

Investigating the Role of Knowledge Management in Promoting Organizational Health in Tehran Hospitals

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Fatemeh Esfandiari ¹

Alireza Chenari ²

Mohammad Naghi Imani ³

How to cite this article

Fatemeh Esfandiari, Alireza Chenari, Mohammad Naghi Imani, Investigating the Role of Knowledge Management in Promoting Organizational Health in Tehran Hospitals, Journal of Islamic Life Style Centered on Health. 2020;4(3):116-122.

¹ PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran (Corresponding Author)

³ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

* Correspondence:

Address: Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran
Phone: 09123779236
Email: a-chenari@yahoo.com

Article History

Received: 2020/10/12

Accepted: 2020/12/06

ePublished: 2020/12/20

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to investigate the role of knowledge management in promoting organizational health in hospitals in Tehran.

Materials and Methods: The statistical population of the present study was all managers of Tehran hospitals and according to Cochran's formula in determining the volume of limited statistical populations, the number of statistical samples was 316 and in the first half of 2020, the opinions of these people were collected. Is.

Findings: There is a direct relationship between independent variables and organizational health. It can also be said that there is a direct and significant relationship between the components of knowledge management and the level of organizational health in Tehran hospitals; therefore, it can be concluded that by strengthening the components of knowledge management among employees, their organizational health increases. The degree of correlation between the variables also shows that the intensity of the relationship between the two variables of knowledge storage and organizational health is higher than other variables.

Conclusion: Also, according to the results, it should be stated that knowledge management components have a share in predicting organizational health.

Keywords: Knowledge, Knowledge Management, Organizational Health, Hospital.

بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقا سلامت سازمانی

در بیمارستان های شهر تهران

فاطمه اسفندیاری^۱

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

علیرضا چناری^۲

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)

محمدنقی ایمانی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقا سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران میباشد.

مواد و روش ها: جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران بیمارستان های تهران بوده است و با توجه به فرمول کوکران در تعیین حجم جوامع آماری محدود تعداد نمونه آماری برابر ۳۱۶ نفر تعیین گردید و در بازه زمانی نیمه نخست سال ۱۳۹۹ اقدام به جمع آوری نظرات این افراد گردیده است.

یافته ها: بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی، ارتباط مستقیم وجود دارد. همچنین می توان گفت که بین مولفه های مدیریت دانش و سطح سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بنابراین میتوان نتیجه گرفت که با تقویت مؤلفه های مدیریت دانش در میان کارکنان، سلامت سازمانی آنان افزایش مییابد. مقدار همبستگی بین متغیرها نیز نشان میدهد که شدت رابطه بین دو متغیر ذخیره دانش و سلامت سازمانی به نسبت دیگر متغیرها بیشتر است.

نتیجه گیری: همچنین با توجه به نتایج باید بیان نمود مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی سلامت سازمانی سهم دارند.

واژه های کلیدی: دانش، مدیریت دانش، سلامت سازمانی، بیمارستان.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۶

*نویسنده مسئول: a-chenari@yahoo.com

مقدمه

امروزه سازمانها در همه کشورها به مدیران و کارمندان کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود برای رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. یکی از مهمترین زمینه های مورد نیاز برای این مهم وجود سلامت سازمانی است (۱).

مایلز برای اولین بار از اصطلاح سلامت سازمانی استفاده کرد. وی معتقد بود که سازمان همیشه سالم نمی ماند و لازم است سلامت سازمان به مرور اندازه گیری شود (۲).

موفقیت، استفاده از روشها و فنون مدیریتی مانند مدیریت دانش، ایجاد یک پل قوی بین این روشها و سلامت سازمانی و نحوه زندگی در هر جامعه و سیستم اجتماعی، از جمله سازمان را توضیح می دهد. به دلیل پویایی زیاد محیط، سازمان ها باید خود را با تغییرات محیط سازگار کنند. برای هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی، مدیران باید از حداکثر دانش به روز استفاده کرده و به سمت مدیریت دانش بنیان بروند و این را می توان نتیجه فرهنگ قوی و مثبت و سلامت سازمانی دانست.

یکی از شرایط لازم برای توسعه و پیشرفت سازمان، داشتن سطح سلامت مناسب در سازمان است. بدون شک، فضای سالم منجر به رشد فردی، خوشبختی و عملکرد بهتر افراد در سازمان می شود. یک محیط سالم زمینه رشد استعدادها را فراهم می کند و یک سازمان سالم افراد سخت کوش و فعال تولید می کند (۳).

امروزه عدم موفقیت سازمان ها در رسیدن به اهداف خود تا حدودی به دلیل کمبود یا پایین بودن سلامت سازمان است. سلامت سازمانی به ویژه در سازمانهایی که با منابع انسانی بیشتری سر و کار دارند از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا سلامت سازمانی مفهومی است که بشر در تأسیس آن نقش بسیار مهمی دارد و به عنوان مهمترین عامل دستیابی به اهداف در سازمانهای امروزی شناخته می شود. سلامت سازمانی به توانایی سازمان برای دوام در محیط پیچیده اشاره دارد، به خصوص بیمارستان که در محیطی آکنده از تغییر، از قبیل تغییرات تکنولوژیکی و مهارتی قرار دارد. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی؛ که از ابعاد روحیه (حس جمع دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین کارکنان)، تاکید علمی (به حدی که سازمان برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می ورزد)، ملاحظه گری (رفتار رهبری مدیر که باز و دوستانه است)، ساخت دهی (رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان)، حمایت منابع (فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار سازمان به منظور اجرای مؤثر وظایف)، نفوذ مدیر (توانایی سازمان بر تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود)، یگانگی نهادی (توانایی سازمان به سازگاری با محیطش به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های خود را حفظ کند)، تشکیل شده است. بیمارستان های سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و همچنین موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان فراهم می کند و از این طریق اثربخشی بیمارستان را بالا می برد (۴).

سلامت سازمانی برای مفهوم سازی جو عمومی سازمان است، مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه ی سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی های سازمانی است (۵). از طریق سلامت سازمانی می توان استعدادهای اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آن ها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (۶). سلامت سازمانی به عنوان یک توانایی سازمانی برای عملکرد مؤثر، از عهده برآمدن آن به طور مناسب، تغییر به طور مناسب و مقتضی و برای رشد از درون تعریف شده است. ماتیو مایلز یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی

داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره خود را بر عهدہ کارکنان بگذارند (۱۱). به عبارتی دیگر در محیط متحول امروزی که شاهد تغییرات بسیار سریع در حوزه های مختلف علم و فناوری و همچنین پیچیدگی و پویایی روزافزون عوامل محیطی هستیم، تنها سازمان هایی می توانند بقا یابند و رشد کنند که قادر به سازگاری فعال (تعامل پویا) با محیط پیرامون خود باشند.

دانش، محور خلق ارزش در سازمانها می باشد. ذخیره دانش به- عنوان سرمایه استراتژیک هر سازمان، مهمترین مزیت رقابتی سازمانها به شمار می رود. در دنیای امروز و جهان رو به رشد که اطلاعات در آن به حد انفجار رسیده است، تکیه کردن به اطلاعات و دانش عینی نمیتواند سازمان را در چرخه حیات، به سلامت به مقصد برساند، در صورتی میتوان به رقابت در این بازار جهانی ادامه داد که در کنار استفاده از اطلاعات و دانش عینی، دانش ضمنی را با تشریح مساعی، برقراری روابط عاطفی و استفاده از نظام های خبره با غلبه بر تمام مشکلات موجود در جهت دانش ورزی و خردورزی به کار گرفت، چرا که امروزه کنشوری در جهان، قدرتمند خواهد بود که بتواند اطلاعات موجود را به دانش تبدیل کند و از دانش تولیدشده به خرد جمعی دست یابد. در همین راستا عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوریها است، عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی، خلاق و دانش گرا است. در گذشته ای نه چندان دور قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی دسترسی به منابع مادی بیشتر محسوب میشد. در عرصه رقابت کنونی اصلترین مزیت رقابتی برای سازمانها توان آنها در مدیریت دانش محسوب میشود و عمده ترین سرمایه آنها دانشی است که به آن دسترسی دارند. سازمان های پیشناز و پیشرو که رهبری بازارهای جهانی را در دست دارند آنها هستند که قادرند بیشترین، معتبرترین و بهروزترین دانش بشری را در حوزه کسب- وکارشان در اختیار گیرند و از آن استفاده بهینه نمایند (۱۲).

بیمارستانها یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی می باشند که در بحرانی ترین شرایط حیات انسان هادستمایه چرخش آنهاست و بالاترین محصول هستی یعنی سلامتی را تولید می نمایند که این سلامتی زیر بنای توسعه ی پایداری است که مرهون انسان سالم است. بیمارستانها به دلیل تنوع و اهمیت خدماتی که ارائه می دهند جزء پیچیده ترین سازمانها می باشند. ضرورت های جهان کنونی ایجاب می کند تا سازمانها پیوسته بررسی، تحلیل و نقد شوند و راه های ناسودمند کار را رها سازند و شیوه های نو و سازگار با ضرورت های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را برپا دارند و کارآمد گردند. سازمانها به عنوان موجود زنده ای که دارای هویتی مستقل از اعضا خود می باشند، تصور می شوند به گونه ای که با این هویت جدید می توانند، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی است. بر این اساس، سلامت سازمانی که اشاره به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بهتر دارد بسیار اهمیت دارد. متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزله ی یک اصل تعیین کننده اثربخش برای دست اندرکاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخته ای است و به همین علت بیش تر افرادی که در یک موقعیت ناهنجار مدیریتی مانند کم کاری، غنبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان های دیگر، کیفیت پائین و قرار می گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از این که مشکل جای دیگری است و راه حل آن در چیز دیگری است. فهم وضع سلامت سازمان می تواند ما را در انتخاب و گزینش روش های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند؛ بنابراین،

سازش کرده و توانایی های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (۷).

سلامت سازمانی تحت تأثیر عوامل زیادی قرار دارد که می تواند در دستیابی به اهداف سازمان موثر باشد، منجر به اثربخشی سازمان و در نهایت در سودآوری و کارایی سازمان مثمر ثمر باشد. سلامت در افراد و سازمانها شرایطی است که عملکرد بالاتر از حد نرمال را مجاز می دانند. در اینجا، سازمان به بهترین نهاد تولیدی و انعطاف پذیر در کلاس خود تبدیل می شود. یک سازمان سالم مکانی است که افراد با علاقه به محل کار خود می آیند و از کار در آن افتخار می کنند. در واقع، سلامت سازمان از نظر جسمی، روحی، امنیتی، تعلق، شایسته سالاری، شخصیت ذینفعان و توسعه توانایی های آنها و انجام وظایف تعیین شده توسط سیستم های فرعی آنها تأثیر زیادی در رفتار هر سیستم دارد. سلامت سازمانی محیطی دلپذیر برای کار و تلاش ایجاد می کند، روحیه سازندگی را افزایش می دهد و اهداف سازمانی را محقق می کند. در یک سازمان سالم، رسالت و اهداف سازمان برای همه روشن است. همه می دانند که ارزشهای پذیرفته شده سازمان چیست و این ارزشها هستند که مرزهای رفتارهای درست و غلط را مشخص می کنند؛ بنابراین، حرکت افراد در درون ارزشهای سازمان نشان دهنده فرهنگ سازمانی یک سازمان سالم است و عملکرد کارکنان براساس سلامت سازمانی نقش بالقوه و جدی بر این ارزش دارد (۸).

اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند در قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است. دانش ابزار قدرتمندی است که می تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری ها را ممکن سازد (۹). دانش یکی از حیاتی ترین منابع رقابت های سازمانی است که ممکن است از کل دارایی های سازمانی مهم تر باشد. هدف از فعالیت های دانش در سازمان، اطمینان از رشد و تداوم فعالیت ها در جهت حفظ دانش حیاتی در تمام سطوح، به کارگیری دانش موجود در تمام چرخه ها، ترکیب دانش در جهت هم افزایی، کسب مداوم دانش مربوطه، توسعه دانش جدید از طریق یادگیری مداوم که به وسیله تجارب درونی و دانش بیرونی ایجاد می شود.

انتقال دانش یکی از مهم ترین مولفه های مدیریت دانش است، انتقال و تسهیم دانش نیازمند برنامه ریزی و توجه جدی است نیازمند ایجاد بستر و زمینه مناسبی می باشد. از طرفی استفاده واقعی از دانش موجود، انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر، از یک فرد به گروه یا از یک گروه به گروه دیگر، کسب دانش سازمانی مورد نیاز از منابع داخلی و خارجی و قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از دانش به ترتیب مؤثرترین اقدامات مدیریت دانش هستند که از طریق خواهان نوآوری کردن و بهبود عملکردها، اثربخشی سازمانی را افزایش میدهند (۱۰).

امروزه دانش به عنوان منبع استراتژیک مزیت رقابتی در اقتصاد در نظر گرفته شده است. نیازهای مشتری به طور مداوم در حال تغییر است و سازمانها باید این شرایط را بپذیرند. برای پایدار ماندن در محیط بسیار رقابتی امروز، سازمانها باید دانش جدید را ایجاد، توزیع و آن را به محصولات و خدمات تبدیل کنند. سازمانها باید قادر به خلق و به کارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به اهداف خویش باشند، چراکه سازمانها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است، باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت خود را صرف شناسایی محیط خارجی و

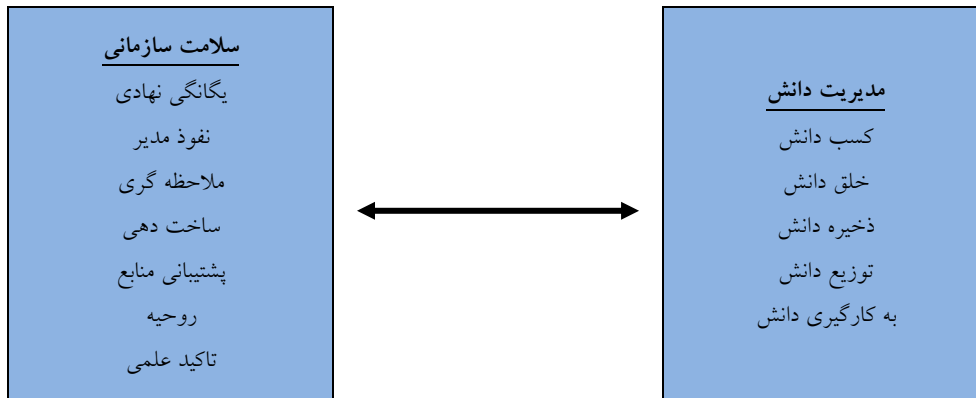
پژوهش و مفهوم پردازی سلامت سازمانی لازمه ی فعالیت های پر دامنه و گسترده ی بیمارستان ها است. به کارگیری مدیریت دانش در مراکز بهداشتی درمانی با توجه به وسعت و تنوع فعالیتها، اهمیت آنها و پیچیدگی سازمانها امری ضروری است. مراکز بهداشتی درمانی علاوه بر هدف اصلی خود که ارتقای سلامت و تضمین و تامین آن است به نوعی یک سازمان یادگیرنده نیز هستند، سازمانی که پیوسته در تعامل با محیط اطراف خود است. از طرفی مراکز بهداشتی درمانی به علت تولید و ارائه خدمات بهداشتی درمانی، رابطه نزدیک با مشتری (بیمار) و اهمیتی که خدمات بهداشتی و درمانی در سلامت جامعه دارد، از نظر یادگیری در سطحی حساس قرار دارند و از جایگاه ویژه ای برخوردار هستند، از این رو مدیران در سازمانهای بهداشتی درمانی باید حرکت به سوی یادگیرنده بودن را آغاز نمایند (۱۳).
توانمندی استفاده از شیوه ها و تکنیک های مدیریتی مانند مدیریت دانش، مدیریت هیجان، مدیریت بحران و ... ضامن ایجاد پلی محکم و استوار بین این روش ها و سلامت سازمانی و راه و رسم زندگی در هر جامعه و نظام اجتماعی از جمله سازمانهای

مرتبط با سلامت است. به دلیل پویایی زیاد محیطی، سازمان ها باید خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند. جهت هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی باید مدیران از حداکثر دانش روز استفاده کنند و به سمت مدیریت مبتنی بر دانش حرکت کنند و این می تواند از پیامدهای یک فرهنگ قوی و مثبت و سلامت سازمانی محسوب شود (۱۴). پژوهش حاضر که با هدف تعیین پیش بینی سلامت سازمانی انجام می گیرد کوششی در جهت نشان دادن اهمیت سلامت سازمانی و متغیر های موثر بر آن، میباشد. امید است که سازمانها از طریق افزایش رفتارها و هنجارهای مثبت در کارکنان و ایجاد یک سازمان سالم، به گونه ای پرورش یابند که عملکرد بهتری را ارائه نمایند چراکه همانگونه که اشاره شد در دنیای مدام در حال تغییر امروز، سازمانها نیازمند پیشرفت هر روزه می باشند؛ بنابراین این پژوهش سعی دارد به این سؤال اساسی که " سهم هر یک از مؤلفه های مدیریت دانش در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران چه اندازه است؟" پاسخ گوید.
بررسی پیشینه پژوهش در زمینه متغیر های پژوهش به شکل زیر است:

جدول ۱. مستند سازی پیشینه پژوهش

ردیف	محقق	عنوان	نتایج
۱	عباسی سروک و غلامی (۱۳۹۶)	بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور	یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و مؤلفه های آن بر روی متغیرهای سلامت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی، تأثیر مثبت و معناداری داشته است و تنها بین مؤلفه «کاربرد دانش» و سلامت سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشد. نتایج پژوهش می تواند به عنوان ابزاری برای برنامه ریزی و تصمیم گیری مناسب تر در حوزه های مدیریت دانش، سلامت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در سازمانها مورد استفاده قرار گیرد.
۲	سوادی و محبی (۱۳۹۵)	بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان)	بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد مدیریت دانش (شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.
۳	خلیلیان و اکرامی (۱۳۹۴)	بررسی توسعه سلامت سازمانی بر پایه مدیریت دانش مدیران دانشگاهی	نتایج پژوهش بیانگر این بود که وضعیت سلامت سازمانی و هفت مؤلفه (روحیه، تأکید علمی، ملاحظه گری، ساختاردهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهاد) و مدیریت دانش و سه مؤلفه آن (خلق دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش) در سطح پایینی قرار دارد. در رتبه بندی مؤلفه های سلامت سازمانی، مؤلفه ملاحظه گری مدیران بالاترین رتبه و مؤلفه یگانگی نهاد مدیران در پایین ترین رتبه و مؤلفه های روحیه، تأکید علمی، ساختاردهی، حمایت منابع و نفوذ مدیر به ترتیب در رتبه های دوم، سوم، چهارم، پنجم و ششم قرار دارند؛ در مجموعه مؤلفه های مدیریت دانش، مؤلفه انتشار دانش در رتبه یکم، مؤلفه کاربرد دانش در رتبه دوم و مؤلفه خلق دانش در رتبه سوم قرار گرفته اند. همچنین متغیرهای فردی با سلامت سازمانی و مدیریت دانش رابطه ای ندارد.
۴	سالارزهی و دیگران (۱۳۹۱)	نقش مؤلفه های مدیریت دانش در پیش بینی مؤلفه های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان)	نتایج پژوهش بیانگر این بود که مؤلفه ی اجتماعی سازی دانش قابلیت پیش بینی مؤلفه های تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی و یگانگی نهادی؛ مؤلفه ی ترکیب دانش قابلیت پیش بینی تمامی مؤلفه های سلامت سازمانی؛ مؤلفه ی بیرونی سازی دانش قابلیت پیش بینی تأکید علمی، رعایت، حمایت از منابع و نفوذ مدیر و مؤلفه ی درونی سازی قابلیت پیش بینی روحیه، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی از زیر مؤلفه های سلامت سازمانی را دارد؛ بنابراین زیرمؤلفه های مدیریت دانش با برخی از زیرمؤلفه های سلامت سازمانی ارتباط مثبت معنادار و با برخی ارتباط منفی معنادار دارد و با برخی دیگر ارتباط معناداری ندارد.

بر اساس مبانی نظری و پژوهشی، فرضیه های تحقیق حاضر عبارتند از:
۱- بین مؤلفه های مدیریت دانش و سلامت سازمانی رابطه ی معنی داری وجود دارد.



نمودار ۱. الگوی مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش شناسی
روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه گرد آوری داده ها از نوع توصیفی همبستگی و از نوع پیش بینی و همخوانی است. از نظر نوع داده ها، رویکرد پژوهشی حاضر کمی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران بیمارستان های تهران می باشد و جمع نمونه در این بخش با توجه به این که روش پژوهش پیمایشی می باشد با استفاده از جدول مورگان تعیین می شود. به دلیل اینکه بیمارستان های تهران (مناطق ۲۲ گانه) مورد بررسی قرار خواهد گرفت و به دلیل گستردگی شهر تهران و جلوگیری از اتلاف وقت و صرفه جویی در هزینه از روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای استفاده خواهد شد. با توجه به این روش ابتدا تعداد بیمارستان ها را در محدوده جغرافیایی پنجگانه مشخص خواهیم کرد. همچنین به دلیل اینکه تعداد نمونه به نسبتی از جامعه آماری مدیران بیمارستان های هر منطقه انتخاب می شود. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده است.

بود. این پرسشنامه دارای هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی بود؛ که بعد یگانگی نهادی مربوط به سطح نهادی بود. ابعاد نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی و پشتیبانی منابع مرتبط به سطح اداری و ابعاد روحیه و تاکید علمی مربوط به سطح فنی بود. پرسشنامه سلامت سازمانی پرسشنامه استاندارد شده ای است که روایی و پایایی آن مورد ارزیابی قرار گرفت. پرسشنامه مذکور به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز از طرف دیگر و استفاده آن در تحقیقات داخلی و تحقیقات خارجی از روایی محتوایی برخوردار است. مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه در حد بسیار عالی ۰/۹۰ گزارش شده است (۷). همچنین مقدار الفای کرونباخ پرسشنامه سلامت سازمانی (۰/۸۲)، بود. از روش های آماری توصیفی و استنباطی به شرح زیر استفاده خواهد شد. در بخش توصیفی از شاخص های مرکزی، شاخص های پراکندگی، جداول و نمودارها استفاده خواهد شد و ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در بخش استنباطی از آزمون های همبستگی و رگرسیون استفاده می گردد.

جدول ۲. تعداد بیمارستان ها

نوع بیمارستان	تعداد بیمارستان ها
بیمارستان دولتی	۴۹
بیمارستان خصوصی	۵۶
نیروهای مسلح	۱۴
کل	۱۱۹

یافته ها

برای آزمون فرضیه های مطرح شده، با توجه به فاصله ای بودن طیف مورد استفاده در پرسشنامه ها و نرمال بودن داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده میشود.

جدول ۳. تعداد نمونه آماری براساس جامعه آماری

جنسیت	جامعه آماری تعداد مدیران	درصد	نمونه آماری تعداد مدیران
زن	۸۰۳	۴۵	۱۴۲
مرد	۹۷۷	۵۵	۱۷۴
کل	۱۷۸۰	۱۰۰	۳۱۶

جدول ۴. ضرایب همبستگی و نتایج فرضیه ها

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی با متغیر وابسته	R2	p-value	تایید یا رد
کسب دانش	۰,۲۵۳	۰,۰۶۴	۰,۰۰۰	تایید
خلق دانش	۰,۲۵۰	۰,۰۶۳	۰,۰۰۰	تایید
ذخیره دانش	۰,۳۱۹	۰,۱۰۲	۰,۰۰۰	تایید
توزیع دانش	۰,۱۵۴	۰,۰۲۴	۰,۰۰۶	تایید
به کارگیری دانش	۰,۱۲۳	۰,۰۱۵	۰,۰۲۹	تایید

همانگونه که مشاهده میشود ضریب همبستگی بین مولفه های مدیریت دانش (کسب دانش، خلق دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و به کارگیری دانش) عددی مثبت است و در

روش گرد آوری داده ها روش کتابخانه ای (از طریق مطالعه کتب، مقالات، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه های اطلاع رسانی) و روش میدانی می باشد. ابزار پژوهش به شرح ذیل می باشد: پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش فونگ و چی ۲۰۰۹: پرسشنامه مدیریت دانش توسط فونگ و چی در سال ۲۰۰۹ ساخته شده است. این مقیاس دارای ۴۲ گویه و ۶ مولفه است با یک مقیاس لیکرت شش درجه ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. در پژوهش روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است. پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه در کل دارای ۴۴ سوال بود. پرسشنامه سلامت سازمانی دارای سه سطح نهادی، اداری و فنی

شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد، مشابه تحقیق حاضر بوده و نتایج تحقیق سالارزهی و دیگران (۳) ناسازگار با فرضیه حاضر بوده است. طبق نتایج آزمون فرضیه دوم، ما یافتیم که مؤلفه های مدیریت دانش قابلیت پیش بینی سلامت سازمانی را دارند. در همین راستا، نتایج تحقیق عباسی سروک و غلامی (۱۵) و سوادی و محبی (۱۶) مشابه تحقیق حاضر بوده و نتایج تحقیق سالارزهی و دیگران (۳) ناسازگار با فرضیه حاضر بوده است.

بنابراین می توان گفت اجرای صحیح هر یک از مؤلفه های مدیریت دانش می تواند به بهبود سلامت سازمانی در محیط های بهداشتی و درمانی و بیمارستان ها منجر شود. از طرفی افزایش مدیریت دانش سطح آگاهی مدیران، کارکنان و مراجعین به بیمارستان ها را ارتقا میدهد و ارائه خدمات بهداشتی و درمانی را بهبود می بخشد. همچنین به علت رابطه مستقیم بیمارستان ها با سلامت جامعه و جان انسان ها این نوع سازمان ها به لحاظ سلامت سازمانی جایگاه حساس و ویژه ای دارند و مدیران در نظام سلامت باید حرکت به سوی بهبود سلامت سازمانی را آغاز نمایند. از آنجا که ضعیف بودن ابعاد مدیریت دانش می تواند بر کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان تاثیر بگذارد، رسیدگی به این مهم باید در اولویت کاری مدیران در سازمان های وابسته به سلامت قرار گیرد و با ایجاد زیر ساخت های مناسب و فرهنگ سازمانی صحیح مدیریت دانش به عنوان یک مهم ترین ستون های بنیادی در سازمان در نظر گرفته شود. با توجه به خلاء مطالعاتی در خصوص سلامت سازمانی و مدیریت دانش و مؤلفه های آن در سطح سازمان های بهداشتی و درمانی پیشنهاد می شود مطالعه در این خصوص در سایر بیمارستان های کشور و مراکز خدمات درمانی نیز صورت پذیرد تا با مقایسه یافته ها بتوان تصمیم پذیری نتایج حاصله از این تحقیق را به سایر بیمارستان های سطح کشور مورد بررسی قرار داد.

$$\begin{aligned} \text{کسب دانش} &= 0.144 + 0.155 \\ &+ 0.243 \text{ (ذخیره دانش)} \\ &+ 0.263 \text{ (توزیع دانش)} \\ &+ 0.553 \text{ (بکارگیری دانش)} \end{aligned}$$

References

- Nasrasfahani A, Farrokhi M, Amiri Z. "The Impact of Social Capital on Employee Empowerment (Case Study: Nurses of Shariati Hospital in Tehran). Applied Sociology; 2016; 27(62):126-111.
- Gholamzadeh D, TahviLedar Khazaneh A. The Relationship between Leadership Styles, Organizational Health and Abuses (Case Study: Railways of the Islamic Republic of Iran) Journal: Public Administration (University of Tehran); 2013; 5(4):174-154.

سطح ۹۵٪ معنادار میباشد؛ بنابراین بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی، ارتباط مستقیم وجود دارد و فرضیه پذیرفته میشود. با تأیید این فرضیه می توان گفت که بین مؤلفه های مدیریت دانش و سطح سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بنابراین میتوان نتیجه گرفت که با تقویت مؤلفه های مدیریت دانش در میان کارکنان، سلامت سازمانی آنان افزایش مییابد. مقدار همبستگی بین متغیرها نیز نشان میدهد که شدت رابطه بین دو متغیر ذخیره دانش و سلامت سازمانی به نسبت دیگر متغیرها بیشتر است.

جدول ۵. نتایج رگرسیون

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		Sig.
	SE	B	
C	۰.۱۶۶	۳.۱۷۸	۰.۰۰۰
کسب دانش	۰.۰۲۸	۰.۰۹۸	۰.۱۱۱
خلق دانش	۰.۰۴۷	۰.۰۰۸	۰.۸۶۴
ذخیره دانش	۰.۰۷۳	۰.۳۸۰	۰.۰۰۰
توزیع دانش	۰.۰۵۰	۰.۱۶۷	۰.۰۰۱
به کارگیری دانش	۰.۰۴۶	۰.۱۸۲	۰.۰۰۰

* سطح خطای ۵ درصد

جدول ۶. قابلیت تبیین و معناداری کل مدل

ANOVA	DW	R	
		ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
Sig.	F	دوربین واتسون	۰.۱۶۶
**۰.۰۰۰	۱۳.۵۵۳	۱.۵۳۴	۰.۱۷۹

* سطح خطای ۵ درصد

چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱.۵ تا ۲.۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. با توجه به معنی داری مقدار آزمون $F(13,553)$ در سطح خطای کوچک تر از ۰.۰۵ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیرهای مستقل و وابسته، مدل خوبی بوده و متغیر مستقل قادر است تغییرات سلامت سازمانی را تبیین کند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که برابر با ۰.۱۷۹ می باشد، نشان می دهد که ۱۷.۹ درصد از کل تغییرات سلامت سازمانی، وابسته به متغیرهای مستقل ذکر شده در این معادله می باشد. خط رگرسیون چندمتغیره برای سلامت سازمانی بیمارستان های شهر تهران با استفاده از فرمول زیر به دست آمد که نشان میدهد ضریب تغییر در نمره سلامت سازمانی به ازای یک واحد تغییر در کسب دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و به کارگیری دانش نیز به ترتیب ۰.۱۵۵، ۰.۲۴۳، ۰.۲۶۳، ۰.۵۵۳ خواهد بود. با توجه به ضرایب β میتوان نتیجه گرفت که به کارگیری دانش، توزیع دانش، ذخیره دانش و کسب دانش به ترتیب، بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارند.

نتیجه گیری

طبق نتایج آزمون فرضیه اول، ما یافتیم که بین مؤلفه های مدیریت دانش و سلامت سازمانی رابطه ی معنی داری وجود دارد. در همین راستا، نتایج تحقیق عباسی سروک و غلامی (۱۵) که نشان داد که مدیریت دانش و مؤلفه های آن بر روی متغیرهای سلامت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی، تأثیر مثبت و معناداری داشته است و سوادی و محبی (۱۶) که نشان داد بین ابعاد مدیریت دانش

- attitude of information systems. Tehran: Saffar Publications, Ishraqi.2008.
13. Yaghubi M, Karimi S, Javadi M & et al. Relationship between components of organizational learning & knowledge management in hospital staff in Esfahan city. *Health Management*; 2010 (42)13:65-74.
 14. Rading A. Knowledge Management "Success in the Global Economy Based on Information", Translated by Mohammad Hossein Latifi, First Edition, Tehran: Samat Publications.2014.
 15. Abbasi Sarvak L, Gholami N. Investigating the effect of knowledge management on organizational health and psychological empowerment of the staff of the Technical and Vocational Education Organization. *Skills training*; 2017; 5 (20):91-112.
 16. Savadi M, Mohebbi S. Investigating the Relationship between Knowledge Management and Organizational Health (Case Study: General Department of Sports and Youth and Sports Boards of Hormozgan Province). *Iranian Journal of Social Studies Development*; 2016; 8(4):101-109.
 3. Habibullah Salarzehi A, Moradzadeh AA. The Role of Knowledge Management Components in Predicting the Organizational Health Components Case Study: Roads and Urban Development Department in Southern Sistan and Balouchestan Province. *Management Researches*; 2013; 5(18): 85-108.
 4. Khalesi N, Shams L, Yegane S & et al. The relationship between organizational health and organizational citizenship behavior in hospitals affiliated to Tehran University of medical sciences in 2010. *Payavard Salamat*; 2013; 6(6):412-22.
 5. Hameiri L, Nir A. Perceived uncertainty and organizational health in public schools: The mediating effect of school principals' transformational leadership style", *International Journal of Educational Management*; 2016; 30(6):771-790.
 6. Potter CC, Leake R, Longworth-Reed L& et al. Measuring organizational health in child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*; 2016; (61): 31-39.
 7. Hoy and Mickel. *Educational Management (Theory, Research and Practice)*, Translation: Seyed Abbaszadeh MM. (2003) Urmia: Urmia University Press. 2006.
 8. Morteza Shakiba A, Ziaei H, Marzban MS & et al. The Relationship between Organizational Health and Organizational Entrepreneurship (Case Study: University of Tehran), *Public Management Quarterly*. 2013.
 9. Moghli A, Bahmanyari H, Daneshvar B & et al. Investigating the relationship between social capital and knowledge management in Shiraz University of Medical Sciences. *Shiraz University of Medical Sciences*; 2013; 4: 51-4.
 10. Weichbrodt J. An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation. *Journal of Cleaner Production*; 2015; 80:221-232.
 11. Esfandiari M, Adabi H. Investigating the Relation between knowledge management practices and the psychological empowerment of human resources in municipality of Tehran. *Urban Management Studies*; 2016; 8(25):12-24.
 12. Alam Tabriz A, Mohammad Rahimi A. Knowledge management and resource planning of the organization with the