

## بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی با امکان پذیری استقرار مدیریت دانش در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران

\*سیده محدثه جلالی آهنگر کلانی<sup>۱</sup> (M.A)، فرزاد فخمی<sup>۲</sup> (Ph.D)، مجتبی طبری<sup>۳</sup> (Ph.D)

### چکیده

**زمینه و هدف:** این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی بر امکان پذیری استقرار مدیریت دانش در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران صورت گرفت.

**مواد و روش ها:** روش پژوهش کاربردی، همبستگی، پیمایشی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل داده اند. روش نمونه گیری تصادفی بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان که بر این اساس ۲۰۵ نفر در این پژوهش مشارکت داشته اند. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه صورت گرفت. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و صوری استفاده شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ که برای مدیریت دانش و سلامت سازمانی به ترتیب ۰٫۸۹ و ۰٫۷۹ محاسبه گردید. داده های پژوهش با استفاده از روش های آمار توصیفی و آزمون رگرسیون چند گانه تجزیه و تحلیل شد.

**بحث و نتیجه گیری:** یافته های پژوهش نشان میدهد بین مؤلفه های سلامت سازمانی با امکان پذیری استقرار مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. از پیشنهاد های مهم این پژوهش تقویت واحد پشتیبانی و نظرخواهی از پرسنل است که نیازهای عمده کارکنان را شناسایی و به تأمین منابع و تقسیم عادلانه آن اقدام نموده و بستری فراهم نمایند تا به مسائل بهداشتی و رفاهی در سازمان متبوع توجه وافری نمایند.

**کلیدواژه ها:** سلامت سازمانی، مدیریت دانش، مؤلفه های سلامت سازمانی

<sup>۱</sup>. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال

TEL: 09383522407- Email: m.j2018@yahoo.com

<sup>۲</sup>. دکترای مدیریت امور اداری، استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال

<sup>۳</sup>. دکترای مدیریت (منابع انسانی)، دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائم شهر - Email: mo\_tabari@yahoo.com

## مقدمه

یک سازمان همواره باید برای بقای خود با مشکلات موجود، چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان مبارزه کند. سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدف ها و مقاصد خود دست یابد، موانعی که در دستیابی به هدف هایش با آن مواجه می شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد (ساعتچی، ۵۷، ۱۳۷۴). از طرفی عصر حاضر، عصر تغییر و تحول سریع دانش است. هر پنج سال و نیم حجم دانش دو برابر می شود، در حالی که عمر متوسط آن کمتر از چهار سال است. در چنین شرایطی دانش به عنوان یک منبع ارزشمند استراتژیک و دارایی مطرح می شود که نیازمند مدیریت است. (جلالی و همکاران، ۱۳۸۶، ۷۲).

**بیان مسئله:** امروزه، سازمان ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جوسازمانی نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش جدید مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت مبتنی بر دانش راهی به سوی توانمندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخشی و سلامت سازمانی محسوب میگردد (بالتازارد: ۲۰۰۴، ۶). به هر تقدیر در یک تعریف نسبتاً جامع مدیریت دانش عبارت است از تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم گیری های سازمانی دخیل هستند به این ثروت دسترسی داشته باشند و بتوانند از آن استفاده کنند. نظام مدیریت دانش، موجب می شود سازمان ها بطور هوشمند عمل کرده و فرآیندها با سرعت و کارایی بیشتر، انجام بگیرند و به دلیل کاهش نیاز به بازآفرینی راه حل ها، صرفه جویی های زیادی را متوجه سازمان می کند. از طرف دیگر سازمان های سالم و دارای قدرت دانش خواهند توانست تغییرات و پویایی های محیطی و فرصت های جدید را شناسایی و برتری های بلند مدت خود را در عرصه رقابتی حفظ نمایند. جوامع فرا صنعتی امروز جوامع اطلاعاتی هستند که در آن به تدریج فناوری های نیرو افزا جای خود را به فناوری های دانش افزا می دهند (داونپورت: ۳۹، ۱۹۹۸). پارسونز در تعریف یک سازمان سالم می گوید: همه ی سیستم های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد

انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آنها تضمین میگردد (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۲، ۱۷).

انتقال، خلق و به کارگیری دانش مستلزم وجود سلامت سازمانی است که در آن افراد و گروهها تمایل داشته باشند با یکدیگر همکاری نموده و در راستای منافع متقابل که دارند دانش خود را با یکدیگر سهیم شوند. تسلط فرهنگ فردگرایی بر سازمان موجب میشود افراد از انتقال دانشی که دارند مضایقه کنند، در صورتیکه وجود اعتماد، همکاری و فرهنگ اشتراک دانش در میان کارکنان، موجب افزایش خلق و تبادل دانش می شود. (عسگری، ۱۳۸۴، ۸)

با عنایت به اینکه دانشگاه نهادی پویا و پیچیده است و هررویکردی این نهاد رامورد مطالعه خود قرار می دهد باید دارای پویایی و پیچیدگی به مراتب بیشتری برخوردار باشد نگاه ایستا و غیرپویا که اکثرا مسائل و مشکلات روزمره را موردبررسی قرار می دهد در مطالعه دانشگاه جوابگو نخواهد بود. علاوه بر پیچیده بودن نگاه به دانشگاه، نوع مدیریت و الگوهای برنامه ریزی برای دانشگاه، دانش و یادگیری سازمانی نیز متفاوت خواهد بود. دراکر معتقد است که در اقتصاد دنیای امروز، دانش به عنوان نتیجه فرایند یادگیری منبعی همانند و در عرض منابع تولید، مثل کار، زمین و سرمایه نیست و به عنوان منبعی مهمتر برای عصر حاضر به شمار می رود (پیتز دراکر، ۱۹۹۹، ۴۱۵). محیط پویا و پیچیده امروزی شرایط و اقتضائات متغیر و متحولی را برای دانشگاهها پدید آورده است. در عصر جهانی شدن، انقلاب اطلاعات و تولید دانش، نیروهای تغییر پیچیده و قدرتمندی دانشگاهها را احاطه کرده اند. همچنین دانشگاهها همواره در معرض پیچیدگی و نیروهای محیطی و درونی هستند که سازگاری مستمر و البته رقابت را برای آنها ناگزیر می سازد. لذا می توان گفت «امروز تغییر برای آموزش عالی و دانشگاهها یک ضرورتست نه یک فرصت» و به همین دلیل بحث سلامت سازمانی و مدیریت دانش یکی از بحثهای حیاتی در دانشگاه به نظر می رسد. باید بیان داشت که سلامت سازمانی و مبحث مدیریت دانش دانشگاه از آن جهت اهمیت دارد که نشان می دهد وضع موجود این دانشگاه در ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی و ابعاد پنج گانه مدیریت دانش چگونه است. نقاط قوت و ضعف دانشگاه کدام ابعاد است؟

بنابراین با توجه به اهمیت دانشگاهها و ارتباط دانشگاههای علوم پزشکی کشور با مقوله سلامت افراد در جامعه انجام این تحقیق در دانشگاه علوم پزشکی ایران که یکی از دانشگاههای با سابقه و معتبر کشور می باشد حائز اهمیت می باشد. همچنین با توجه به اهمیت و نقش دانشگاههای علوم پزشکی در سطح کشور که در سه محور پژوهش، آموزش و ارائه خدمات بهداشتی درمانی به مردم دارای کارکرد وسیعی هستند و این تحقق نخواهد یافت مگر اینکه سازمان بر پایه مدیریت دانش و دارای سلامت سازمانی بوده؛ در این تحقیق به دنبال ارتباط بین این دو بحث در دانشگاه علوم پزشکی ایران می باشیم.

پارسونز در تعریف یک سازمان سالم می گوید: همه سیستم های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آنها تضمین میگردد (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۲، ۳۰).

با توجه به تعاریف فوق، که تطبیق سازمان با محیط برای سلامت سازمانی دارای اهمیت می باشد؛ هر سیستم در محیط خاص احاطه شده است، و از عواملی مانند عوامل فرهنگی، طبیعی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی متاثر است و بر آنها تاثیر می گذارد. این تاثیر و تاثیر یک جانبه نیست و جنبه متقابل دارد. بنابراین محیط هر سیستم را مجموعه ای از عوامل تشکیل می دهد که با اینکه جزء سیستم نیستند اما تغییر در هر یک از این عوامل محیطی می تواند باعث تغییراتی در سیستم شود. سیستم برای بقا در محیط باید پاسخگوی نیازهای محیطی باشد و خود را با شرایط و اوضاع و احوال خود تطبیق دهد (فیضی، ۱۳۸۱، ۴۷).

برای بررسی میزان سلامت سازمانی باید ابتدا شناخت کافی روی ابعاد آن داشته باشیم. هوی و میسکل (۱۹۹۶) ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه ی خصایص و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کردند که عبارتند از: یگانگی نهادی: اشاره دارد به توانایی سازمان در سازگاری با محیطش بطوریکه یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های سازمانی خود را

حفظ کند. کارکنان از فشارها و خواسته‌های نامعقول عمومی محافظت شوند (علاقه‌بند، ۱۳۷۰، ۱۴). نفوذ مدیر: واژه Influence در لغت به معنی کنش یا قدرتی است که یک نتیجه ای را بدون اعمال آشکار زور یا بدون اعمال مستقیم فرمان، تولید می‌کند و اصطلاحاً عبارت از اعمالی است که مستقیم یا غیر مستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌شود (الوانی، ۱۳۸۶، ۵۶). ساخت دهی: «ساخت‌دهی» رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظار اتکار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را صراحتاً تعیین می‌کند. ساخت‌دهی به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. مدیر انتظارات خود را به هیأت آموزش ارائه نموده و استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می‌کند (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۷، ۹). ملاحظه‌گری (مراعات): از نظر خلیلی شورینی؛ ملاحظه‌گری یا مراعات عبارت است از عوامل رفتاری مربوط به حمایت-کنندگی رهبر، دوستی، جانب‌داری، مشارکت با فرودستان، نمایندگی منافع فرودستان، باز بودن ارتباطات و به رسمیت شناختن مشارکت آن‌ها، این رفتارهای رابطه‌گرا برای ایجاد و نگه‌داری روابط خوب با فرودستان ضروری است (مهدی شریعتمداری، ۱۳۸۸، ۱۱۹). پشتیبانی منابع: پشتیبانی به وسیله منابع، عبارت است از میزان تهیه مواد و وسیله لازم و مورد درخواست کارکنان. پشتیبانی منابع به سازمانی اشاره می‌کند دارای مواد و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به راحتی قابل وصول است. (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۷، ۱۴) روحیه: در فرایند روابط انسانی اهمیت خاصی دارد زیرا می‌تواند نمایانگر وضع کلی روابط انسانی در یک سازمان باشد. روحیه مجموعه ای از احساسات، عواطف و طرز فکر آدمی است. (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۲، ۲۴). تاکید علمی: عبارت از فشار سازمان برای کسب موفقیت کارکنان است اهداف علمی سطح بالا، ولی قابل وصول برای کارکنان وضع شده است، حیطة یادگیری، منظم و جدی است، مدیران به توانایی کارکنان برای موفقیت در یادگیری اعتماد دارند، و کارکنان نیز سخت کار کرده و به آنهایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند احترام قائل هستند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷، ۸).

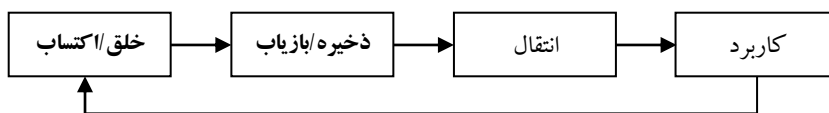
دانش مجموعه ای از نگرش ها، تجربیات و مراحل است که به صورت درست و صحیح در کنار هم قرار گرفته اند. از این رو، راهنمای مناسبی برای افکار، رفتارها و ارتباطات می باشد (افزازه، ۱۳۸۴، ۱۷).

مدیریت دانش در برگزیده رفتارهای انسانی، نگرش ها و قابلیت های انسانی، فلسفه های کسب و کار، الگوها، عملیات، رویه ها و فناوری های پیچیده است (Wiig, 2002: 2).

مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه ای است که بتوان آن را به شیوه های اثر بخش در سازمان بکار برد (Hoffman, holster, Sheriff, 2005, 170).

رهبری: لازمه ی اجرای موفق هر پروژه، پشتیبانی کامل و همه جانبه مدیریت از آن است. به عبارتی مدیریت دانش، نیازمند رهبری اثربخش است. شرط لازم برای اخذ نتایج موفقیت آمیز در اجرای روند مدیریت دانش این است که مدیریت دانشگاهی، دارای انگیزه و در امور پیشرو باشد (کارل کاست، ۲۰۰۳، ۱۱). منابع انسانی: یکی از معیارهای مهم در ارزیابی تعالی سازمانی، کارکنان و منابع انسانی می باشند. در واقع، سازمان ها با هدفگذاریهای همسو با اهداف راهبردی خود، در حوزه منابع انسانی و تعریف و اجرای رویکردها و فرایندهای مناسب، تلاش می کنند تا در سیستمی یکپارچه، به سوی تعالی حرکت کنند. مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رشته از فعالیت های سازمانی و حرفه ای تعریف شده است و دپارتمان منابع انسانی در میان محققان مختلف به عنوان یک نهاد پیچیده و مبهم شناخته می شود (شارون و همکاران، ۲۰۰۷، ۴). فرهنگ سازمانی: سازمان را می توان به عنوان یک پدیده فرهنگی در نظر گرفت. اگر فرهنگ را الگویی از ارزش ها، باورها، آداب و سنتها، دانش، زبان، جهان بینی، تلقی ها، نگرشها و نحوه زندگی مردم در هر جامعه فرض کنیم سازمان نیز یک خرده فرهنگ یا جزئی از فرهنگ خواهد بود. هر سازمانی دارای فرهنگ خاص است که اگرچه از فرهنگ جامعه نشات گرفته اما خصوصیات سازمان نیز در آن اثر نهاده و یک فرهنگ ویژه را ایجاد کرده است. فرهنگ هر سازمان مینیاتوری از فرهنگ جامعه است، اما دقیقاً فرهنگ جامعه نیست. در درون سازمان درست همانند یک جامعه هنجارهای رفتاری خاصی حاکم است. ارزش ها و

معیارهای ویژه ای وجود دارد و باورها و تلقی های مشخصی نسبت به امور در جریان است (الوانی، ۱۳۸۳، ۲۱۳). فناوری اطلاعات: در تجارت جهانی، پیوند حوزه فناوری اطلاعات و مدیریت باعث تولد و ظهور قواعد مدیریت دانش شده است (شادمهر، ۱۳۸۹، ۵۹). بهبودهایی که در تکنولوژی اطلاعات رخ داده است، به همراه افزایش آگاهی در مورد اهمیت دانش سازمانی، منجر به توسعه سیستم های اطلاعاتی متنوعی گردیده است که این هدف را دنبال می کنند که این دانش سازمانی را مدیریت نمایند (کیمبل و بوردون ۱، ۲۰۰۸: ۴۶۱). بهترین راه برای بکارگیری فناوری اطلاعات در مدیریت دانش شاید ترکیب دو فاکتور باشد: از یک طرف، آگاهی از محدودیت های فناوری اطلاعات و این حقیقت که هرگونه صف آرایی و به نظم درآوردن فناوری اطلاعات اگر با یک تغییر فرهنگ جهانی به سمت ارزش های دانش همراه نشود چیزی از پیش نمی برد؛ از طرف دیگر، قابلیت دسترسی فناوری اطلاعاتی با مدیریت دانش طراحی شده است (شادمهر، ۱۳۸۹: ۶۱). فرایند: در مورد فرایندهای مدیریت دانش توافقی وجود ندارد. علوی و لیدنر (۲۰۰۰) چارچوب سیستماتیکی ارائه داده اند که برای تجزیه و تحلیل و بحث در مورد نقش بالقوه فناوری اطلاعات در مدیریت دانش مورد استفاده قرار می گیرد. طبق این چارچوب، سازمان ها مرکب از چهار مجموعه فرایندهای دانشی هستند که در شکل زیر نشان داده شده است (گوتشاک ۲، ۲۰۰۵: ۴۷).



Source: شکل ۱: فرایندهای مدیریت

<sup>1</sup> - Kimble and Bourdon

<sup>2</sup> - Gottschalk

**ایجاد دانش:** دانش از تجربیات و مهارت های کارکنان ناشی می شود. دانش توسط افراد با مشخص کردن شیوه های جدید انجام کارها یا توسعه علم، خلق می شود. گاهی اوقات چنانچه دانش در سازمانی وجود نداشته باشد دانش بیرونی وارد سازمان می شود. همه سازمانها در قالب عملکردها و فعالیت های سازمانی، دانش را خلق و از آن استفاده می کنند. ایجاد دانش به توانایی سازمانها در بسط ایده ها و راه حل های نوین و مفید اشاره دارد. هر سازمانی با توسعه و تجدید ساختار دانش قبلی و فعلی از طریق روشهای مختلف به خلق واقعیت و معناهای جدید می پردازد. **ثبت دانش:** دانشی که ایجاد شده باید به شکل اولیه اش در پایگاه های اطلاعاتی ذخیره شود. بسیاری از سازمانها از انواع مختلف منابع، جهت ضبط و نگهداری دانش استفاده می کند.

**پالایش دانش:** دانش جدید باید در زمینه هایی قرار گیرد که عملی شود، جایی که بینش های بشر یا دانش ضمنی ضبط شود و همراه با دانش صریح اصلاح گردد.

**انتشار دانش:** دانش باید در دسترس هر کسی در سازمان قرار گیرد تا در هر زمان و مکانی که نیاز دارد آن را مورد استفاده قرار دهد. فناوریهای جدید مانند کارهای گروهی، اینترنت، اینترنت و دیگر فناوری ها به انتشار دانش کمک میکند. انتشار دانش، مستلزم برداشتن دوگام است: ارسال، فرستادن یا عرضه دانش به گیرنده ای بالقوه و جذب آن توسط شخص. منظور از انتشار دانش، افزایش توانایی سازمانها در انجام کارها و در نهایت بالابردن ارزش آنهاست. فقط ایجاد تغییر در رفتار میتواند گویای انتقال مؤثر دانش باشد.

**کاربرد دانش:** به کارگیری دانش شامل فعالیت هایی است که از دانش در فرایندهای کسب و کار استفاده می کنند. به منظور توسعه کاربرد دانش در مجموعه های دولتی می توان در ساختار سازمانی رسمی سازمان، جایگاهی را برای مدیریت دانش در نظر گرفت که به صورت کاملاً تخصصی، فعالیت تسهیم و استفاده از دانش را رهبری کرده و پایه های فکری و عقیدتی افراد را در این زمینه اصلاح می کند (Bose 2004: 225-238).



## پیشینه تحقیق

سلطان حسینی و موسوی (۱۳۹۰) به بررسی تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اصفهان پرداختند. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی و جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان اداره کل تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ بود. تعیین حجم نمونه به وسیله جدول کرجیس و مورگان (۱۹۷۰) روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌های متناسب با جامعه آماری استفاده شد. ابزارهای اندازه گیری پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) و پرسشنامه ۳۰ سؤالی سلامت سازمانی محقق ساخته بود. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های حاصله از ابزارهای اندازه گیری از روش های آماری ضریب رگرسیون، ضریب همبستگی، و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد: همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی شهر اصفهان نشان داد. همچنین، بین اجتماعی سازی دانش، درونی سازی دانش، برونی سازی دانش، و ترکیب سازی دانش با برخی از مؤلفه های سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت.

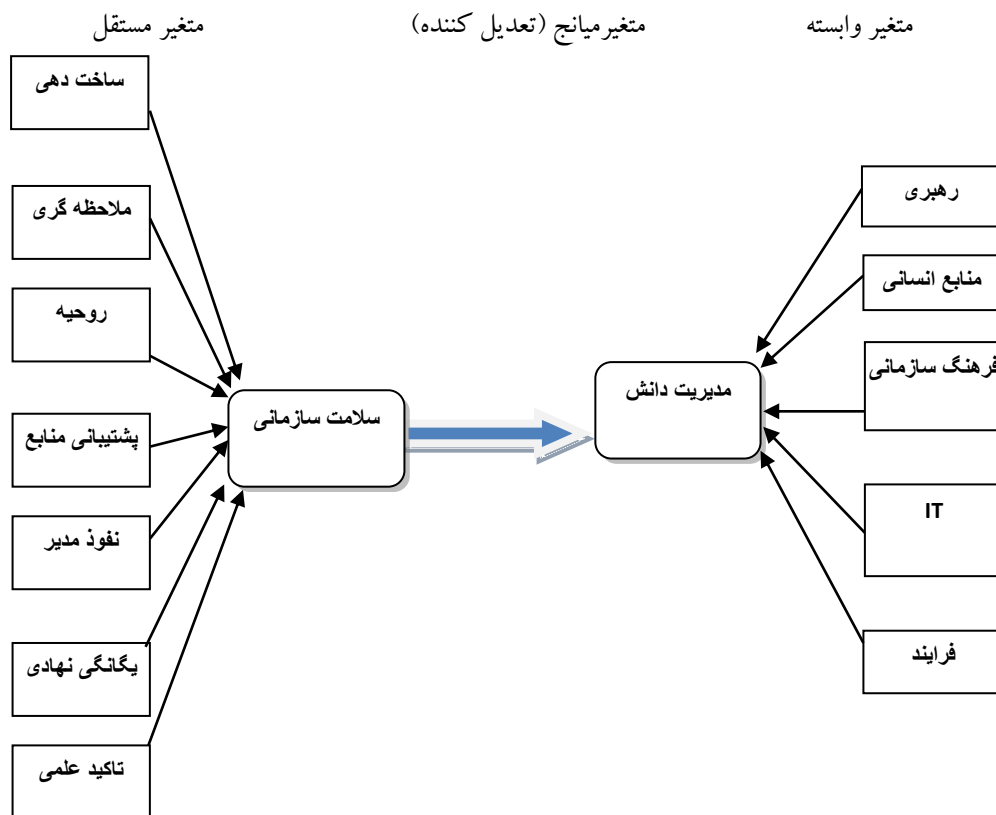
صباغ ملاحسینی، ایمان. به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی دولتی شهر کرمان پرداخت. جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان می باشد که تعداد آنها ۱۸۱۳ نفر میباشد. روش نمونه گیری مورد استفاده در این تحقیق روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای می باشد. نمونه بدست آمده در این پژوهش ۳۰۲ نفر می باشد. جهت جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

عطایی (۱۳۷۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی مراکز تربیت معلم کشور و پیشرفت تحصیلی دانشجویان آنها، به این نتیجه رسید که سلامت سازمانی مراکز تربیت معلم بامدیران دارای تجربه مدیریتی مختلف، تفاوت معنی داری وجود دارد و بین سلامت سازمانی مراکز و پیشرفت تحصیلی دانشجویان مراکز تربیت معلم همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

هوی و وولفولک (۱۹۹۳) دریافتند که دریک سازمان (مدرسه) سالم، تاکید زیادی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در سطح بالا می شود و مدیر مدرسه به میزان زیادی قادر است بر روی بالادستان خود اعمال نفوذ کند و از این قدرت و توانایی در جهت رفاه معلمان و فراهم نمودن وسایل و امکانات تدریس بهتر آنان استفاده کند. این امر به نوبه خود باعث افزایش اعتماد و اطمینان معلمان نسبت به مدیر می گردد. در نتیجه در چنین جوسالمی، معلمان بطور اثر بخشی عمل می کنند و باعث رشد و گسترش یادگیری دانش آموزان می شوند.

عباس زاده (۱۳۷۶) به نقل از هوی و میسکل بیان می کند: تحقیقات و مطالعات در پرسشنامه سلامت سازمانی نشان داده است که هر قدر پویایی های سازمان سالم بیشتر باشد، درجه اعتماد کادر آموزشی به مدیر، همکاران و به خود سازمان بیشتر خواهد بود. هم چنین یافته های تحقیقی نشان دادند که همبستگی زیادی بین باز بودن جو مدرسه و سلامت آن وجود دارد. مدارس باز مدارس سالمی هستند و مدارس سالم مدارس باز هستند.

بنابر ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق در پژوهش حاضر مدل مفهومی زیر را ارائه و مورد بررسی قرار داده است.



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق بر گرفته از:

## 1- The Global Knowledge Management Framework, Jan M.

Pawlowski, Markus Bick.

## 2- Investigation of the relationship between Organizational Health and Job Satisfaction of School Teacher, Shahram Ranjdoost, Lida Mirzaei

با توجه به طرح مبانی نظری و پیشینه مورد پژوهش هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی بر امکان پذیری استقرار مدیریت دانش در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران براساس ابعاد هفت گانه مورد اشاره که براساس اهداف کلی یادشده سوالات ذیل مورد بررسی قرار گرفته است:

**سوال اصلی:** آیا مولفه های سلامت سازمانی با استقرار مدیریت دانش در دانشگاه علوم- پزشکی ایران رابطه دارد؟

**سوالات فرعی:** آیا ساخت دهی با استقرار مدیریت دانش رابطه دارد؟

آیا ملاحظه گری با استقرار مدیریت دانش رابطه دارد؟

آیا یگانگی نهادی با استقرار مدیریت دانش رابطه دارد؟

آیا نفوذ مدیر با استقرار مدیریت دانش رابطه دارد؟

آیا پشتیبانی منابع با استقرار مدیریت دانش رابطه دارد؟

آیا روحیه با استقرار مدیریت دانش رابطه دارد؟

آیا تاکید علمی با استقرار مدیریت دانش رابطه دارد؟

### روش تحقیق<sup>۱</sup>

این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری<sup>۲</sup> تحقیق شامل ۴۴۰ نفر از کارکنان کادر غیردرمان معاونت های ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران اعم از زن و مرد با مدرک تحصیلی دیپلم به بالا است. حجم نمونه از طریق جدول مورگان ۲۰۵ نفر تعیین و در انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه است که نحوه نمره گذاری بر مبنای مقیاس لیکرت پنج گزینه در نظر گرفته شد که به ترتیب خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم؛ با نمره های به ترتیب ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ استفاده شده است. از ۲۰۵ پرسشنامه توزیع شده ۱۷۳ پرسشنامه صحیح بازگشت داده شد. با توجه به استفاده

---

این پرسشنامه‌ها در تحقیقات مختلف مرتبط با روایی آن مورد تأیید صاحب نظران و اساتید منجمله کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی ایران قرار گرفته است. برای تعیین پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر (به غیر از نمونه اصلی) ضریب آلفا برای پرسشنامه و ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی به میزان ۰/۷۹ و ابعاد پنجگانه مدیریت دانش ۰/۸۹ حاصل شده است که نشان از اعتبار مناسب ابزار مذکور می باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS-20 جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی (میانگین، میانه، مدو و انحراف معیار) و آمار استنباطی چون آزمون کلمگروف-اسمیرنوف (جهت تشخیص نرمال بودن توزیع‌ها)، آزمون فریدمن جهت رتبه بندی ابعاد هفت گانه و آزمون رگرسیون چندگانه برای تحلیل استنباطی داده‌ها در ارتباط با سوالات تحقیق صورت گرفته است.

### یافته های تحقیق

یافته های حاصل از ویژگی های دموگرافیک حاکی از آن است که 43/4 درصد از نمونه ها را کارکنان زن و ۵۶/۶ درصد را مردان تشکیل می دهند. ۳۰/۸ درصد از کارکنان، دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۴۴/۴ درصد لیسانس، ۱۷/۲ فوق لیسانس و ۷/۷ درصد دارای مدرک دکترا میباشند. بیشترین سابقه خدمت مربوط به سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال با ۴۷/۱ درصد و کمترین سابقه خدمت مربوط به ۲۰ سال به بالا با ۲۳/۵ درصد بوده است و ۲۹/۴ درصد کمتر از ۱۰ سال برخوردارند. ۷/۱ درصد از کارکنان کمتر از ۲۵ سال، ۱۶ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۳/۷ درصد بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۲۶/۶ درصد بین ۳۵-۴۰ سال، ۱۲/۴ درصد بین ۴۰ تا ۴۵ سال و ۱۴/۲ درصد هم بالاتر از ۴۰ سال می باشند.

توصیف آماری نشان می‌دهد: بالاترین میانگین ابعاد مدیریت دانش و سلامت سازمانی به ترتیب در کل نمونه تحقیق مربوط به مؤلفه فناوری اطلاعات (۳,۶۰)؛ ساخت دهی (۳/۳۹) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه فرایند (۲,۵۹)؛ حمایت مدیر (۲/۳۸) می باشد.

و براساس نتایج رتبه بندی حاصل از آزمون فریدمن، مؤلفه فناوری اطلاعات در مدیریت دانش را با میانگین (۴/۶۳) و ساخت دهی در سلامت سازمانی را با میانگین (۵/۳۵) در بیشترین و مؤلفه فرایند در مدیریت دانش با میانگین (۲/۱۰) و حمایت مدیر در سلامت سازمانی را با میانگین (۲/۱۵) در پایین ترین جایگاه تاثیر پذیری قرار داد. طبق نتایج بدست آمده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف توزیع نرمال داده ها را تصدیق می نماید. با توجه به جدول ۴ نتایج آزمون همبستگی پیرسون: در سوال اول سطح معنی داری برابر با ۰,۳۱ شده است و این مقدار بیشتر از مقدار پنج درصد شده است، لذا فرض یک مبتنی بر عدم تائید رابطه میان متغیرهای ساخت دهی و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد.

همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر ضعیف می باشد که نشان می دهد با افزایش میزان متغیر ساخت دهی در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود نخواهد آمد. در سوال دوم سطح معنی داری برابر با ۰,۹۱ شده است و این مقدار بیشتر از مقدار پنج درصد شده است، لذا فرض یک مبتنی بر عدم تائید رابطه میان متغیرهای ساخت دهی و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر بسیار ضعیف می باشد یعنی شدت رابطه این همبستگی استقلال آماری بین این دو متغیر را نشان می دهد که با افزایش میزان متغیر ملاحظه گری در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود نخواهد آمد. آزمون نشان می دهد در سوال سوم با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر با ۰,۰۰۰ شده است و این مقدار کمتر از مقدار یک درصد شده است، لذا فرض صفر مبتنی بر تائید رابطه میان متغیرهای حمایت مدیر و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر متوسط می باشد که نشان می دهد با افزایش میزان متغیر حمایت مدیر در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود خواهد آمد. در سوال چهارم با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر با ۰,۸۱ شده است و این مقدار بیشتر از مقدار پنج درصد شده است، لذا فرض یک مبتنی بر عدم تائید رابطه میان متغیرهای روحیه و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر بسیار ضعیف می باشد که نشان می دهد با افزایش میزان متغیر

روحیه در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود نخواهد آمد نتیجه آزمون در سوال پنجم نشان می دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر با  $0,000$  شده است و این مقدار کمتر از مقدار یک درصد شده است، لذا فرض صفر مبتنی بر تائید رابطه میان متغیرهای یگانگی نهادی و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر متوسط می باشد که نشان می دهد با افزایش میزان متغیر یگانگی نهادی در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود خواهد آمد. و همینطور در سوال ششم به سطح معنی داری  $0,000$  رسیدیم و این مقدار کمتر از مقدار یک درصد شده است، لذا فرض صفر مبتنی بر تائید رابطه میان متغیرهای نفوذ مدیر و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر متوسط می باشد که نشان می دهد با افزایش میزان متغیر نفوذ مدیر در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود خواهد آمد. و در نهایت در سوال آخر سطح معنی داری برابر با  $0,01$  شده است و این مقدار کمتر از مقدار پنج درصد شده است، لذا فرض صفر مبتنی بر تائید رابطه میان متغیرهای تاکید علمی و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر متوسط می باشد که نشان می دهد با افزایش میزان متغیر تاکید علمی در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود خواهد آمد.

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی پژوهش نشان می دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر با  $0,004$  شده است و این مقدار کمتر از مقدار یک درصد شده است، لذا فرض صفر مبتنی بر تائید رابطه میان متغیرهای سلامت سازمانی و مدیریت دانش مورد پذیرش قرار می گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر متوسط می باشد که نشان می دهد با افزایش میزان متغیر سلامت سازمانی در سازمان، تغییر قابل ملاحظه ای در متغیر مدیریت دانش بوجود خواهد آمد.

یگانگی نهادی  $0,348 + 1,790 =$  مدیریت دانش؛ نفوذ مدیر  $0,343 + 1,691 =$  مدیریت دانش

تاکید علمی  $2 + 0,258 =$  مدیریت دانش؛ ساخت دهی  $0,062 + 2,574 =$  مدیریت دانش  
ملاحظه گری  $(-0,007) + 2,728 =$  مدیریت دانش؛ حمایت مدیر  $0,217 + 2,263 =$   
مدیریت دانش

روحیه  $(-0,014) + 2,828 =$  مدیریت دانش؛ سلامت سازمانی  $0,268 + 1,943 =$  مدیریت  
دانش

با توجه به محاسبات انجام شده مقدار R همبستگی به میزان  $0,60$  محاسبه شده که بیانگر وجود رابطه متوسط بین متغیر وابسته و مستقل می باشد. مقدار واریانس تبیین شده مدیریت دانش توسط متغیرهای سلامت سازمانی (حمایت مدیر، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، تاکید علمی، ساخت دهی، ملاحظه گری، روحیه) برابر با  $0,36$  می باشد. که نشان می دهد  $36$  درصد از واریانس های متغیر وابسته (فرهنگ سازمانی، فرایند، رهبری، فناوری اطلاعات، منابع انسانی) توسط متغیرهای مستقل (حمایت مدیر، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، تاکید علمی، ساخت دهی، ملاحظه گری، روحیه) می باشد. در ادامه به منظور آزمون معنی دار بودن مدل رگرسیون و میزان واریانس تبیین شده R، تحلیل مربوط به واریانس مدل رگرسیون را مورد توجه قرار می دهیم.

طبق نتایج حاصل آماره، F محاسبه شده برابر با  $9,97$  بوده و سطح معناداری مشاهده شده آن کمتر از  $0,001$  می باشد. در نتیجه رد فرض صفر (تائید رابطه ارتباط بین متغیر مستقل و وابسته) می باشد. به عبارت دیگر نتیجه می گیریم که مدل رگرسیون تاثیر بین متغیر مستقل و وابسته را پوشش می دهد. یعنی متغیرها برای مدل رگرسیون مناسب می باشد. نتایج بدست آمده از ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که: ضریب بتا نفوذ مدیر و یگانگی نهادی به ترتیب  $(0,33, 0,36)$  نشان داده شده، مثبت و در سطح  $0,001$  معنادار می باشد. و ضریب بتا ملاحظه گری  $(-0,43)$  نشان داده شده، منفی و در سطح  $0,001$  معنادار می باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می دهد که از میان سلامت سازمانی، متغیرهای نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و ملاحظه گری می تواند به عنوان متغیرهای پیش بین مدیریت دانش محسوب شوند. و همچنین مقدار ضریب استاندارد رگرسیون به دست آمده برای متغیر تاکید علمی برابر با  $0,3$  - است. با توجه به  $t = -0,34$  و در سطح  $0,001$  معنی دار نیست. زیرا سطح معنی داری  $0,001$  بیشتر از  $0,001$  می باشد. مقدار ضریب استاندارد



رگرسیون به دست آمده برای متغیر ساخت دهی برابر است با  $t = 0.08$ . با توجه به  $t = 0.66$  و در سطح  $0.001$  معنی دار نیست. زیرا سطح معنی داری  $0.51$  بیشتر از سطح  $0.001$  می باشد. مقدار ضریب استاندارد رگرسیون به دست آمده برای متغیر روحیه برابر است با  $0.12$ -. با توجه به  $t = -1.17$  و در سطح  $0.001$  معنی دار نیست. زیرا سطح معنی داری  $0.24$  بیشتر از سطح  $0.001$  می باشد. مقدار ضریب استاندارد رگرسیون به دست آمده برای متغیر حمایت مدیر برابر است با  $0.25$ . با توجه به  $t = 1.89$  و در سطح  $0.001$  معنی دار نیست. زیرا سطح معنی داری  $0.06$  بیشتر از سطح  $0.001$  می باشد.

### مقایسه نتایج و بحث

طبق اطلاعات بدست آمده از تحقیقات قبلی \_ سلطان حسینی و موسوی (۱۳۹۰)؛ صباغ ملاحسینی؛ عطایی (۱۳۷۷)؛ هوی و ولفولک (۱۹۹۳)؛ عباس زاده (۱۳۷۶) \_ و نتایج حاصله از این تحقیق سلامت سازمانی و مدیریت دانش باهم رابطه معناداری دارند و با توجه به نقش مثبت سلامت سازمانی در امکان پذیری استقرار مدیریت دانش می توان مسیر سازمان را در جهت بهبود تعالی با درایت مدیران و همکاری کارکنان هموار نمود.

### پیشنهادها

با توجه به اینکه از هفت مؤلفه مورد بررسی در تحقیق دو مؤلفه پشتیبانی منابع و یگانگی نهادی کمتر از حد متوسط بودند پیشنهاد می گردد با تقویت واحد پشتیبانی و نظرخواهی از پرسنل نیازهای عمده کارکنان را شناسائی و به تأمین منابع و تقسیم عادلانه آن اقدام نموده و بستری فراهم نمایند تا به مسائل بهداشتی و رفاهی در سازمان متبوع توجه وافر نمایند.

در مورد مؤلفه یگانگی نهادی نیز پیشنهاد می گردد دانشگاه با ایجاد کانال های مناسب و حمایت های مدیران ارشد و آموزش مستمر کارکنان و تقویت یادگیری سازمانی و ایجاد انعطاف بیشتر جهت ارتباط مستمر با محیط خارج سازمان اقدام نموده و تلاش کنند که از همکاران در مقابل خواسته های نامعقول ارباب رجوع حمایت کنند و سازمان را طوری مدیریت و و محافظت کنند که در مقابل فشارهای محیطی آسیب پذیر نشود و بستری

فراهم کنند که کارکنان احساس نکنند که در مقابل ارباب رجوع تحت فشارند که این امر در نهایت منجر به ارائه خدمات بهتر توسط کارکنان و به تبع آن دانشگاه خواهد بوده و نهایتاً "منجر به افزایش رضایت مندی ارباب رجوعان می شود.

با توجه به اینکه بعد ساخت دهی از میانگین بالائی برخوردار است نشان دهنده وجود استانداردهای از قبیل تعیین شده و تعریف فرایندهای کاری در دانشگاه می باشد که لازم است مدیران اعتماد بیشتری به کارکنان نشان داده و با تفویض اختیار فن تصمیم گیری را در پرسنل تقویت نمایند .

## منابع

۱. الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۶). مدیریت عمومی، چاپ سی و یکم، تهران: نشر نی.
۲. الوانی، م.، ۱۳۸۳، مدیریت عمومی، نشر نی، چاپ بیست و دوم، تهران.
۳. افزاره، عباس، ۱۳۸۴، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی)، انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
۴. جلالی، محمد جواد، افزاره، فاطمه و نظافتی، نوید، ۱۳۸۶، طراحی و بکارگیرنرم افزار سیستم جامع مدیریت دانش (مطالعه موردی در وزارت راه و ترابری جمهوری اسلامی ایران)، پنجمین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع.
۵. پیتز دراکر، ۱۹۹۹، چالشهای مدیریت در سده ۲۱، ترجمه عبدالرضا رضائی نژاد، تهران: سازمان فرهنگی فرا.
۶. ساعتچی، محمود.، ۱۳۷۴، روانشناسی کاربردی برای مدیران در خانه، مدرسه و سازمان؛ تهران: نشر ویرایش.
۷. شریعتمداری، مهدی، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۵۱-۱۱۹
۸. شادمهر، نازیلا، ۱۳۸۹، به راهنمایی دکتر ربیعی، "امکان سنجی پیاده سازی برنامه ریزی راهبردی مدیریت دانش در سازمان بازرسی کل کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت MBA، دانشگاه پیام نور استان تهران
۹. صباغ ملاحسینی، ۱۳۹۰، ایمان، بررسی رابطه مدیریت دانش با سلامت سازمانی در سازمان های دولتی شهر کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

۱۰. عسگری، ن.، ۱۳۸۴، بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) (وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی، پایا نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
۱۱. عطایی، زهرا، (۱۳۷۹)، بررسی رابطه سلامت سازمانی مراکز تربیت معلم کشورهای پیشرفت تحصیلی دانشجویان آنها، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، مرکز آموزش نیروی انسانی احمدآرام.
۱۲. علاقه‌بند، علی، (۱۳۷۰). سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ص ۱۴.
۱۳. فیضی، طاهره، (۱۳۸۱). مبانی مدیریت دولتی، جلد اول، چاپ یازدهم، تهران: پیام نور.
۱۴. هوی، وین ک، میسکل، سیسیل جی، (۱۳۸۲) تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، جلد دوم (ترجمه میر محمد عباس زاده) ارومیه: انتشارات انزلی.
۱۵. هوی، وین ک، میسکل، سیسیل جی، (۱۳۸۷) تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، جلد اول (ترجمه میر محمد عباس زاده) ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه
16. Baltazard, Pieer.A.& Cook, Robert. (2004). organizational culture and knowledge management Successe: assesssing the Bahaviore Performance continuum. Proceiding of the 37 annual Hawaii International Conference on System Siences (HtCSS, 04), Track 8. Big Island,Hawaii pp.1-10.
17. Bose, RKnowledge management metrics. Journalnleadership organization 2004 ; 22(9): 225-238
18. ۱۵. Davenport, T. H. Prusak, L. (1998 ). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know, Harward Business School Press, Boston, MA.
19. ۱۶. Gottschalk, Peter, (2005), Strategic Knowledge Management Technology,p 47.
20. ۱۶. Hoff man, James, Hoelscher Mark L, Sherif Karma. (2005). Social Capita, Knowledge Management And Sustained Superior Performance". Journal Of Knowledge Management, Vol.9, No.3, PP.170-182.
21. ۱۷. Karl Kalseth. (2000). "Knowledge Management Strategy". Perspective Journal, No, 37, p.11.
22. 17. Kimble, C. and Bourdon, I. (2008), "Some success factors for the communal management of knowledge", International Journal of Information Management, No.28, 461-467
23. ۱۸. Sharon M, Philip W, Brenda S, David S, Chris R, Francine W.Developing “ new studies of UK universities. J Eur Indust commons” between HRD research and practice Case Training 2007; 31(1): 4-8.
24. ۱۹. Wiig, Karl M. (2002). "New Generation Knowledge Management": What May We Exept? Knowledge Management Research Institute Inch. pp.1-9.