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

*سیده محدثه جلالی آهنگرکلائی(M.A)[1] ، فرزاد فخیمی(Ph.D)[2]، مجتبی طبری(Ph.D)[3]

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 روش‌ها: 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 چندگانه تجزیه و تحلیل شد.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته های پژوهش نشان میدهد بین مولفه 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 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 وافری نمایند .

کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی، مدیریت دانش، مؤلفه های سلامت سازمانی

---

[1]. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت دولتی(منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال
TEL: 09383522407- Email: m.j2018@yahoo.com
[2]. دکترای مدیریت امور اداری، استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال
[3]. 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 واین موانع را از پیش پای خود بردارد(ساعتچی،۵۷ ،۱۳۷۴). ازطرفی عصر حاضر، عصر تغییر و تحول سریع دانش است.هر پنج سال و نیم حجم دانش دو برابر می‌شود، در حالی که عمر متوسط آن کمتر از چهار سال است.در چنین شرایطی دانش به عنوان یک منبع ارزشمند استراتژیک و دارایی مطرح می‌شود که نیازمند مدیریت است.(جلالی و همکاران، ۱۳۸۶، ۷۲).

بیان مسئله: امروزه، سازمان‌ها 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 وافزایش کارآیی و اثربخشی و سلامت‌سازمانی محسوب میگردد (بالتازارد:۶،۲۰۰۴). به هر تقدیر در یک تعریف نسبتاً جامع مدیریت دانش عبارت است از تلاش برای کشف دارائی نهفته در ذهن افرادو تبدیل این گنج پنهان به دارائی 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 مدیریت‌دانش، موجب می‌شود سازمان‌ها بطورهوشمند عمل کرده وفرآیندها باسرعت وکارآیی بیشتر،انجام بگیرندو به دلیل کاهش نیاز به بازآفرینی راه‌حل‌ها،صرفه جویی‌های زیادی را متوجه سازمان می‌کند.از طرف‌دیگر سازمان‌های‌سالم و دارای قدرت‌دانش خواهندتوانست تغییرات وپویایی‌های محیطی وفرصت‌های جدید را شناسایی و برتری‌های بلندمدت خود را درعرصه رقابتی حفظ نمایند.جوامع فراصنعتی امروز جوامع اطلاعاتی هستندکه‌درآن به تدریج فناوری‌های نیرو افزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند(داونپورت:۳۹ ،۱۹۹۸). پارسونز در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید: همه‌ی سیستم‌های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد

انگیزه نمایند. دراین 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 متقابلی 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 وهررویکردی این نهاد رامورد مطالعه خود قرار می‌دهد باید دارای پویایی و پیچیدگی به‌مراتب 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 برنامه‌ریزی 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 وسرمایه نیست و به‌عنوان منبعی مهمتر برای عصر حاضر به‌شمار می‌رود (پیتر 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 وقدرتمندی دانشگاه‌ها را احاطه کرده‌اند. همچنین دانشگاه‌ها همواره درمعرض پیچیدگی ونیروهای محیطی‌ودرونی هستند که سازگاری مستمر والبته رقابت رابرای آنها ناگزیر می‌سازد.لذا می‌توان گفت «امروز تغییر برای آموزش‌عالی ودانشگاه‌ها یک ضرورتست نه یک فرصت» و به‌همین‌دلیل بحث سلامت‌سازمانی و مدیریت‌دانش یکی ازبحث‌های حیاتی در دانشگاه به‌نظر می‌رسد. باید بیان داشت که سلامت سازمانی و مبحث مدیریت دانش دانشگاه از آن جهت اهمیت دارد که نشان می‌دهد 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 باسابقه 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 می‌گوید: همه‌ی سیستم‌های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. دراین صورت سلامت آنها تضمین میگردد(هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده ،۱۳۸۲، ۳۰).

باتوجه به تعاریف فوق، که تطبیق سازمان با محیط برای سلامت سازمانی دارای اهمیت می‌باشد؛ 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 می‌گذارد. این تاثیر و تاثر یک جانبه نیست و جنبه متقابل دارد. بنابراین محیط هر سیستم را مجموعه‌ای از عوامل تشکیل می‌دهدکه با اینکه جزء سیستم نیستند اما تغییر در هریک از این عوامل محیطی می‌تواند باعث تغییراتی در سیتم شود. سیستم برای بقا در محیط باید پاسخگوی نیازهای محیطی باشد و خود را با شرایط و اوضاع و احوامل 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 مجموعه‌ی 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، انسجام‌وتمامیت برنامه‌های 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 اصطلاحا 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 رویه ها را صراحتا تعیین می‌کند. ساخت‌دهی به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است.مدیر انتظارات خود را به هیات آموزش ارائه نموده و استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می-کند (هوی و میسکل، ترجمه عباس‌زاده، ۱۳۸۷، ۹). ملاحظه گری(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). پشتیبانی‌منابع: پشتیبانی به‌وسیله منابع، عبارت است از میزان تهیه مواد و وسیله لازم و مورد درخواست کارکنان. پشتبانی‌منابع به سازمانی اشاره می‌کند دارای مواد و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به راحتی قابل وصول است. (هوی و میسکل، ترجمهٔ عباس زاده، ۱۳۸۷، ۱۴) روحیه:درفرایندروابطانسانی 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، حیطه یادگیری، منظم وجدی است، مدیران به توانایی کارکنان برای موفقیت در یادگیری اعتماد دارند، و کارکنان نیز سخت کارکرده و به آنهایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند احترام قائل هستند(هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷، ۸).

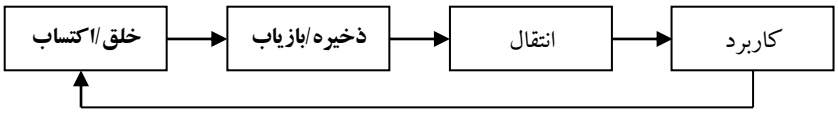
دانش مجموعه ای از نگرش ها، تجربیات و مراحلی است که به صورت درست و صحیح در کنار هم قرار گرفته اند.از این رو، راهنمای مناسبی برای افکار، رفتار ها و ارتباطات میباشد(افرازه، ۱۳۸۴، ۱۷).

مدیریت دانش در برگیرنده 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 ایناست 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 .درواقع، 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 وحرفه‌ای تعریف شده است ودپارتمان منابع انسانی درمیان محققان مختلف به عنوان یک نهاد پیچیده و مبهم شناخته می شو د(شارون و همکاران،۲۰۰۷، ۴). فرهنگ سازمانی: سازمان را می توان به عنوان یک پدیده فرهنگی درنظر گرفت. اگر فرهنگ را الگویی از ارزش ها، باورها، آداب و سنتها، دانش، زبان، جهان بینی، تلقی ها، نگرشها و نحوه زندگی مردم در هرجامعه 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 دقیقا 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 سیستم‌های اطلاعاتی متنوعی گردیده است که این هدف را دنبال می‌کنند که این دانش سازمانی را مدیریت نمایند (کیمبل و بوردون[1]، ۲۰۰۸: ۴۶۱). بهترین راه برای بکارگیری فناوری اطلاعات در مدیریت دانش شاید ترکیب دو فاکتور باشد: از یک طرف، آگاهی از محدودیت‌های فناوری اطلاعات و این حقیقت که هرگونه صف‌آرایی و به نظم درآوردن فناوری اطلاعات اگر با یک تغییر فرهنگ جهانی به سمت ارزش‌های دانش همراه نشود چیزی از پیش نمی‌برد؛ 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 می‌گیرد. طبق این چارچوب، سازمان‌ها مرکب از چهار مجموعه فرایندهای دانشی هستند که در شکل زیر نشان داده شده است (گوتشاک[2]، ۲۰۰۵:47).



شکل۱: فرایندهای مدیریت Source:

[1] - Kimble and Bourdon
[2] - Gottschalk

ایجاد دانش: دانش ازتجربیات‌ومهارت‌های کارکنان ناشی‌می‌شود.دانش توسط افراد بامشخص کردن شیوه‌های جدیدانجام کارها یاتوسعه‌علم،خلق می‌شود. گاهی اوقات چنانچه دانش درسازمانی وجودنداشته‌باشد دانش‌بیرونی وارد سازمان می‌شود.همهٔ سازمان‌ها درقالب عملکردها وفعالیت‌های سازمانی، دانش را خلق وازآن استفاده می-کنند.ایجاددانش به‌توانایی سازمان‌ها در بسط ایده ها ورا ه حلهای نوین و مفید اشاره دارد .هر سازمانی با توسعه و تجدید ساختاردانش قبلی و فعلی ازطریق رو شهای مختلف به خلق واقعیت و معناهای جدید می‌پردازد. **ثبت دانش:** دانشی که ایجاد شده باید به شکل اولیه‌اش در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره شود. بسیاری از سازمان‌ها از انواع مختلف منابع، جهت ضبط و نگهداری دانش استفاده می‌کند.

پالایش دانش: دانش جدید باید در زمینه‌هایی قرار گیرد که عملی شود، جایی که بینش‌های 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، اینترانت 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 سازما نها در انجام کارها و در نهایت بالابردن ارزش آنهاست .فقط ایجاد تغییر در رفتار میتواند گویای انتقال مؤثر دانش باشد.

کاربرددانش: به‌کارگیری دانش شامل فعالیت‌هایی است که از دانش در فرایندهای کسب‌وکار استفاده می‌کنند.به منظور توسعه کاربرددانش در مجموعه‌های دولتی می‌توان در ساختارسازمانی 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 پایه‌های فکری و عقیدتی افرادرا در این زمینه اصلاح می‌کند(Bose 2004: 225-238).

پیشینه تحقیق

سلطان حسینی و موسوی (۱۳۹۰) به بررسی تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در ادارهٔ کل تربیت بدنی و هیأتهای ورزشی شهر اصفهان پرداختند. روش پژوهش، توصیفی- همبستگی و جامعهٔ آماری، شامل کلیهٔ کارکنان اداره کل تربیت بدنی و هیأتهای ورزشی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ بود . تعیین حجم نمونه به وسیلهٔ جدول کرجیس و مورگان(۱۹۷۰) روش نمونه گیری تصادفی طبقهای متناسب با جامع ۀ 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 اداراه 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.

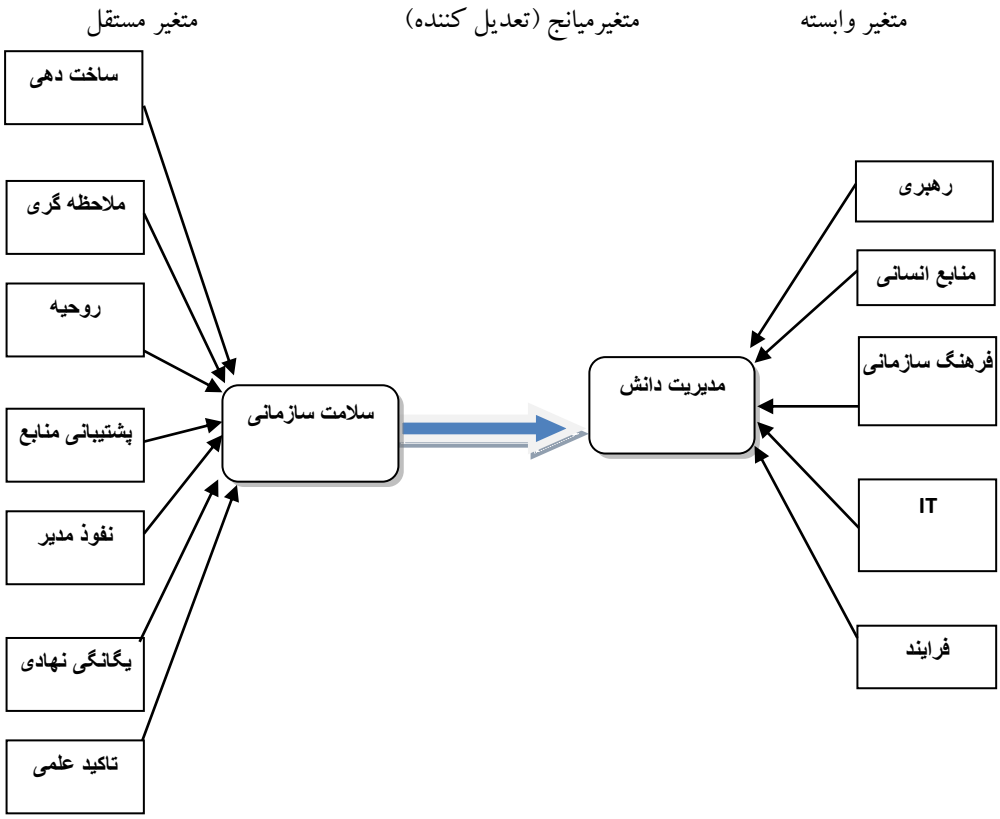
صباغ ملاحسینی،ایمان.به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانهای دولتی شهر کرمان پرداخت.جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان می باشد که تعداد آنها۱۸۱۳نفر میباشد.روش نمونه گیری مورد استفاده در این تحقیق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. نمونه بدست آمده در این پژوهش 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 وسلامت سازمانی رابطه مثبت ومعنا داری وجود دارد.

عطایی(۱۳۷۷) درتحقیقی 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 وولفولک(۱۹۹۳) دریافتند که دریک سازمان(مدرسه) سالم، تاکید زیادی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان درسطح بالا می شود ومدیر مدرسه به میزان زیادی قادراست بر روی بالادستان خود اعمال نفوذ کند واز این قدرت وتوانایی درجهت رفاه معلمان وفراهم نمودن وسایل وامکانات تدریس بهتر آنان استفاده کند . این امربه نوبه خود باعث افزایش اعتماد واطمینان معلمان نسبت به مدیر می گردد . درنتیجه درچنین جوسالمی، معلمان بطوراثر بخشی عمل می کنند وباعث رشد وگسترش یادگیری دانش آموزان می شوند .

عباس زاده(۱۳۷۶) به نقل از هوی ومیسکل بیان می کند : تحقیقات ومطالعات درپرسشنامه سلامت سازمانی نشان داده است که هر قدر پویائی های سازمان سالم بیشتر باشد، درجه اعتماد کادرآموزشی به مدیر ، همکاران و به خود سازمان بیشتر خواهد بود . هم چنین یافته های تحقیقی نشان دادند که همبستگی زیادی بین باز بودن جومدرسه وسلامت آن وجود دارد. مدارس باز مدارس سالمی هستند ومدارس سالم مدارس باز هستند.

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



شکل۲: مدل مفهومی تحقیق برگرفته 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 اهدف کلی یادشده سوالات ذیل مورد بررسی قرار گرفته است :

سوال اصلی: آیا مولفه‌های سلامت‌سازمانی با استقرار مدیریت‌دانش در دانشگاه علوم-پزشکی‌ایران 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[1]

این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی است.جامعه آماری[2] 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 ودر 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. از۲۰۵ پرسشنامه توزیع شده ۱۷۳ پرسشنامه صحیح بازگشت داده شد. با توجه به استفاده

۱-Statistical Univers

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 ۷۹ /۰ و ابعاد پنجگانه مدیریت دانش ۰/۸۹ حاصل شده است که نشان از اعتبار مناسب ابزار مذکور می باشد . تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS-20 جهت تجزیه و تحلیل داده ها درسطح آمار توصیفی (میانگین، میانه ،مدو انحراف معیار) و آمار استنباطی چون آزمون کلمگروف-اسمیرنف (جهت تشخیص نرمال بودن توزیع ها)، آزمون فریدمن جهت رتبه بندی ابعاد هفت گانه و آزمون رگرسیون چندگانه برای تحلیل استنباطی داده ها 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 و۵۶/۶ 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 ۱۴/۲درصد 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 بامیانگین (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 تاثیرپذیری قرار داد. طبق نتایج بدست آمده از آزمون کلموگروف_اسمیرنف توزیع نرمال داده ها را تصدیق می‌نماید.با توجه به جدول۴ نتایج آزمون همبستگی پیرسون: در سوال اول سطح معنی داری برابر با ۰,۳۱شده است و این مقدار بیشتر از مقدار پنج درصد شده است، لذا فرض یک مبتنی بر عدم تائید رابطه میان متغیرهای ساخت‌دهی و مدیریت‌دانش مورد پذیرش قرار می گیرد.

همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر ضعیف می‌باشد که نشان می‌دهد با افزایش میزان متغیر ساخت‌دهی در سازمان، تغییر قابل ملاحظه‌ای درمتغیر مدیریت دانش بوجود نخواهد آمد.در سوال دوم سطح معنی داری برابر با ۰,۹۱شده 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 قرارمی گیرد. همچنین میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر بسیارضعیف می باشد یعنی شدت رابطه این همبستگی استقلال آماری بین این دو متغییر 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 متغیرمتوسط 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 بیشتراز 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 ۰,۰۰۰ شده است و این مقدار کمتر از مقداریک 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 ۰,۰۰۰ 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 دهدبا 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 ۰,۰۱ 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 ۰,۰۰۴ 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 ۰,۳۴۸ + ۱,۷۹۰= مدیریت دانش؛ نفوذ مدیر۰,۳۴۳ +۱,۶۹۱= مدیریت دانش

تاکید علمی ۰,۲۵۸+ ۲ = مدیریت دانش؛ ساخت دهی ۰,۰۶۲ + ۲,۵۷۴ = مدیریت دانش
ملاحظه گری(۰,۰۰۷-) + ۲,۷۲۸ = مدیریت دانش؛ حمایت مدیر ۰,۲۱۷ + ۲,۲۶۳= مدیریت دانش
روحیه (۰,۰۱۴-) + ۲,۸۲۸ = مدیریت دانش؛ سلامت سازمانی ۰,۲۶۸ + ۱,۹۴۳= مدیریت دانش

با توجه به محاسبات انجام شده مقدار R همبستگی به میزان ۰,۶۰ 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 ۰,۳۶ می باشد. که نشان میدهد ۳۶ 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 تبین شده R ، تحلیل مربوط به واریانس مدل رگرسیون را مورد توجه قرار می دهیم.

طبق نتایج حاصل آماره، F محاسبه شده برابر با ۹,۹۷ بوده و سطح معناداری مشاهده شده آن کمتر از ۰,۰۰۱ می باشد. درنتیجه 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 متغیر ها 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 (۰,۳۳، ۰,۳۶) نشان داده شده، مثبت و در سطح ۰,۰۰۱ معنادار می باشد.و ضریب بتا ملاحظه گری(۰,۴۳-) نشان داده شده، منفی و در سطح ۰,۰۰۱ معنادار میباشد. 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 ۰۳.- است. با توجه به t = -.۳۴ و در سطح ۰,۰۰۱ معنی دار نیست. زیرا سطح معنی‌داری ۷۳. بیشتر از ۰,۰۰۱ می باشد.مقدار ضریب استاندارد

رگرسیون به دست آمده برای متغیر ساخت دهی برابر است با ۰۸. با توجه به t= ۶۶. و در سطح ۰٫۰۰۱ معنی دار نیست. زیرا سطح معنی داری ۵۱. بیشتر از سطح ۰٫۰۰۱ می باشد. مقدار ضریب استاندارد رگرسیون به دست آمده برای متغیر روحیه برابر است با ۱۲.- با توجه به t= -۱٫۱۷ و در سطح ۰٫۰۰۱ معنی دار نیست. زیرا سطح معنی داری ۲۴. بیشترا ز سطح ۰٫۰۰۱ می باشد. مقدار ضریب استاندارد رگرسیون به دست آمده برای متغیر حمایت مدیر برابر است با ۲۵. با توجه به t= ۱٫۸۹ و در سطح ۰٫۰۰۱ معنی دار نیست. زیرا سطح معنی داری ۰۶. بیشتر از سطح ۰٫۰۰۱ می باشد.

مقایسه نتایج و بحث

طبق اطلاعات بدست آمده از تحقیقات قبلی _ سلطان حسینی و موسوی (۱۳۹۰)؛ صباغ ملاحسینی؛ عطایی(۱۳۷۷)؛ هوی وولفولک(۱۹۹۳)؛ عباس زاده(۱۳۷۶) _ و نتایج حاصله از این تحقیق سلامت سازمانی ومدیریت دانش باهم رابطه معناداری دارند و با توجه به نقش مثبت سلامت سازمانی در امکان پذیری استقرار مدیریت دانش می‌توان مسیر سازمان را درجهت 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 نمایندتا به مسائل بهداشتی و رفاهی در سازمان متبوع توجه وافری نمایند .

در مورد مؤلفه یگانگی نهادی نیز پیشنهادمی گردد دانشگاه با ایجاد کانال های مناسب و حمایت های مدیران ارشد و آموزش مستمر کارکنان و تقویت یادگیری سازمانی و ایجائ 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 نهایتا" 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 ازقبل تعیین شده و تعریف فرایندهای کاری در دانشگاه می باشد که لازم است مدیران اعتماد بیشتری به کارکنان نشان داده و با تفویض اختیارفن 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. افرازه، عباس، ۱۳۸۴، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی)، انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.

۴. جلالی، محمد جواد، افرازه، فاطمه و نظافتی، نوید، ۱۳۸۶، طراحی و بکارگیرینرم افزار سیستم جامع مدیریت دانش(مطالعه موردی در وزارت راه و ترابری جمهوری اسلامی ایران)، پنجمین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع.

۵. پیتر 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 پیام‌نور 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 کارو امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش در وزارت کارو امور اجتماعی، پایا نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۱۱. عطایی،زهرا،(۱۳۷۹)،بررسی رابطه سلامت سازمانی مراکزتربیت معلم کشوروپیشرفت تحصیلی دانشجویان آنها،پایان نامه کارشناسی ارشد،تهران،مرکزآموزش نیروی انسانی احمدآرام.

۱۲. علاقه‌بند، علی ،(1370). سلامت‌سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ص۱۴.

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 ،(1387) 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. Proceding 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. 1۵. Davenport, T. H. Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know, Harward Business School Press, Boston, MA.
19. 1۶. Gottschalk, Peter, (2005), Strategic Knowledge Management Technology,p 47.
20. 1۶. 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. 1۷. 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. 1۸. 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. 1۹. Wiig, Karl M. (2002). "New Generation Knowledge Management": What May We Exept? Knowledge Management Research Institute Inch. pp.1-9.