مقایسه تطبیقی قابلیت‌های یادگیری سازمانی از دیدگاه پرسنتران به عنوان منبع دانش
سازمانی بین پیامرسان الی دوبلیو و خصوصی تهران

محمدرضا خاکی‌برقونی

چکیده
زمینه و هدف: پیامرسان الی یکی از پرکاربرد ترین سازمان‌ها هستند که سرعت انتقال دانش و یادگیری در آن‌ها بسیار بالا می‌باشد. مقایسه سطح یادگیری سازمانی در پیامرسان الی خصوصی و دولتی می‌تواند در انتخاب استراتژی‌های یادگیری سازمانی برای ارتقاء سطح خدمات در پیامرسان الی و اصلاح رفتار سازمانی به مدرنیت کمک نماید.

روش بررسی: این مطالعه از طریق پیش‌بینی مقطعی انجام شده است. ۴۰ پرسنتر از ۱۴ پیامرسان دولتی و ۸ پیامرسان خصوصی شهر تهران که به صورت تصادفی انتخاب شدند نمونه پژوهش را تشکیل می‌دادند. ابزار: گردآوری داده‌ها بر پایه‌سنجش باوری و تحلیل داده‌ها و مقایسه سطح قابلیت یادگیری سازمانی از روش‌های تحلیل عمومی و مقیاس‌های منابعی استفاده شده است.

یافته‌ها: سطح هر چهار قابلیت یادگیری سازمانی پایین‌تر از میانه می‌باشد و نیاز به مدرنیت در یادگیری سازمانی ندارد.

نتایج گیری: با توجه به اینکه قابلیت انتقال و پیگیری‌سازی دانش هم در پیامرسان الی دولتی و هم خصوصی میانگین بالاتر نسبت به دیگر قابلیت‌ها دارد، پیشنهاد می‌شود که از آن برای ارتقاء سطح دانش سازمانی پرسنتران و سایر بخش‌های ارتباطی پیشگیری دویداری شود.

کلید واژه‌های موردی: یادگیری سازمانی- قابلیت- پیامرسان دولتی و خصوصی- پرسنتر

تاریخ دریافت: ۸/۸/۸۷
تاریخ پذیرش: ۸/۴/۸۷

References:
1 دانشجوی دکتری مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران (مؤلف مسئول)
2 دانشجوی گروه مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران (مؤلف مسئول)
3 دانشجوی گروه مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران (مؤلف مسئول)
4 این مقاله از پایان نامه دانشجویی استخراج شده است.
مقایسه تطبیقی قابلیت‌های یادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران...

مقدمه

مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی هنگام که موضوع انتقال یادگیری از فردی به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان اولین مطرح کرد، برای گردید.

اما کسانی بودند که دو واقع یادگیری و سازمان را در کنار هم فراتر داده‌اند و یادگیری را به عنوان پدیده‌ای سازمانی در ادیب‌ها مطرح کردند.

مفهوم یادگیری سازمانی اغلب با مشاهده مانند سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش و دانش سازمانی (Easterby) همراه است. 

در حالی، با معرفی تشویقی و آنری آوینتی (۱۹۷۱) مشخص شد که یادگیری سازمانی به مطالعه فرایند یادگیری در سازمان برمی‌گردد. در حالی که سازمان یادگیرنده شکل ایدئال سازمانی است که به طور دوستاری‌ای یادگیری در آن اتفاق می‌افتد. دانش سازمانی، دانشی است که در سازمان جریان دارد.

در حالی که مدیریت دانش، جهت‌دهی و استفاده از دانش سازمانی برای افزایش عملکرد سازمانی است. با این حال، اگر به فرآیند خلق انتقال و پیکارچه‌سازی دانش پرداخته شود، تئوری یادگیری سازمانی مورد نظر است و اگر با مفهوم‌های سازمانی که در این فرآیند جایی است پرداخته شود، دانش سازمانی مورد حاجت است.

در طی سال‌‌ها گذشته، پژوهشگران از دیدگاه‌های مختلفی به سازمان‌ها می‌پرداخته‌اند. برای مثال، Weick و Daft.March, Cyert و Shanken, Cyert و Shanken, Cyert و Shanken, Cyert و Shanken, Cyert و Shanken، Cyert و Shanken.

در این مقاله، به محوریت باید پنلی که در حوزه‌ی سازمانی حاضر بوده و دیگر افراد اجتماعی به یادگیری و سازمانی داشته‌اند (۱۹۸۷).
مقایسه تطبیقی قابلیت های پایداری سازمانی از دیدگاه پرستاران...

محمد اقدونی و مرتضی خاکرار نفرطی

سازمان و وجود جسم انداز مشترک بین کارکنان
سازمان ضروری است. سوم این که سازمان تپانده
توسعه داشته سازمان بر اساس انتقال و پیگیری سازمان
دشک کسب شده فردی می باشد. در این که. برای
جا افتادن بایدکری. به عنوان یک منبع مناسب برای
ایجاد مزیت رقابتی. نتیجه سازگاری با تغییرات ایجاد شده
در محیط کافی نبوده و باعث فراتر از پایداری انطباقی

- بی‌بایدکری خلاق
(Adaptive Learning)

- سهیل. این نوع بایدکر

نیازمند ذهنیت یز و رفتار آزمایش گری می باشد.

بررسی مطالعات انجام شده در زمینه بایدکری
سازمان نشان می دهد که ناکارایی انجام
شد در این زمینه مربوط به شرکت های تولیدی بوده
و این موضوع در موضوع مطالعه باید به صورت تجربی
موردنظر قرارگرفته است. هدف این پژوهش
اندازه گیری بایدکری سازمانی در مؤسسات خدماتی و
مقایسه سطح آن در بستر دیگر و محیط باشند.

محیط بیمارستانی یکی از ارتباط ترین محیط‌های کاری
و شغل تعلیماتی بین پرستاران و بیماران، پرستاران و
پرستاران و بیماران می باشند. همه این تعلیمات

در این مبحث بایدکری و تجویز‌های نورپر

⇒ با توزیع که بر اساس کار
به شرکت آن که این محیط به سهیل
بایدکردنی حکم گردید. همچنین با تمرکز بر ایجاد
قابلیت های بایدکری سازمانی و حکم بیمارستان
به سمت بایدکری. توان و موجبیت رشد قدرتهای انستا
و در نهایت رشد باپرستاران و در نتیجه ارتباطی سطح
خدمات ارائه شده را فراهم ساخت.

پرستاران یکی از انتخاب بزرگ دانش سازمانی و از عناصر
میم انتقال دانش در بیمارستان ها هستند و می توانند
ناقص اصل را در سه فرآیند اصلی بایدکری سازمانی

ایفا نمایند. در این پژوهش از نظرات آن ها برای بررسی

دوره بیست و یکم/شریه ۶۵/استناده ۱۳۸۷

دوماهنامه پرستاری ایران ۷۱
مقایسه تطبیقی قابلیت های پایگاهی سازمانی از دیدگاه پرستاران

محمد امیدی و مرتضی خاکرزاده پرتوی

ضریب پایایی به ترتیب 72.8% و 74.4% بوده است. همین سوالات مربوط به قابلیت پایگاهی سازمانی با استفاده از مقیاس لیکرت 5 گره‌ای پاسخ داده شد. در بخش دوم پرسشنامه نس و سوالات رابطه به دمگرافی پاسخ دهندگان بسیاری جویا مورد استفاده بوده است.

برای محاسبه حجم نمونه ابتدا یک نمونه اولیه ۳۳۵ نفری از بیمارستانهای ایران انتخاب شد. با محسوبه احراز استاندارد سوالات، در نظر گرفتن برخی از احراز استاندارد (۱/۲) و همچنین درصد حالت نوی اول، میزان احراز حالت نوی اول ۱۰ درصد حالت نوی دوم و درصد ۲/۲ برابر دقت تخمین انداده تعداد دو برابر سوالاتی در بیمارستانهای ایران انتخاب شده در بستر پرسشنامه سطحی به بستر دهنده ۳/۲ و در احراز استاندارد ۹/۰ بوده است.

تعداد پاسخ‌ها، میانگین و احراز استاندارد سوالات مربوط به ۴ قابلیت پایگاهی سازمانی در جدول شماره ۱ آمده است. تا پردازش میانگین پاسخ مربوط به سوالات قابلیت Jeh مدنظر یک عامل کلیدی در محیط کار مصرف است، میانگین ۱/۴ و احراز استاندارد ۱/۵ و باتری میانگین پاسخ مربوط به سوالات قابلیت دید سیستمی مربوط به سوال «همه همکارانی دانش عملی را به دست خود کار می‌دهند» به ترتیب ۱/۵ و احراز استاندارد ۱/۶ به ترتیب میانگین پردازش میانگین بخش‌های آزمایش‌گری و انتقال و پیکار‌سازی دانش به ترتیب مربوط به سوالات «گروه جداکننده تجارب» در نتایج پایداری به‌کارگیری بخش‌های آزمایش مشاهده و نظریه‌های اصلی در سایر قابلیت‌ها به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شده بود. در نتیجه این استفاده از جدول‌های تصادفی و استاندارد پرسشنامه با در نظر گرفتن برخی از احراز استاندارد و دو برابر سوالاتی در بستر پرسشنامه سطحی به بستر دهنده ۳/۲ و در احراز استاندارد ۹/۰ بوده است.

در صورتی که تعداد پرسشنامه کمی شده در این مرحله حذف بسته نشکنی بود، نمونه‌گیری از آن بیمارستان نخستین می‌باشد و در گیرنده‌ای صورتی بخش دیگری به تصادفی انتخاب می‌شود و این کار را تکرار به حذف بسته نمونه ادامه می‌یابد. به‌طوری که در این پریود سعی شد که حذف‌های بیشتری در مرحله انتخاب بخش دیگری از بستر پرسشنامه کمی شده بود. نمونه‌گیری از این بخش به‌طوری که حذف‌هایی از پرسشنامه‌ها در این مرحله اتفاق نخورده‌اند و این پریود سعی شد که حذف‌های بیشتری در مرحله انتخاب بخش دیگری از بستر پرسشنامه کمی شود. در همکاری و رشد داده‌ها به نرم‌افزار نیز، پرسشنامه‌ها که دارای دقت بصرای به‌کارگیری نیوده (برای مثال پرسشنامه‌های که دارای جواب‌هایی بکس‌های بوده‌اند با

دوره بیست و پنجم، شمالشرقی بهبود

۷۲

دووماهنامه پرستاری ایران

۱۳۸۷
مقایسه تطبیقی قابلیت های بادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران...

هدنیه: تقدیر کردن از روش‌های جدید که به صورت آزمایشی مورد استفاده قرار می‌گیرد و با فشاری بر دیدگاه‌ها و نظرات آن در سطح بیمارستان‌های خصوصی بالاتر از بیمارستان‌های دولتی بود. ترکیب در مورد سؤالات و میزان مشارکت در تصمیم‌گیری بادگیری به عنوان سرمایه‌گذاری تا

جدول شماره 1- خصوصیات آماری متغیرهای بادگیری سازمانی در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی

<table>
<thead>
<tr>
<th>پیشنهاد آزمون</th>
<th>ذیل تحقیق</th>
<th>انحراف میانگین</th>
<th>میانگین به تکیک</th>
<th>پیشنهاد سوال</th>
<th>میانگین به تکیک</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مشارکت دادن مکرر پرسشن در تصمیم‌گیری</td>
<td>0</td>
<td>1.23</td>
<td>0.19</td>
<td>متوسط</td>
<td>1.23</td>
</tr>
<tr>
<td>توجه به بادگیری به عنوان سرمایه‌گذاری</td>
<td>0</td>
<td>1.13</td>
<td>0.14</td>
<td>متوسط</td>
<td>1.15</td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده مداوم از روش‌های کاری جدید</td>
<td>0</td>
<td>1.23</td>
<td>0.14</td>
<td>متوسط</td>
<td>1.24</td>
</tr>
<tr>
<td>توجه به قابلیت بادکنک بیمار به نحوه یک‌عامل کلیدی</td>
<td>0</td>
<td>1.14</td>
<td>0.15</td>
<td>متوسط</td>
<td>1.15</td>
</tr>
<tr>
<td>تشخیص ابتدای شاخص‌های مستقل در محل کار</td>
<td>0</td>
<td>1.24</td>
<td>0.16</td>
<td>متوسط</td>
<td>1.24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

قاب‌لیت

1387 دوره بیست و یکم / شماره 65 / اسفندماه
مقایسه تطبیقی قابلیت های یادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران...

برای قابلیت های "تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی"، "دید سیستمی"، "فصل بای و آزمایش کری" و "انتقال و یکپارچه سازی دانش" به ترتیب برای ۸۹:۸۷ و ۸۶ درصد، همچنین مبادل ضرایب استخراج شده (Loading) سوالات روی هر عامل (قابلیت) همکاری بزرگتر از ۵/۱۱۱ بوده است (جدول شماره ۲). با توجه به این ضرایب، اندکی از قابلیت های برای همه پاسخ های محسوسه شده است و با استفاده از آزمون ۱، وضعیت کل این ۴ قابلیت بین بیمارستان های دولتی و خصوصی مقایسه شده و نتایج نشان داد که هر ۴ قابلیت در بیمارستان های خصوصی بالاتر از بیمارستان های دولتی می‌باشد.

همچنین آزمون مقایسه میانگین هشان داد که سطح قابلیت های دید سیستمی و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بین بیمارستان های دولتی بکسان می‌باشد اما متوسط در قابلیت دیگر بین تعداد مدرپی برای یادگیری سازمانی و فصل بای و آزمایش کری در همه بیمارستان ها به برابر است. در بیمارستان های خصوصی متوسط سطح قابلیت تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی بهم برابر نیست. اما سطح سه قابلیت دیگر بهم برابر است.

جدول شماره ۲ - ضرایب استخراج شده (Loading) سوالات سازندگی هر قابلیت

<table>
<thead>
<tr>
<th>قابلیت</th>
<th>تعهد مدیریت</th>
<th>دید سیستمی</th>
<th>فصل بای و آزمایشکری</th>
<th>انتقال و یکپارچه سازی دانش</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>X17</td>
<td>۰/۸۰۹ X17</td>
<td>۰/۸۴۴ X9</td>
<td>۰/۸۴۴ X7</td>
<td>۰/۸۱۵ X3</td>
</tr>
<tr>
<td>X14</td>
<td>۰/۸۴۷ X14</td>
<td>۰/۸۱۰ X10</td>
<td>۰/۸۱۰ X8</td>
<td>۰/۸۰۰ X5</td>
</tr>
<tr>
<td>X16</td>
<td>۰/۸۴۷ X16</td>
<td>۰/۸۱۵ X11</td>
<td>۰/۸۱۵ X6</td>
<td>۰/۸۴۴ X2</td>
</tr>
<tr>
<td>X13</td>
<td>۰/۸۴۳ X13</td>
<td>۰/۸۴۴ X12</td>
<td>۰/۸۴۴ X1</td>
<td>۰/۸۴۴ X1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق، سطح هر ۴ قابلیت یادگیری سازمانی در بیمارستان های خصوصی بالاتر از بیمارستان های دولتی می‌باشد.

دوره بیست و یکم / شماره ۵۷ / اسفندماه ۱۳۸۷

۷۴ دوماهنامه پرستاری ایران
مقایسه تطبیقی قابلیت های یادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران...

بهترین پرستاران برای پیروی این قابلیت، دانش عمومی
نیز نیازمند پیامدهای افزایش سطح قابلیت دید سیسمی همه کارکنان بخش خاص مختلف
پرستاران باید دید واضحی نسبت به اهداف سازمانی داشته باشند و بدانند که چگونه می‌توانه به توصیه این
اهداف کمک کرد(14). پرستاران باید به عنوان سیستمتیک در
در گرفته شود که از هر کارکرد خاص خود را دانند. اما به
صورت همه‌گانه با یکدیگر کار می‌کنند (15).
گریش سیستمی به سازمان مانند پرستاران تولید شان با
اهداف ارتباطات براساس تعداد اطلاعات و خدمات را
کنترل می‌دهد (16). نتیجه آن توزیع مدل دهنی
مشرک است (17). زیرا یادگیری مانند دانش در
و باورهای مشرک که در کمی گیرد و با وجود زیان
مشرک، با در گیر کردن همه کارکنان سرعت این
فرآیند افزایش می‌باید. بنابراین وجود زبان مشترک
با یکی که یک جریان کلیدی برای توزیع یادگیری سازمانی است. (18).
برای توزیع یادگیری سازمانی است. در
پرستاران های خصوصی نسبت به پرستاران های
دولتی هم ارتباط بین بخش ها هماهنگ‌تر بوده و هم
آگاهی پرستاران از دانش عمومی آن را رابطه به اهداف
و آگاهی آن از چگونگی شمارش برای رضایت به آن
اهداف بیشتر است. این موارد را می‌توان دلیل وجود
دید سیستمی بینن در پرستاران های خصوصی به
حساس آورد.

یادگیری خلاق، بعنوان یادگیری که ممکن است باورهای و
مدل های دهنه‌ای در آن دفع رنگی شود. نیازمند
فعلیت‌های باز است و به ایده‌ها و نقشه‌های گردید
باید برای اهمیت می‌دهد. همچنین این نوع یادگیری
باعتنکاری شدن دانش فردی به مصرف بانک‌های نوسازی
شده. کنترل و بهبود پدید (19).

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که در سوال از سه
مربط به قابلیت دید سیستمی مبتنی کمتر از
سوال مربوط به قابلیت دید سیستمی مبتنی کمتر از
سه مادری و سوال سوم نیز مبتنی (187 دارد.
مدیریت به دانش عمومی پرستاران راجع به اهداف
دولتی این است که مدیران پرستاران های
خصوصی بیشتر به دنبال روش های جدید کاری بوده و
به یادگیری کارکنان به عنوان یک عامل کلیدی در
محیط کار اهمیت بیشتری می‌دهند. در مجموع
مدیرین پرستاران ها به یادگیری را در
کرده و فرصتی را در پرستاران توزیع دهند که کسب
خلق و انتقال دانش به عنوان یک ارزش بین‌بینی بین
کارکنان به دانش عمومی پرستاران ارتقا باید (19).

مقدمه مدیرین پرستاران سازمانی، اهمیت یادگیری را در
کرده‌اند که این موضوع یک عامل اساسی از ارائه
بیمار خدمات و نهایا موفقیت پرستاران می‌باشد.
در نتیجه مدیرین باید سلول‌های ذهنی و باورهای
قدیمی را حذف کنند. در چنین بیاید ما ممکن است
به اهمیت واقعیت‌های گذشته کمک کنند اما اکنون خود
بصورت مانند برای یادگیری عامل می‌کنند. زیرا
باعتند تداوم فرضیاتی می‌شود که مناسب وضعیت
فعلی نیست (16).

دوره بیست و یکم / شماره ۶۵ / اسفند ۱۳۸۷
دوماهنامه پرستاری ایران ۷۵
مقایسه تطبیقی قابلیت های یادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران...

محمد افکادی و مرتضی خاکزار بفرنی

طريق صحت و تعامل بين افراد ايجاد سي و شور. به عبارت ديگر، از طريق جریان ارتباطات، معاوضه و مذاکره، فرآيند انتقال اطلاعات می‌باشد. جریان ارتباطات اساساً روي سیستم‌هاي اطلاعاتی فعال و فعالیت می‌گرد که دقت و در دسترس بودن اطلاعات را تضمین می‌کند. (18) با توجه به معاوضه و مذاکره، تیم‌های کاری و جلسات افراد، می‌توانند کرده‌های های ایده آل برای تشريک ایده‌ها و انتقال دانش باشد. (19, 20) اصل تیم‌های کاری با تمرکز بر تیم‌های دچار شدگی و جدوزده‌های برای توسه بایدگیری سازمانی در ارتباطات ذکر شده است. (21) انتقال، تفسیر و پیکاریچی دانش کسب شده توسط افراد باعث مجموعه‌ای از دانش می‌شود که در فرهنگ، فرهنگ‌های کاری سازمان و جامعه‌گرایی دانش‌ها (حافظ زمینه سازمانی) قرار می‌گیرد. (21) بنابراین این دانش می‌تواند متفاوت بازیافت شده و در مواقفی متنوع مختلف حتی با چرخش شغلی طبیعی کارکنان

به کار برده شود. (2) میانگین میزان استفاده از تجربی بسته شده برای حل مشکلات کاری در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی باهم برقرار است. اما دلیل بالاتر بودن سطح قابلیت انتقال و یکپارچه‌سازی دانش در بیمارستان‌های خصوصی این است که در آن‌ها خطاها و شکست‌ها در هر سطح بیشتر مورد بحث، تحلیل و ریشه‌بانی فعال بود. و پرسشنامه

نهایی‌ترین مورد استفاده از می‌گیرد و پرسشنامه و پرسشنامه که ممکن است را تنها پاسخ‌گیری صحت و بحث کنند. همچنین استفاده از ابزارها و صدا نتیجه است. (21) برای بررسی استفاده از تجربی گذشته نیز نیز با شرایط ویژه است.

مقایسه ۴ قابلیت در بین بیمارستان‌ها نشان می‌دهد که قابلیت انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بالاترین میانگین را

24

418/447/378/399

یادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران...
مقایسه تطبیقی قابلیت‌های یادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران...

به‌همچنین می‌توان به آموزش مدیران اشاره کرد. تعدادی از آن‌ها نسبت به یادگیری افزایش داد و زمینه‌های انتقال بین‌رشتی و پیوند سه قابلیت دیگر یادگیری سازمانی را فراهم ساخت.

در ادامه این تحقیق می‌توان با تمرکز بر مشخصات فردی و اجتماعی پژوهش مثل سوابق مدیران، ساختار پرسشنامه‌ای و حضور یادگیری سازمانی پژوهش که در طبقه‌بندی‌های قبلاً انجام شده و در مراکز دولتی و آموزشی به‌دست آمده می‌شود، عوامل جزیی بر بالاتر بودن سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در پیامدهای حضور می‌گیرد و در زیر شکل 1 نشان داده می‌شود.


دوره پیست و یکم / شماره ۵۶ / اسفندماه ۱۳۸۷


5- Daft RL, Weick KE. “Toward a model of organizations as interpretation systems”, Academic Management Review; 1984. 9(2): 284 –95,


Comparative Study of Organizational Learning Capabilities as an Organizational Source of Knowledge in Public and Private Hospitals of Tehran: Nurses Perspectives

Mohammad Aghdasi¹ PhD  Morteza Khakzar Befruei² PhD

Abstract

**Background and Aim:** Hospitals are among the most interactive organizations in which the rate of knowledge transfer and learning is considerably high. Comparison of the level of organizational learning between public and private hospitals can be useful for managers to select organizational learning strategies aiming at improving service delivery and organizational behavior.

**Material and Method:** This cross-sectional survey was conducted by participating 200 nurses, selected randomly from 7 public and 3 private hospitals at initial stage. They fulfilled the questionnaire, and then the researchers calculated sample size based on the collected data. Finally, 260 other samples were selected from 7 public and 5 private hospitals. Factor analysis and mean comparison were used to analyze data.

**Results:** The findings showed that in private hospitals, the levels of 4 organizational learning capabilities (managerial commitment, system perspective, openness and experimentation, and knowledge transfer and integration) were significantly higher than public hospital. But, all organizational learning capabilities in both public and private hospitals were below the expected average. “Knowledge transfer and integration” and “managerial commitment” had the highest and the lowest average, respectively in both public and private hospitals and in overall.

**Conclusion:** With due attention to the fact that “knowledge transfer and integration” had the highest average in both public and private hospitals, we suggest that organizational knowledge and other capabilities of the nurses and other personnel could be increased by using this capability.

**Keywords:** Organizational learning- Capability- Public and private hospital- Nurse

Received: 30 Jun, 2007
Accepted: 2 Sep, 2008

¹ Associate Professor, Department of Industrial Engineering, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
² Ph.D Student in Industrial Engineering, Department of Industrial Engineering, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran (*Corresponding author) E-mail: khakzar@modares.ac.ir