

رابطه‌ی بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان (۱۳۸۸)

مریم یعقوبی^۱ / سعید کریمی^۲ / مرضیه جوادی^۳ / اکرم نیک‌بخت^۴

چکیده

مقدمه: امروزه شکل‌های جدیدی از سازمان مانند سازمان‌های یادگیرنده به وجود آمده؛ و این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرا شد.

روش بررسی: در این تحقیق توصیفی - همبستگی از جامعه‌ی پژوهش شامل کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان؛ ۱۹۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مطالعه شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش است، و برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار نمره‌ی یادگیری سازمانی ۳۸.۲ و ۲۲.۷؛ و میانگین و انحراف معیار نمره‌ی مدیریت دانش در بین کارکنان ۳۹.۹ و ۲۰.۱ است. بین میزان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری: چون نمره یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان ضعیف است، و شاهد تغییرات بسیار سریع در حوزه‌های مختلف علم و فناوری هستیم، مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه بایستی برنامه‌هایی در جهت ایجاد یادگیری و دانش و نشر و انتقال آن در سازمان داشته باشند.

کلید واژه‌ها: یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، بیمارستان‌ها

• وصول مقاله: ۸۸/۱۱/۱۰ • اصلاح نهایی: ۸۹/۶/۹ • پذیرش نهایی: ۸۹/۶/۳۰

• این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی گرانت به شماره ۲۸۸۰۱۰ می‌باشد که توسط معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت گردیده است.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ نویسنده مسئول (yaghoobbi997@gmail.com)

۲. استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۳. دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

مقدمه

یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد، تعریف می‌شود. [۱] گاروین نیز تعریف مشابهی را ارائه می‌دهد، وی اظهار می‌کند که در بسیاری از مکاتب، یادگیری به عنوان فرایندی که در طول زمان آشکار می‌گردد و با کسب دانش، درک عمیق‌تر و بهبود عملکرد همراه است، تعریف می‌شود. [۲] در سال‌های اخیر اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی افزایش یافته است و پژوهشگران مختلف از رویکردهای متفاوتی به تحلیل آن پرداخته‌اند. [۳] از جمله این رویکردها، رویکرد روانشناسی [۴-۵]، رویکرد اجتماعی، و از دیدگاه تئوری سازمانی بوده است. [۶-۸] اخیراً بیشتر از منظر استراتژی، به یادگیری سازمانی به عنوان منبعی برای تمایز بین سازمان‌ها و همچنین اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی در نظر گرفته می‌شود و مفهوم سازمان یادگیرنده نیز از این دیدگاه نشأت گرفته است که موجب تغییر در روش‌های سنتی مدیریت کسب و کار شده است. [۹]

گارسا مورالز و همکارانش، یادگیری سازمانی را قابلیت شرکت برای حفظ و بهبود عملکرد بر اساس تجارب گذشته تعریف می‌کنند و این قابلیت را توانایی کسب و بهره‌برداری از دانش ضمنی و صریح، تشریح دانش و استفاده از دانش در سازمان می‌دانند. [۱۰]

امروزه با تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش محور به جای سازمان‌های تولید محور، دانش از عوامل مهم در سازمان‌ها به حساب می‌آید، و برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. بنابراین مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر، اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوع‌های مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کند. به کارگیری مدیریت دانش در بیمارستان‌ها با توجه به وسعت و تنوع فعالیت‌ها، اهمیت آن‌ها، پیچیدگی سازمان و ... نیز امری ضروری است.

[۱۱]

ابعاد یادگیری سازمانی

۱. تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی

مدیریت باید اهمیت یادگیری را درک کرده و فرهنگی را در سازمان ایجاد نماید که کسب، خلق و انتقال دانش به عنوان یک ارزش بنیانی در سازمان در نظر گرفته شود. مدیریت با صراحت راهبردی بودن یادگیری را بیان کند زیرا یادگیری سازمانی ابزاری ارزشمند برای رسیدن به نتایج بلند مدت است. [۱۰]

۲. دید سیستمی

افراد مختلف، بخش‌ها و نواحی سازمان باید دید واضحی نسبت به اهداف سازمان داشته باشند و بدانند که چگونه می‌توان به توسعه آن اهداف کمک کرد.

۳. فضای باز و آزمایشگری

یادگیری خلاق یا همان یادگیری حلقه دوم، نیازمند فضای باز است و به ایده‌ها و نقطه نظرات جدید داخل سازمان یا بیرونی اهمیت می‌دهد. همچنین این نوع یادگیری باعث می‌شود، دانش فردی همواره نوسازی شده، گسترش و بهبود یابد.

۴. انتقال و یکپارچه‌سازی دانش

چهارمین قابلیت به دو فرایند کاملاً مرتبط به هم انتقال و یکپارچگی دانش داخلی بر می‌گردد که به جای پی در پی بودن به صورت همزمان اتفاق می‌افتد. کارایی این دو فرایند به وجود قبلی ظرفیت جذب بر می‌گردد. ظرفیت جذب که توانایی شناخت، کسب، هضم و بکارگیری دانش است می‌تواند که موانع داخلی دانش را در درون سازمان حذف نماید. [۱۲]

از طرفی مدیریت دانش، موضوع مهمی است زیرا به مهمترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود. [۱۳] مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند. [۱۴-۱۵] ایجاد و تضمین مدیریت دانش در یک سازمان نیاز به توجه به اهداف، انواع دانش، تکنولوژی و نقش‌های سازمانی دارد. برای موفقیت در درازمدت، سازمان‌ها باید مدیریت دانش را نه به عنوان انقلاب تکنولوژی اطلاعاتی بلکه به عنوان رشد و تحول سازمانی بنگرند. [۱۶]

صرف در دسترس بودن دانش به معنای انتشار آن نیست.

• **کاربرد دانش:** به طور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرایند سازمان به کار گرفته شود. اگر سازمانی نتواند به راحتی شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب خود به کار گیرد. سازمان‌ها در بهره‌گیری از منابع دانش خود راه‌های مختلفی پیش رو دارند. به کارگیری دانش شامل فعالیت‌هایی است که از دانش در فرایندهای کسب و کار استفاده می‌کنند. به منظور توسعه کاربرد دانش در مجموعه‌های دولتی می‌توان 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 پایه‌های فکری و عقیدتی افراد را در این زمینه اصلاح می‌کند. [۱۷]

هوارد در بررسی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به عنوان یک دیدگاه توسعه بین‌المللی چنین بیان می‌دارد: تلفیق مدیریت دانش و یادگیری با هدف ارتقاء بهره‌وری سازمانی با اندازه‌گیری در مقادیر تولید و سود است. در بخش توسعه، بهره‌وری سازمانی نیز مهم است. [۱۸]

ماسینقام در بررسی رابطه بین تعهد به سازمان، دانش مدیریت، و ظرفیت یادگیری سازمان چنین بیان می‌دارد: اهمیت استراتژیک ظرفیت یادگیری سازمان و نقش به اشتراک گذاری دانش به خوبی مستند شده‌اند و نیز تحت بررسی است. این مقاله رابطه بین تعهد سازمانی، نگرش گسترده، استعداد و فن‌آوری، منظر نگرش محدود به اشتراک دانش از طریق تکنولوژی‌های اجتماعی و محاوره را مورد بررسی قرار داده و ارتباط بین مدیریت دانش و ظرفیت یادگیری سازمان را مشخص نموده است. [۱۹]

چائو هانگ در پژوهش خود با عنوان "مدیریت

مدیریت دانش فرایند ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش است. این پنج عامل در حوزه مدیریت دانش برای یک سازمان زمینه آموزش، بازخورد، آموزش مجدد را فراهم می‌آورد که معمولاً برای ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و احیاء قابلیت‌های سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. مراحل زیر که نشان دهنده فرایندهای مدیریت دانش است توسط یس بیان شده است:

• **ایجاد دانش:** دانش از تجربیات و مهارت‌های کارکنان ناشی می‌شود. دانش توسط افراد با مشخص کردن شیوه‌های جدید انجام کارها یا توسعه علم، خلق می‌شود. گاهی اوقات چنانچه دانش در سازمانی وجود نداشته باشد دانش بیرونی وارد سازمان می‌شود. همه سازمان‌ها در قالب عملکردها و فعالیت‌های سازمانی، دانش را خلق و از آن استفاده می‌کنند. ایجاد دانش به توانایی سازمان‌ها در بسط ایده‌ها و راه‌حل‌های 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 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 می‌کنند.

• **پالایش دانش:** دانش جدید باید در زمینه‌ای 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، اینترنت و دیگر فناوری‌ها به انتشار دانش کمک می‌کند. انتشار دانش، مستلزم برداشتن دوگام است: ارسال، فرستادن یا عرضه دانش به گیرنده‌ای 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.



میزان مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان در سال ۱۳۸۸ صورت گرفته است.

روش بررسی

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است که جمعیت مورد مطالعه کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان می‌باشد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی می‌باشد.

ابزار جمع‌آوری آن شامل دو پرسشنامه یادگیری سازمانی که پرسشنامه مورد استفاده، تحقیق گومز و همکارانش بوده که شامل (تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچه‌سازی دانش) با توجه به این که پرسشنامه اصلی برای نظر سنجی از مدیران شرکتی بوده، سؤالات به طوری اصلاح شده است که مناسب محیط بیمارستان باشد. جهت سنجش روایی پرسشنامه از نظر صاحب نظران مدیریت بهره گرفتیم. و سپس پژوهشگر با یک پرسشگری اولیه پایلوت انجام داده و ضریب پایایی آن محاسبه شده که میزان α کرونباخ آن $(I=0.87)$ می‌باشد.

پرسشنامه دیگر مربوط به مدیریت دانش بوده که محقق ساخته و بر اساس پنج مؤلفه (ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش) بوده و توسط پژوهشگر بومی‌سازی شده و با یک پرسشگری اولیه پرسشنامه پایلوت شده و ضریب پایایی آن محاسبه شده که میزان α کرونباخ آن محاسبه شده است $(I=0.93)$.

پس از مطالعه آزمایشی و تعیین واریانس نظرات، حجم نمونه به وسیله نمونه‌گیری تصادفی طبقه بندی شده در پنج بیمارستان شهر اصفهان (سه بیمارستان دولتی و دو بیمارستان خصوصی) تعیین گردید. تعداد نمونه‌های به دست آمده در سطح خطای پنج درصد، ۱۹۶ به دست آمده است که بر این اساس این تعداد پرسشنامه توزیع و به ۱۸۰ تا از آن‌ها پاسخ داده شد. زمان انجام این پژوهش سال ۱۳۸۸ بوده است. جهت تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

دانش در سازمان یادگیرنده "دریافت که: امروزه سازمان‌ها مجبور هستند که نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که اصول نوآوری از طریق یادگیری مستمر کسب شده و یادگیری از طریق تسهیم دانش در بین کارکنان و مشتریان به وجود می‌آید. [۲۰]

در پژوهش دیگر آمده است که مدیریت دانش، پیش نیاز خلق یک سازمان یادگیرنده بوده و برخی نیز مدیریت دانش را گامی فراسوی خلق سازمان یادگیرنده می‌دانند. [۲۱] در خصوص رابطه بین حیطه‌های سازمان یادگیرنده با ویژگی‌های دموگرافیک ذهیبون [۲۲] نشان داده است که حیطه‌های سازمان یادگیرنده با گروه سنی و مقطع تحصیلی رابطه نداشته است.

از طرفی نادری [۲۳] نشان داده است که بین مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار رابطه معناداری وجود دارد. مارتین در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش در مفهومی از مدیریت» به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرایندهایی که حمایت‌کننده یادگیری سازمانی و خلق دانش سازمانی است تأکید می‌کند. [۲۴]

پژوهش دیگر نشان از آن دارد که هدف مدیریت دانش، ایجاد یکپارچگی مستمر بین دانش درونی و محیطی به منظور انطباق با تغییرات درونی و بیرونی سازمان و به منظور حل مشکلات موجود و همچنین نوآوری در توسعه کسب و کار است. بر این اساس، برای تحقق چنین کارکردهایی سازمان باید محیطی یادگیرانه را برای ارتقای نیروی انسانی فراهم کند. [۲۵]

بیمارستان‌ها علاوه بر هدف اصلی خود که ارتقای سلامت و تضمین و تأمین آن است به نوعی یک سازمان یادگیرنده نیز هستند، سازمانی که پیوسته در تعامل با محیط اطراف خود بوده، به خلق دانش جدید پرداخته و آن را به گونه‌ای یکپارچه در شبکه‌های ارتباطی قرار داده تا دیگران نیز به آسانی از این ارزش‌ها استفاده نمایند. د رواقع در سازمانی مانند بیمارستان، حیات بر آموزش مستمر است و فقط از همین راه می‌توان سازمان را به عنوان سیستم باز و هدف جو، ارتقاء و بهبود بخشید. [۲۶] از این رو این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین

یافته‌ها

- از مجموع کارکنان بیمارستان‌های مورد مطالعه بر اساس سرشماری تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش در این طرح پژوهشی شرکت نموده‌اند.
- از نظر متغیر جنس ۵۶.۴ درصد کارکنان زن و ۳۱.۴ درصد آن‌ها مرد بوده‌اند.
- از نظر متغیر وضعیت تحصیلی ۴.۵ درصد در سطح فوق لیسانس و بالاتر، ۵۳.۸ درصد آن‌ها در سطح لیسانس و ۲۲.۴ درصد آن‌ها در سطح فوق دیپلم و زیر آن بوده‌اند.
- از نظر متغیر وضعیت استخدامی ۴۸.۸ درصد کارکنان رسمی، ۱۰.۹ درصد پیمانی و ۳۵.۵ درصد قراردادی بوده‌اند.
- از نظر متغیر سن ۲۴.۴ درصد آن‌ها بین ۲۰-۳۰ سال، ۲۵.۶ درصد آن‌ها بین ۳۱-۴۰ سال و ۲۰.۵ درصد آن‌ها بین ۴۱-۵۰ سال و ۴.۵ درصد آن‌ها بالاتر از ۵۰ سال بوده‌اند.
- از نظر میزان سابقه کاری ۱۸.۶ درصد کارکنان کمتر از پنج سال، ۱۹.۲ درصد آن‌ها بین ۱۰-۱۵ سال، ۱۰.۳ درصد آن‌ها بین ۱۵-۱۱ سال، ۱۳.۵ درصد آن‌ها بین ۲۰-۱۶ سال، ۴.۵ درصد کارکنان با سابقه کاری بین ۲۵-۲۱ و ۱۲.۲ درصد با سابقه کاری بالاتر از ۲۵ سال بوده‌اند.
- از نظر نوع رشته شغلی ۲۵.۶ درصد اداری، ۷۴.۴ درصد کارکنان درمانی بوده‌اند.
- میانگین نمره یادگیری سازمانی در بین زنان ۴۵.۵ و در بین مردان ۳۴.۵ می‌باشد که در این میان انتقال و یکپارچگی دانش در زنان بالاتر ولیکن دید سیستمی در مردان بیشتر بوده است.
- میانگین نمره یادگیری سازمانی در بین افراد دارای سن بالاتر از ۵۰ سال بیشتر از بقیه گروه‌های سنی بوده است.
- بیمارستان‌های خصوصی دارای بالاترین نمره یادگیری سازمانی بوده‌اند.
- افرادی با سابقه کار بالاتر (بیشتر از ۲۵ سال) دارای نمره یادگیری سازمانی بیشتری بوده‌اند.
- پرسنل درمانی نسبت به پرسنل اداری دارای نمره یادگیری سازمانی بیشتری بوده‌اند.
- نمره یادگیری سازمانی در بین کارکنان با مقطع تحصیلی فوق لیسانس و بیشتر، بالاتر است.
- کارکنان رسمی بیشترین نمره را به بیمارستان از منظر یادگیری سازمانی داده‌اند.
- میانگین نمره مدیریت دانش ۳۸.۹ با انحراف معیار ۲۰.۱ می‌باشد. بالاترین نمره مربوط به ثبت دانش و کمترین نمره مربوط به پالایش دانش است.
- افراد دارای سن بالاتر از ۵۰ سال از بقیه گروه‌های سنی بیمارستان دارای نمره مدیریت دانش بالاتری بوده‌اند.
- افرادی با سابقه کار بالاتر (بیشتر از ۲۵ سال) در بیمارستان نمره بالاتری از نظر مدیریت دانش داشته‌اند.
- پرسنل درمانی دارای نمره بالاتری از نظر مدیریت دانش بوده‌اند.
- کارکنان دارای تحصیلات در مقطع دکتری تخصصی بیشترین نمره را به بیمارستان از بعد مدیریت دانش داده‌اند.
- کارکنان دارای تحصیلات در مقطع دکتری تخصصی بیشترین نمره را به بیمارستان از بعد مدیریت دانش داده‌اند.
- پرسنل رسمی بیشترین نمره را به بیمارستان از بعد مدیریت دانش داده‌اند.
- مردان میانگین نمره بیشتری در خصوص مدیریت دانش نسبت به زنان کارمند داشته‌اند.
- چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌گردد:
- میانگین نمره یادگیری سازمانی ۳۸.۲ با انحراف معیار ۲۲.۷ می‌باشد.
- بالاترین نمره در خصوص انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بوده و کمترین نمره از بعد تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی می‌باشد.
- میانگین نمره مدیریت دانش ۳۹.۹ با انحراف معیار ۲۰.۱ بوده، که ثبت دانش دارای بالاترین میانگین، و پالایش دانش دارای کمترین نمره در بین ابعاد مدیریت دانش بوده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و ابعاد آنها

نام متغیر	تعداد مدیریت برای یادگیری سازمانی	دید سیستمی	فضای باز و آزمایشگری	یکپارچه‌سازی دانش انتقال و	یادگیری سازمانی	ایجاد دانش	ثبت دانش	پالایش دانش	انتشار دانش	کاربرد دانش	مدیریت دانش
میانگین	۳۵.۷	۳۹.۶	۳۷.۶	۴۲.۸	۳۸.۲	۳۹.۹	۴۴.۴	۱.۳۷	۴۳.۶	۳۸.۲	۳۹.۹
انحراف معیار	۲۴.۲	۲۴	۲۴.۴	۲۵.۶	۲۲.۷	۲۰.۸	۲۱.۸	۲۴.۲	۲۲.۳	۲۱.۲	۲۰.۱

- نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد:
- بین متغیرهای یادگیری سازمانی و ایجاد دانش رابطه معناداری وجود دارد ($r=0.787$ و $p=0.00$).
 - بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با ثبت دانش رابطه معناداری وجود دارد ($r=0.828$ و $p=0.00$).
 - بین یادگیری سازمانی با پالایش دانش رابطه معناداری وجود دارد ($r=0.839$ و $p=0.001$).
 - بین یادگیری سازمانی با انتشار دانش رابطه معناداری وجود دارد ($r=0.836$ و $p=0.00$).
 - بین یادگیری سازمانی با کاربرد دانش و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد ($r=0.184$ و $p=0.001$).
 - آنچه در جدول ۳ مشاهده می‌گردد:
 - با کمک آزمون آماری t تست رابطه معناداری بین جنسیت و میزان یادگیری سازمانی وجود دارد.
 - با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین سن و یادگیری سازمانی وجود ندارد.
 - با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین دو مؤلفه یادگیری سازمانی و نوع رشته شغلی وجود دارد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش و ابعاد آنها

ابعاد	تعداد مدیریت برای یادگیری سازمانی	دید سیستمی	فضای باز و آزمایشگری	انتقال و یکپارچه‌سازی دانش	یادگیری سازمانی
مدیریت دانش	$r=0.567$ $p=0.00$	$r=0.859$ $p=0.00$	$r=0.457$ $p=0.003$	$r=0.569$ $p=0.002$	$r=0.484$ $p=0.001$
ثبت دانش	$r=0.762$ $p=0.002$	$r=0.725$ $p=0.004$	$r=0.815$ $p=0.00$	$r=0.689$ $p=0.003$	$r=0.828$ $p=0.00$
پالایش دانش	$r=0.786$ $p=0.00$	$r=0.757$ $p=0.00$	$r=0.795$ $p=0.00$	$r=0.727$ $p=0.00$	$r=0.839$ $p=0.001$
ایجاد دانش	$r=0.737$ $p=0.00$	$r=0.703$ $p=0.00$	$r=0.765$ $p=0.00$	$r=0.683$ $p=0.00$	$r=0.787$ $p=0.00$
انتشار دانش	$r=0.786$ $p=0.00$	$r=0.757$ $p=0.00$	$r=0.795$ $p=0.004$	$r=0.727$ $p=0.00$	$r=0.836$ $p=0.00$
کاربرد دانش	$r=0.337$ $p=0.00$	$r=0.259$ $p=0.00$	$r=0.670$ $p=0.264$	$r=0.169$ $p=0.002$	$r=0.184$ $p=0.001$

جدول ۳: بررسی رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و متغیرهای دموگرافیک

ابعاد	جنسیت		سن		سابقه کار		مقطع تحصیلی		نوع استخدام		نوع رشته شغلی		
	p	t	p	F	p	F	p	F	p	F	p	F	
یادگیری سازمانی	۰.۰۰۶	۳.۷۷	۰.۰۰۳	۰.۵۲۵	۰.۰۰۴	۰.۵۲۰	۰.۰۰۴	۰.۵۹۳	۰.۵۲۵	۰.۰۰۳	۰.۵۲۵	۰.۰۰۲	۳.۷۷
مدیریت دانش	۰.۰۲۰	۲.۳۵	۰.۰۰۰۶	۰.۰۵۲۵	۰.۰۰۰۴	۰.۳۶۴	۰.۰۰۰۴	۰.۷۳۵	۰.۳۰۷	۰.۰۰۰۶	۰.۰۵۲۵	۰.۰۰۰	۱.۶

دانش را در درون سازمان حذف نماید. و کمترین نمره از بعد تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی می باشد. در واقع مدیریت در این بیمارستانها، فرهنگی را در سازمان ایجاد ننموده که کسب، خلق و انتقال دانش به عنوان یک ارزش بنیانی در سازمان در نظر گرفته شود. - میانگین نمره یادگیری سازمانی در بین زنان ۴۵.۵ و در بین مردان ۳۴.۵ می باشد در واقع میانگین نمره یادگیری سازمانی در بین زنان بیشتر بوده که در این میان انتقال و یکپارچگی دانش در زنان بالاتر، ولیکن دید سیستمی در مردان بیشتر بوده است. این مسأله حاکی از آن است که مردان دید واضحی نسبت به اهداف سازمان داشته باشند و می دانند که چگونه می توان به توسعه آن اهداف کمک کرد. و زنان توانایی حذف موانع انتقال و نشر دانش را در سازمان دارند. از طرفی با کمک آزمون آماری t تست رابطه معناداری بین جنسیت و میزان یادگیری سازمانی وجود دارد. از طرفی میانگین نمره مدیریت دانش ۳۹.۹ با انحراف معیار ۲۰.۱ بوده است که نمره ضعیفی بوده و بیمارستانهای ما از بعد مدیریت دانش در وضعیت نامناسبی به سر می برند، که ثبت دانش دارای بالاترین میانگین و پالایش دانش دارای کمترین نمره در بین ابعاد مدیریت دانش بوده است. در حقیقت بیمارستانهای مورد مطالعه، در ذخیره دانش در پایگاههای اطلاعاتی مناسب توانایی داشته، ولیکن در بکارگیری این دانش جدید در زمینه ای که قرار است عملی شود، ضعیف عمل نموده است. پرسنل دارای تحصیلات و سابقه بالاتر در بیمارستانهای مورد مطالعه دارای نمره یادگیری سازمانی

- با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و مقاطع تحصیلی وجود ندارد.
 - با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و نوع استخدام دو مؤلفه وجود دارد.
 - بین یادگیری سازمانی با سابقه کار از لحاظ آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین این دو مؤلفه وجود دارد.
 - با کمک آزمون آماری t تست رابطه معناداری بین جنسیت و مدیریت دانش وجود دارد.
 - با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین سن و مدیریت دانش وجود دارد.
 - با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین دو مؤلفه مدیریت دانش و نوع رشته شغلی وجود دارد.
 - با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین دو مؤلفه مدیریت دانش و مقاطع تحصیلی وجود ندارد.
 - با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین دو مؤلفه مدیریت دانش و نوع استخدام وجود ندارد.
 با کمک آزمون آماری ANOVA رابطه معناداری بین دو مؤلفه مدیریت دانش و سابقه کار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

میانگین نمره یادگیری سازمانی ۳۸.۲ با انحراف معیار ۲۲.۷ می باشد که حاکی از نمره ضعیف بیمارستانهای اصفهان از منظر یک محیط یادگیرنده می باشد، و نشانگر نیاز به حرکت این بیمارستانها به سمت یادگیرنده شدن می باشد. از طرفی بالاترین نمره در خصوص انتقال و یکپارچه سازی دانش بوده، که می تواند موانع داخلی



و سازمانی را مد نظر دارد که با حیطه‌های این پژوهش متفاوت است.

از طرفی نادى [۲۳] نشان داده است که بین مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار رابطه معناداری وجود دارد. مارتین (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش در مفهومی از مدیریت» به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرایندهایی که حمایت کننده‌ی یادگیری سازمانی و خلق دانش سازمانی است تأکید می‌کند. [۲۴] این پژوهش از این دیدگاه با پژوهش حاضر به نتایج یکسانی دست یافته است و آن این است که ایجاد دانش از فرایندهای حمایت کننده‌ی یادگیری سازمانی است. و با آن رابطه دارد. پژوهش دیگر نشان از آن دارد که هدف مدیریت دانش، ایجاد یکپارچگی مستمر بین دانش درونی و محیطی و به منظور حل مشکلات موجود و همچنین نوآوری در توسعه کسب و کار است. بر این اساس، برای تحقق چنین کارکردهایی سازمان باید محیطی یادگیرانه را برای ارتقای نیروی انسانی فراهم کند. [۲۵] این پژوهش کاملاً منطبق بر پژوهش حاضر است که پیش شرط مدیریت دانش در سازمان‌ها را یادگیری و محیطی یادگیرانه می‌داند. بریانت [۲۷] در پژوهش خود با عنوان (نقش رهبری تحولی و تبادلی در ایجاد و انتشار مدیریت دانش) دریافت که: رابطه روشن و معناداری بین رهبری تحولی و مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد. همچنین دریافت که، رهبری متعهد ممکن است در ایجاد و انتشار دانش در سطوح فردی و گروهی مؤثرتر باشد. [۲۷] در این پژوهش نیز به این نتیجه دست یافتیم که تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه داشته و هر چه مدیران و رهبران متعهدتر باشند، مدیریت دانش بهتر استقرار می‌یابد.

در نهایت امروزه، سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و کارکنان در آن سازمان بستگی دارد. که نشر دانش و ایجاد محیطی یادگیرانه از مهمترین مؤلفه‌های مؤثر بر

و مدیریت دانش بالاتری بوده اند در واقع فعالیت این گروه با کسب دانش، درک عمیق‌تر و بهبود عملکرد همراه است و با تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش محور به جای سازمان‌های تولید محور و برخوردارى از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها فعالیت می‌کنند.

هووارد بیان می‌دارد: تلفیق مدیریت دانش و یادگیری با هدف ارتقای بهره‌وری سازمانی لازم است. [۱۸] این پژوهش نیز به نوعی رابطه و نیاز به تلفیق این دو مؤلفه را نشان داده است.

ماسینقام در بررسی رابطه بین تعهد به سازمان، دانش مدیریت، و ظرفیت یادگیری سازمان ارتباط بین مدیریت دانش و ظرفیت یادگیری سازمان را مشخص نموده است. [۱۹] که پژوهش حاضر نیز به نتایج مشابه‌ای دست یافته است گرچه در پژوهش ماسینقام فقط به مفهوم ظرفیت یادگیری پرداخته است که از این بعد با پژوهش حاضر اختلاف دارد.

چائوهانگ در پژوهش خود با عنوان (مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده) دریافت که یادگیری از طریق تسهیم دانش در بین کارکنان، مشتریان به وجود می‌آید. [۲۰] تسهیم دانش یکی از ابعاد مدیریت دانش بوده که در این پژوهش نیز با یادگیری در ارتباط بوده است. ولیکن پژوهش حاضر بررسی جامع تری داشته و مدیریت دانش را در چهار بعد مورد بررسی قرار داده است.

در پژوهش لعورمن [۲۱] آمده است که مدیریت دانش پیش نیاز خلق یک سازمان یادگیرنده می‌باشد. مفاهیمی چون، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به مانند حلقه‌های یک زنجیر هستند که با هم در ارتباط هستند. ولیکن در پژوهش حاضر یادگیری سازمانی به عنوان متغیر مستقل تعریف شده است که با پژوهش لعورمن متفاوت است.

ذهبیون [۲۲] نشان داده که حیطه‌های سازمان یادگیرنده با گروه سنی و مقطع تحصیلی رابطه ندارد. این موضوع در پژوهش حاضر نیز مشاهده شده است. ولیکن ذهبیون حیطه‌های سه گانه یادگیری فردی، تیمی

References

1. Templeton G.F, Lewis B.R, Snyder C.A. Development of a Measure for the Organizational Learning Construct. *Journal of Management Information Systems* 2002; 19(2): 175–218.
2. Garvin DA. *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*. Boston: Harvard Business Press; 1999.
3. Jerez-Gomez P, Cespedes-Lorente J, Valle-Cabre-ra R. Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement. *Journal of Business Research* 2005; 58: 715–725.
4. Cyert R, March J. *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall; 1963.
5. Daft RL, Weick KE. Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems, *Academic Management Review* 1984; 9(2): 284–95.
6. Nelson RR, Winter SG. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Belknap Press; 1982.
7. Levitt B, March JG. Organizational Learning, *Annual Review Sociology* 1988; 14: 319–40.
8. Cangelosi VE, Dill WR. Organizational Learning: Observations Toward a Theory. *Adm Science* 1965; 10: 175–203.
9. Marquart M. *Creating learning organizations*. [Translator: zali MR]. Tehran: University Publications; 2006. [Persian].
10. Garcia-Morales V, Llorens-Montes F.J. Verdu-Jover A.J. Influence of personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs, *Technovation* 2007; 27: 547–568.
11. Azari M. Knowledge management practices and challenges. *Tadbir Journal* 2005; 114(5): 46-49. [Persian].
12. Aqdasi M. Sensing capabilities of organizational learning in Hospitals. *International Journal of Industrial Engi-*

عملکرد کارکنان است. از طرفی بیمارستان به دلیل تولید خدمات، رابطه نزدیک با مشتری (بیمار)، و اهمیتی که خدمات بهداشتی و درمانی در سلامت جامعه دارد و اهمیتی که سلامت در سطح جامعه دارد همچنین به علت ارائه خدمات فنی در سازمان‌های بهداشتی، این نوع از سازمان‌ها از نظر یادگیری در سطحی حساس و از جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند، از این رو مدیران در سازمان‌های بهداشتی و درمانی علی‌الخصوص بیمارستان‌ها بایستی حرکت به سمت یادگیرنده بودن را آغاز نمایند. در حقیقت در چنین محیطی است که خلاقیت، نوآوری، خود باوری و باروری ایده‌ها و تبدیل آن‌ها به دانش صورت می‌گیرد.

پیشنهادها:

در نهایت جهت افزایش و استقرار یک سازمان یادگیرنده موارد زیر پیشنهاد می‌گردد.

۱. دیدگاه سیستمی داشتن و فضای باز یادگیری در سازمان‌ها اعتماد و مسئولیت پذیری را در بین افراد سازمان بهبود بخشیده و این مسئولیت پذیری خود می‌تواند منجر به افزایش و بهبود عملکرد گردد.
۱. اهمیت قائل شدن به قابلیت‌های شخصی افراد، از طرف مدیران ارشد سازمان‌ها و افزایش میزان توانایی‌ها و قابلیت‌های کارکنان زمینه ساز محیطی است که افراد تمایل به ایجاد خلاقیت و حل مشکل می‌نمایند.
۱. داشتن یک هدف و آرمان مشترک در سازمان، دلگرمی بیشتری به کارکنان و مدیران داده، اهداف شخصی با اهداف سازمانی یکی می‌گردد.
۱. وجود تفکر سیستمی در سازمان، نگاه نوئی به مدیران داده، نیازها و ارتباطات بین واحدها بیشتر می‌گردد مشکلات بین بخشی راحت‌تر حل شده، مسئولیت‌پذیری و تعهد افزایش می‌یابد.
۱. یادگیرنده بودن سازمان حرکت به سمت افزایش اثربخشی و کارایی کارها را افزایش داده، پویایی بیشتری در سازمان ایجاد می‌نماید.



- neering and Production 2009; 19(4): 71-83. [Persian].
13. Yaghoubi M. KM ring lost in health Organization. 5th annual Congress of Student Of Health Services Administration. Tabriz .9-12 April 2006.p:355 [Persian].
 14. Nikbakht A, Siadat S, Hoveida R, Moghadam A. Study of the Relationship between Knowledge Management and Chairpersons Leadership Styles at Isfahan University of Medical Sciences from Faculty View Points. Health Information Management 2010; 7(2): 224. [Persian].
 15. Yousefi AR. Evaluation factors of knowledge management in selected teaching hospitals in Isfahan 1386. [B.Sc. Thesis]. Health Management and Economics Research Centre.Isfahan University of Medical Sciences. 2006. [Persian].
 16. Sarraf Zadeh M, Hazeri A. Knowledge management and reference services in libraries. Electronic journal Research Scientific Information and Documentation: 2006 [Persian].
 17. Bose, RKnowledge management metrics. Journal leadership organization 2004 ; 22(9): 225-238
 18. Hovland, Ingie. Knowledge Management and Organisational Learning:An International Development Perspective. Overseas Development Institute. 2003
 19. Massingham, P, Organizational commitment, knowledge management interventions, and learning organization capacity, The Learning Organization journal.2009.16(2): 122-142
 20. Hong Jon-Chao. Knowledge management in the learning organization. The Leadership and Organization Development Journal 1999; 20(4): 207-215.
 21. Loermans J. Synergizing the learning organization. Journal of Knowledge Management. 2002; 6(3): 285-294.
 22. zahbion Sh. Adaptation features of Isfahan Education Organization with learning organization characteristics from the perspective of teachers in 2004-2005. Knowledge and Research journal of Educational Sciences, Islamic Azad University.2007; 4(14): 125-144. [Persian].
 23. Nadi M. Discrimination Ability of Azad University District 4 by QLKI .Knowledge and Research journal of Educational Sciences, Islamic Azad University.2008; 5(17-8): 1-26. [Persian].
 24. Martin B. Knowledge management within the context of management . singapore: management review2004; (2): 22.
 25. Beigi M. Knowledge management to achieve organizational learner. Monthly Vehicle Engineering and Related Industries 2009; 1(3): 33-40. [Persian].
 26. Bahramian MR. Study areas and administrative terms for realization of total quality management. [M.Sc Thesis]. Khorasgan University; Isfahan 2005. [Persian].
 27. Bryant M. Relationship between nurse managers perceived Transformational leadership vs styles and staff nurse turnover. [M.Sc thesis], Akron, OH: university of Akron,1999.



A Correlation Study on Organization Learning and Knowledge Management in Staffs in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences

Yaghoubi M.¹ / Karimi S.² / Javadi M.³ / Nikbakht A.⁴

Abstract

Introduction: Nowadays new organizations like learning organizations to be formed. The purpose of this research is to study the correlation between the organization learning and knowledge management in staffs in selected hospitals of Isfahan university of medical sciences.

Methods: This is a descriptive correlational study. The population of study is staffs of selected hospitals. Data gathering tools are an organization learning 1 (OL), and Knowledge Management (KM) questionnaires. Data analyzed by SPSS software.

Results: The mean and standard deviation score for OL found 38.2 ± 22.7 among nursing managers, and for KM 39.9 ± 20.1 respectively. There is a significant statistically relation between OL and KM.

Discussion: Since scores of organizational learning and knowledge management among staff was poor, and because very rapid changes in the areas of science and technology; and the increasing hospital managers should have planning for creating, disseminate and transmission knowledge in the organization.

Keywords: *Organization Learning, Knowledge Management, Hospitals*

• Received: 03/Jan/2010 • Modified: 31/Aug/2010 • Accepted: 21/Sep/2010

1. PhD Student of Health Services Management, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran; Corresponding Author (Yaghoobbi@Yahoo.Com)
2. Assistant Professor of Health Services Management Department, Researcher of health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
3. PhD Student of Health Services Management, Researcher of Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
4. MSc of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran