Farhangi AA, Abbaspour A, Abbighian Ghasemi R. A study about the effect of new communication and information technologies on organizational structure and firm performance in service industry, Case study: Consultant Engineering Firms. *Journal of Information Technology Management*. 2013; 5(3): 123-146. [Persian]

24. Movahedi MM, Motamedi M, Katal A. The Role of Information Technology on Performance of Mobile Communication Company. *Journal of Industrial Strategic Management*. 2011; 8(21): 67-78. [Persian]

25. Pollack J, Adler D. Skills that improve profitability: The relationship between project management, IT skills and small to medium enterprise profitability. *International Journal of Project Management*. 2016; 34(5): 831-838.

26. Tan FT, Tan B, Wang W, Sedera D. IT-enabled operational agility: An interdependencies perspective. *Information & Management*. 2017; 54(3): 292-303.

27. Kuleelung T, Ussahawanitchakit P. Organizational agility and firm performance: Evidence from information and communication technology (ICT) businesses in Thailand. *The Business & Management Review*. 2015; 7(1): 206-217.

28. Liu H, Ke W, Wei KK, Hua Z. The impact of IT capabilities on firm performance: The mediating roles of absorptive capacity and supply chain agility. *Decision Support Systems*. 2013; 54(3): 1452-1462.

29. Davali MM, Razavi SR, Masoomzadeh Jozdani R. The Impact of Information Technology and Innovation on Performance Mediated by Organizational Entrepreneurship (Case Study: Sarmayeh Bank). *Journal of Industrial Technology Development*. 2022; 20(48): 63-76. [Persian]

30. Ramezani MR, Safardoost A, Abdullahian F. Impact of information technology on organizational behavior (The role of virtually on the behavior of team members). *Journal of Development & Evolution Management*. 2016; 7(23): 31-39. [Persian]

31. Mashayikhi A, Farhangi AA, Momeni M, Alidoosti S. An empirical study of the relationship between emotional intelligence and leadership style (transformational-transactional). *Management Research in Iran*. 2005; 9(20): 191-232. [Persian]