

سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های منتخب خصوصی شهر اصفهان*

سمانه تابنده^۱، مهدی ابزری^۲، سعید صالحی‌زاده^۳

چکیده

مقدمه: اجرای یک نظام مدیریت دانش در سازمان، یک حرکت جمعی و سازمانی است که همه‌ی افراد در رده‌های مختلف باید درگیر آن شوند. هدف از این پژوهش، شناسایی میزان تأثیر عوامل مؤثر (استراتژی‌های سازمان، فن آوری اطلاعات، مدیریت منابع انسانی و ارتباطات فراسازمانی) بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های خصوصی شهر اصفهان بود.

روش بررسی: روش تحقیق توصیفی-پیمایشی، از گروه میدانی و از نوع کاربردی بود. جامعه‌ی آماری تحقیق، شامل کلیه‌ی مدیران و سرپرستان سه بیمارستان خصوصی سینا، سعدی و بهارستان شهر اصفهان (۱۴۲ نفر) در سال ۱۳۸۹ بود؛ که با استفاده از جدول Morgan و Kerjcie، تعداد نمونه ۱۰۴ نفر به دست آمد و به شکل تصادفی طبقه‌بندی شده از جامعه‌ی مورد نظر انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته با ۳۵ سؤال بسته بود که جهت سنجش روایی آن از روایی محتوایی و صوری استفاده شد و ضریب پایایی آن از طریق شاخص Cronbach's alpha معادل ۰/۹۵ برآورد گردید. در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های One sample t test، Independent t test، Tukey، One way anova و Hotteling t2 با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: از میان عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش، تنها تأثیر عامل استراتژی‌های سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی بالاتر از سطح متوسط بود و تأثیر بقیه‌ی عوامل کم‌تر از سطح متوسط بود.

نتیجه‌گیری: استراتژی‌های سازمانی بیمارستان‌های منتخب خصوصی شهر اصفهان، نسبت به سه مؤلفه‌ی دیگر تحقیق، نقش بالاتری در پیاده‌سازی مدیریت دانش در این سازمان‌ها، ایفا می‌نماید و به پیاده‌سازی مدیریت دانش در آن‌ها کمک می‌کند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش؛ مدیران بیمارستان؛ بیمارستان‌های خصوصی.

نوع مقاله: تحقیقی

پدیدار مقاله: ۹۰/۱/۲۲

اصلاح نهایی: ۱۹/۱۲/۷

دریافت مقاله: ۱۹/۷/۱

ارجاع: تابنده سمانه، ابزری مهدی، صالحی‌زاده سعید. سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های منتخب خصوصی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۰؛ ۸ (۸): ۱۰۶۲-۱۰۵۱.

مقدمه

زندگی و کار می‌کنند، یاد می‌گیرند، تطابق می‌یابند و به حیات خود ادامه می‌دهند. این موارد سبب شده است که در دهه‌های

امروزه، در اقتصاد مبتنی بر دانش، دانش یک منبع بسیار مهم راهبردی برای سازمان‌ها به شمار می‌آید؛ به گونه‌ای که قابلیت کسب، توسعه، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان‌ها می‌تواند منجر به ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای آن‌ها شود. مزیت رقابتی چیزی نیست که بتوان از آن تقلید کرد و تقلید از آن مشکل است (۱). مدیریت دانش بر محیط در حال تغییر و پویایی تأکید دارد که سازمان‌ها، جوامع و اشخاص در آن

* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱. کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار، مدیریت، دانشگاه اصفهان و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران.

۳. کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: saeed_salehezadeh@yahoo.com

با وجود این که در سازمان‌ها امکانات زیربنایی و فنی و همچنین افراد صاحب دانش و تجربه در رشته‌های مختلف وجود دارد، اما اغلب افراد و کارکنان در گفتگوهای دوستانه در راهروهای سازمان دانش خود را رد و بدل می‌کنند که ممکن است پس از مدتی ائتلاف وقت دانش مورد نظر خود را هم کسب نکنند؛ حال آن که اگر فرصت و امکانات لازم فراهم باشد می‌توانند بدون هدر دادن وقت گران‌بهای خود در سریع‌ترین زمان از منبع مورد نظر، دانش مورد نیاز را کسب کنند (۵).

سازمان‌های بهداشتی و درمانی نیز کمابیش با مسائلی مشابه سازمان‌های دیگر مواجه هستند و دانش زیادی در ورای فرایندها تولید می‌شود. وجود سیلوهای دانشی و حفاظت از دارایی‌های فکری از طرف افراد و گروه‌ها در این سازمان‌ها به وفور به چشم می‌خورد، بی آن که بتوانند به صورت مطلوب برای یادگیری و تصمیم‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرند.

جابجایی منابع انسانی و خروج آن‌ها از سیستم به اشکال مختلف به خروج سرمایه‌های فکری می‌انجامد و این بدان معنی است که باید منابع محدود سازمانی را به کار گرفت و هر روز از نو تجربه کرد. هر چند با به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی، داده‌ها و اطلاعات در درون این سازمان‌ها تا حدودی مهار شده است، اما تحت کنترل درآمدن داده‌ها و اطلاعات و به بیان دیگر اجرای مدیریت اطلاعات به مفهوم استفاده‌ی مؤثر از دانش سازمانی نیست.

تفاوت‌هایی نیز بین سازمان‌های بهداشتی و درمانی و سایر سازمان‌ها وجود دارد. یکی از وجوه اختلاف، داشتن اهدافی علاوه بر سازمان‌های دیگر یعنی ارتقای مراقبت از بیمار و کاهش خطاهای پزشکی است و تفاوت دیگر استفاده‌ی فزاینده از فن‌آوری‌های پیشرفته در خدمات بهداشتی است که به کارگیری کارکنان آموزش‌دیده و متخصص را ضروری می‌سازد.

از طرف دیگر لزوم انجام کار به صورت گروهی و حول محور بیمار، به اشتراک هر چه بیش‌تر دانش و سازماندهی و مدیریت آن در این سازمان‌ها اهمیت بسزایی می‌بخشد.

اخیر مدیریت دانش به عنوان یک ضرورت شاخص در بسیاری از سازمان‌ها مطرح گردد. نویسندگان برجسته‌ای همچون Peter Drucker، Toffler، Brian Kevin James و Rich Robert نقش محوری در این حوزه ایفا کرده‌اند. این نویسندگان با روش‌های خاص خود ظهور جامعه یا اقتصاد نوین یا به گفته‌ی Drucker، "جامعه‌ی دانش" (Knowledge Society) را مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌دهند. Drucker در آخرین تألیف خود معتقد است که در اقتصاد نوین، دانش به عنوان یکی از عوامل شناخته شده در امر تولید هم چون نیروی کار، سرمایه و زمین به شمار نمی‌رود، بلکه امروزه به عنوان تنها عامل اساسی در حوزه‌ی تولید ارزیابی می‌شود. Toffler با تأکید بر نظریات Drucker می‌گوید که دانش، بالاترین منبع سطح کیفیت در نیروی کار و عامل اساسی در جابجایی نیروی است که در جریان فرایند تولید مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. همین مورد در مطبوعات جمعی نیز در حال تکوین است. مقاله‌ی جدیدی با عنوان «دانش مساوی با قدرت است» (Knowledge is power) با قاطعیت برآورد می‌کند که آینده به افرادی تعلق دارد که به جای استفاده از دستان خود، توانایی‌های ذهنی خود را به کار می‌گیرند (۲).

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است؛ اما در این میان سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فن‌آوری‌های نوین، از فرصت‌های ایجاد شده به نفع خود استفاده کنند. مدیریت دانش یکی از این ابزارها است.

فرهنگ اصطلاحات مدیریت دانش، «مدیریت دانش را فرایند سیستماتیک جستجو، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات می‌داند به طریقی که درک کارکنان در زمینه‌ی خاص بهبود یابد و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند» (۳).

مدیریت دانش به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و تخصص‌های مهمی که قسمتی از حافظه‌ی سازمان هستند و معمولاً به یک حالت بدون ساختار در سازمان وجود دارند را شناسایی، انتخاب، سازماندهی، توزیع و منتقل نمایند (۴).

درباره‌ی کل آن باید اندیشید (۱۰).
مدیریت دانش در عصر حاضر، بدون بهره‌گیری از فن‌آوری اطلاعات، کارکرد قابل انتظاری در توسعه‌ی فرایند تولید و نشر دانش نخواهد داشت؛ چرا که در این فرایند، دو عامل سرعت و دقت نقش مهمی بر عهده دارند (۱۱).

مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش

بخشی از ارزش بازار هر سازمان، ناشی از دارایی‌های نامشهود (Intangible assets) آن است. داشتن کارکنان با استعداد، نوعی دارایی نامشهود است (۱۲). این منابع انسانی هستند که منجر به ایجاد مزیت رقابتی می‌شوند (۱)؛ بدین معنی که سازمان‌های دارای محدودیت منابع انسانی، نخواهند توانست استراتژی‌های خود را تحقق بخشند (۱۲).

«مدیریت منابع انسانی یک رویکرد متمایز به استخدام است که به دنبال دستیابی به مزیت رقابتی، از طریق آرایش راهبردی نیروی کار توانمند با تعهد بالا و نیز استفاده از چیدمان یکپارچه‌ای از روش‌های فرهنگی، ساختاری و نیز روش‌های مدیریت کارکنان می‌باشد» (۱).

استراتژی‌ها و مدیریت دانش

مدیریت دانش به گونه‌ای اساسی، فعالیتی است که بر اتخاذ استراتژی و تدابیری برای مدیریت سرمایه‌های فکری انسان معطوف است؛ با این هدف که با به کارگیری بهینه و مؤثر دانش موجود و گنجاندن آن در قالب کالاها و خدمات، شایستگی‌های اساسی سازمان را برای دستیابی به برتری رقابتی ارتقاء بخشد (۱۳).

دانش و استراتژی هر دو مفاهیمی پویا و چندجانبه هستند. امروزه دانش، قدرت است و مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی برای بهبود رقابت‌پذیری سازمان ایجاد شده است (۱۴).

ارتباطات فراسازمانی و مدیریت دانش

ارتباطات فرایندی است که ارگان‌ها را به یکدیگر پیوند می‌دهد. این ارگان‌ها ممکن است به دو شخص در حال گفتگو، روزنامه‌ها و خوانندگان آن‌ها، کشور و خدمات پستی و

تخصصی‌تر شدن و متنوع‌تر شدن فعالیت‌ها در حیطه‌ی بهداشت و درمان مستلزم آن است که دانش سازمانی از طریق طرح‌های هوشمندانه و ابزارهای عصر اطلاعات، شناسایی، جمع‌آوری و به اشتراک گذاشته شود (۶).

عطاپور تأکید می‌کند که مدیریت دانش کارآمد، نیازمند ترکیبی از عناصر سازمانی شامل فن‌آوری، منابع انسانی، فرهنگ و ساختار سازمانی می‌باشد (۷).

عطاپور عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش را در سه گروه عوامل مدیریتی؛ شامل رهبری، کنترل، هماهنگی و سنجش - عوامل محیطی؛ شامل بازار، رقبا، زمان و فضای سازمان و عوامل منابع؛ شامل منابع انسانی، منابع مالی و منابع دانش تقسیم‌بندی کرده است (۷).

حسن زاده فرایندهای ارتباطی، منابع انسانی، فن‌آوری‌های ارتباطی، فرهنگ سازمانی، تأمین مالی و استراتژی سازمانی را به عنوان عوامل زیر ساختی مدیریت دانش در سازمان‌ها معرفی کرده است (۸). در بین عوامل مزبور، عامل‌های فناوری اطلاعات، مدیریت منابع انسانی، استراتژی سازمان و ارتباطات فراسازمانی به عنوان متغیرهای اصلی پژوهش انتخاب شده‌اند که در ذیل به توضیح هر کدام از آن‌ها پرداخته می‌شود.

فن‌آوری اطلاعات و مدیریت دانش

فن‌آوری اطلاعات شاخه‌ای از فن‌آوری است که با استفاده از سخت‌افزار، نرم‌افزار و شبکه‌افزار، مطالعه و کاربرد داده و پردازش آن را در زمینه‌های ذخیره‌سازی، دستکاری، انتقال، مدیریت، کنترل و داده‌آمایی خودکار (Bits) امکان‌پذیر می‌سازد (۹).

فن‌آوری، مهارت نظام‌مند فکر کردن و عمل کردن را به فرد می‌دهد. تفکر نظام‌مند به این معنا است که فرد توانایی درک این نکته را داشته باشد که کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته هستند و تغییر در هر یک از بخش‌ها الزاماً بخش دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از سوی دیگر مدیریت دانش هم چون پدیده‌ای نوظهور تغییراتی در جامعه ایجاد کرده است و فرهنگ اشتراک دانش را ترویج می‌کند و به همگان می‌آموزد که حتی اگر مسؤول بخشی از فرایند باشید،

دانشی در ذهن فردی خلق شود تا زمانی که به دیگران انتقال ندهد و از آن استفاده نشود، ارزشی نخواهد داشت. ارتباط بین انسان‌ها، بین انسان‌ها و دستگاه‌ها و بین سازمان‌ها یکی از هزاران راه‌هایی است که مرتب باعث ایجاد خلق دانش، انتشار و انتقال آن می‌شود. یکی از فرایندهای مدیریت دانش، انتقال دانش است که می‌توان گفت بسیار اهمیت دارد. از آن جایی که علم پزشکی از علوم فوق‌العاده مهمی است و هر ثانیه در حال تغییر و پیشرفت می‌باشد و از طرف دیگر با جان انسان‌ها ارتباط دارد، لازم است ارتباط قوی و به‌روزی با مراکز مربوط داشته باشد. در واقع لازم است سیستم مدیریت دانش در مراکز پزشکی وجود داشته باشد. این پژوهش نظر مدیران را در مورد میزان این چهار عامل در پیاده‌سازی مدیریت دانش سنجیده است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل کلیه‌ی مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های منتخب خصوصی شهر اصفهان (که این ۳ بیمارستان به صورت تصادفی از میان بیمارستان‌های خصوصی شهر اصفهان انتخاب گردیدند) (۱۴۲ نفر) در سال ۱۳۸۹ بود؛ که با استفاده از جدول (Morgan و Kerjcie) (۱۷)، تعداد نمونه ۱۰۴ نفر به دست آمد و به شکل تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب گردید. به دلیل عدم وجود پرسش‌نامه‌ی استاندارد در این زمینه، ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته شامل ۳۵ سؤال بود که از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت برای آن استفاده شده است. به منظور روایی محتوایی پرسش‌نامه، ضمن رعایت اصول تنظیم پرسش‌نامه، پس از تنظیم در اختیار چند تن از کارشناسان و صاحب‌نظران رشته‌ی مدیریت قرار گرفت و پس از انجام اصلاحات، مورد تأیید آنان قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه نیز از طریق ضریب Cronbach's alpha برابر ۰/۹۵ محاسبه گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد و از آزمون‌های One sample t test، Independent t test، One way anova، Tukey و Hotteling t^۲ استفاده شد.

سیستم تلفن آن اشاره داشته باشد (۹). سازمان‌ها بدون دریافت مداوم منابع و اطلاعات از محیط نمی‌توانند به حیات خود ادامه دهند. سازمان‌ها برای بقا در محیط، اغلب روابط مداومی را با دیگر سازمان‌ها برقرار می‌کنند (۱۵).

برای این که مدیریت دانش از اطلاعات استفاده کند، باید آن‌ها را از طریق مفهوم ارتباطات به وی انتقال داد. فرایند ارتباط چندین شکل دارد، که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به مکالمه‌ی حضوری، مکالمه‌ی تلفنی، ملاقات‌های رسمی و غیر رسمی، کنفرانس‌ها و پایانه‌ی تلویزیونی اشاره کرد (۱۶).

این پژوهش از بین عوامل مؤثر بی‌شمار از نظر صاحب‌نظران و با توجه به مبانی نظری تحقیق، چهار عامل استراتژی‌های سازمانی، فن‌آوری اطلاعات، مدیریت منابع انسانی و ارتباطات فراسازمانی را انتخاب کرده و قصد دارد از دیدگاه مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های خصوصی و غیر خصوصی میزان تأثیر این عوامل را در پیاده‌سازی مدیریت دانش بسنجد.

برای پیاده‌سازی هر سیستمی، ابتدا لازم است طرح و برنامه‌ی آن از قبل ریخته شود یا به عبارت دیگر استراتژی مشخصی در مورد نوع سیستم، نحوه‌ی اجرا و زمان و مکان اجرا، نحوه‌ی ارزیابی و ... وجود داشته باشد. باید معلوم شود تا چه میزان استراتژی فعلی سازمان در پیاده‌سازی مدیریت دانش نقش دارد. آیا استراتژی فعلی سازمان تشویق‌کننده‌ی دانش و مدیریت آن می‌باشد؟

از طرف دیگر موتور متحرک مدیریت دانش، فن‌آوری اطلاعات می‌باشد و در عمل بدون آن سیستم مدیریت دانشی در کار نخواهد بود. اهمیت فن‌آوری اطلاعات برای پیاده‌سازی مدیریت دانش یک امر بدیهی است. علاوه بر این نقش اصلی در فرایند خلق دانش، انتشار دانش، کاربرد و نگهداری دانش را انسان ایفا می‌کند و از آن جایی که انسان‌ها از دارایی‌های نامشهود سازمانی تلقی می‌شوند و نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش دارند؛ باید مدیریت منابع انسانی هر سازمانی، توانایی مدیریت کردن آن‌ها را به نحو احسن داشته باشد تا بتواند در اجرای مدیریت دانش موفق باشد. همچنین بدون وجود ارتباطات، دانش مفهومی ندارد. اگر

یافته‌ها

این پژوهش در رابطه با سؤالات مورد نظر به نتایج زیر دست یافته است.

منتخب خصوصی، تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود. بیش‌ترین اختلاف مربوط به میزان تأثیر عامل استراتژی‌های سازمانی با میانگین ۳/۱۳ و کم‌ترین اختلاف مربوط به میزان تأثیر عامل فن‌آوری اطلاعات با میانگین ۲/۳۸ می‌باشد.

جدول ۱: آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به مؤلفه‌ی تأثیر ۴ عامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش

سؤال (۱)	میانگین	t	درجه‌ی آزادی	N	P
استراتژی‌های سازمان	۳/۱۳	۲/۱۳۲	۸۹	۹۰	۰/۰۳۶
فن‌آوری اطلاعات	۲/۳۸	-۶/۲۵۲	۷۳	۷۴	<۰/۰۰۱
مدیریت منابع انسانی	۲/۶۵	-۴/۸۴۵	۸۵	۸۶	<۰/۰۰۱
ارتباطات فراسازمانی	۲/۴۵	-۶/۷۷۸	۹۲	۹۳	<۰/۰۰۱

جدول ۲: آزمون Hotteling t۲، مقایسه‌ی میانگین نمرات افراد پیرامون عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش

عوامل	میانگین	انحراف معیار	T2	F	P
استراتژی‌های سازمانی	۳/۱۳	۰/۵۸۷			
فن‌آوری اطلاعات	۲/۳۸	۰/۸۵۲			
مدیریت منابع انسانی	۲/۶۵	۰/۶۶۳	۶۱/۸۸۷	۱۹/۹۶۴	<۰/۰۰۱
ارتباطات فراسازمانی	۲/۴۵	۰/۷۸۰			

با توجه به جدول ۱، برای مؤلفه‌ی استراتژی‌های سازمانی، t محاسبه شده از t جدول، در سطح خطای ($P \leq ۰/۰۵$)، بزرگ‌تر است. بنابراین تأثیر استراتژی‌های سازمان بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های خصوصی بیش‌تر از سطح متوسط است، ولی برای مؤلفه‌های فن‌آوری اطلاعات، مدیریت منابع انسانی و ارتباطات فراسازمانی، قدر مطلق t محاسبه شده از t جدول، در سطح خطای ($P \leq ۰/۰۵$) بزرگ‌تر است. بنابراین تأثیر این سه مؤلفه بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های خصوصی، کم‌تر از سطح متوسط است. برای مقایسه‌ی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی شهر اصفهان، از آزمون Hotteling t۲ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جهت مقایسه‌ی میانگین نمرات افراد زن و مرد پیرامون عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش، آزمون Independent t انجام گرفت که نتایج آن نشان داد، P مشاهده شده در عوامل (استراتژی‌های سازمانی و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، بین افراد زن و مرد تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، ولی چون مقدار P مشاهده شده در عوامل (فن‌آوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی) کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این دو عامل، بین افراد زن و مرد تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود.

با توجه به جدول ۲، P مشاهده شده کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد و مقدار F مشاهده شده در این سطح معنی‌دار می‌باشد. بنابراین بین میزان تأثیر عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های

میانگین نمرات مردان نسبت به زنان در مورد میزان تأثیر این دو عامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، بیش‌تر است.

جهت مقایسه‌ی میانگین نمرات افراد با زمینه‌ی کاری مختلف، پیرامون عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش،

آزمون One way anova انجام گرفت و مشخص گردید که چون مقدار P مشاهده شده در عوامل (استراتژی‌های سازمانی، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی بین افراد با سن مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، ولی چون مقدار P مشاهده شده در عامل (مدیریت منابع انسانی) کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی بین افراد با سن مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود.

برای بررسی این تفاوت از آزمون Tukey استفاده شد. این آزمون نشان داد که بین دیدگاه افراد با سابقه‌ی کار کم‌تر از ۱۰ سال و ۱۰ تا ۲۰ سال، درمیزان تأثیر عامل مدیریت منابع انسانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، تفاوت وجود دارد.

بحث

۱. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق مربوط به میزان تأثیر استراتژی‌های سازمان بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های خصوصی، نشان داد که میانگین نمره‌ی میزان تأثیرگذاری استراتژی‌های بیمارستان‌های خصوصی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش برابر با ۳/۱۳ بود.

مقایسه‌ی میانگین نمرات پاسخ‌ها با میانگین فرضی ۳ که بر اساس آزمون t تک متغیره صورت گرفت، نشان داد که میزان تأثیرگذاری استراتژی‌های بیمارستان‌های خصوصی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش بیش‌تر از سطح متوسط می‌باشد. نتایج حاصل از این سؤال با بخشی از نتایج تحقیقات حسن‌زاده (۱۸)، Radding (۱۹) و مردانی (۱۳) همخوانی دارد.

حسن‌زاده (۱۸) و Radding (۱۹) بر نقش و اهمیت استراتژی‌ها تأکید کرده‌اند. نقی‌زاده (۲۰) مدیریت دانش را به عنوان یک استراتژی برای بهبود رقابت پذیری یک سازمان برشمرده است. از طرف دیگر، مردانی (۱۳) دانش را محرک

آزمون Independent t انجام گرفت و مشخص شد که P مشاهده شده در عوامل (استراتژی‌های سازمانی، مدیریت منابع انسانی و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، بین کارکنان با زمینه‌ی کاری درمانی و اداری، تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، ولی چون مقدار P مشاهده شده در عامل (فن‌آوری اطلاعات) کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عامل، بین افراد با زمینه‌ی کاری درمانی و اداری، تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود.

میانگین نمرات افراد با زمینه‌ی کاری اداری نسبت به درمانی، در مورد میزان تأثیر این عامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی بیش‌تر است.

جهت مقایسه‌ی میانگین نمرات افراد با تحصیلات متفاوت پیرامون عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش، آزمون One way anova انجام گرفت و نشان داد که چون مقدار P مشاهده شده در عوامل (استراتژی‌های سازمان و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی بین افراد با تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، ولی چون مقدار P مشاهده شده در عوامل (فن‌آوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی) کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عوامل بین افراد با تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود.

برای بررسی این تفاوت از آزمون Tukey استفاده شد. این آزمون نشان داد که بین دیدگاه افراد با تحصیلات دیپلم و کاردانی با کارشناسی، در میزان تأثیر عوامل فن‌آوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، تفاوت وجود دارد.

جهت مقایسه‌ی میانگین نمرات افراد با سابقه‌ی کار متفاوت، پیرامون عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش،

این عدم همخوانی، به نظر می‌رسد به خاطر جو و شرایط محیطی و فرهنگی متفاوت بیمارستان‌های خصوصی با سایر سازمان‌ها باشد. گذشته از این، عدم شناخت و آگاهی مدیران و سرپرستان درباره‌ی مفاهیم مدیریت دانش، جدید بودن این رشته، عدم آگاهی از مزایا و اهمیت فن‌آوری اطلاعات در اجرای مدیریت دانش و سایر زمینه‌ها، استفاده‌ی نادرست از فن‌آوری اطلاعات در فرایند مدیریت دانش، به روز نبودن فن‌آوری اطلاعات مورد استفاده در بیمارستان‌های خصوصی، عدم آموزش کارکنان در استفاده از فن‌آوری اطلاعات و عدم تشویق افراد به استفاده از آن می‌تواند از دلایل عدم تأثیر فن‌آوری اطلاعات در بیمارستان‌های خصوصی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش باشد.

با توجه به این که فن‌آوری اطلاعات یک پیش شرط ضروری برای استقرار سیستم مدیریت دانش می‌باشد، لازم است که توجه ویژه‌ای به این امر شود و ساز و کارهای مناسب برای استقرار سیستم فن‌آوری اطلاعات که پشتیبان مدیریت دانش باشد، در نظر گرفته شود. همچنین توانایی نیروی انسانی برای کار در شرایط جدید و بهره‌گیری از دانش و اطلاعات موجود و انتقال آن، عامل تعیین کننده‌ای در پیاده‌سازی مدیریت دانش است. با این که مبانی نظری و پژوهشی بر اهمیت نیروی انسانی تأکید کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به عدلی (۳)، Radding (۱۹)، Redman و Wilkinson (۱) و Stewart و Brown (۱۲) اشاره کرد؛ این افراد معتقدند که در سازمان‌های دانش‌مدار نیروی انسانی با ارزش‌ترین سرمایه‌ی سازمان محسوب می‌شود. عدلی (۳)، معتقد است که نیروی انسانی زیر ساخت مهم مدیریت دانش است.

نتایج این سؤال پژوهش با نتایج مطالعه‌ی منوریان که کریمی و همکاران (۲۱) آن را بیان کرده‌اند و پژوهش‌های Bandora و Kanter [به نقل از کریمی و همکاران (۲۱)] و عطاپور (۷)، همخوانی ندارد. به نظر می‌رسد این عدم همخوانی می‌تواند به دلایل زیر باشد:

۱. مدیر ارشد منابع انسانی با مفاهیم مدیریت دانش ناآشنا باشد.
۲. مدیر ارشد منابع انسانی توجه لازم به آموزش و

استراتژی و استراتژی را محرک دانش دانسته است، یعنی بدون وجود یک ارتباط پایا میان مدیریت دانش و استراتژی سازمانی، حتی بهترین سیستم مدیریت دانش، هیچ تلقی خواهد شد. شاید یکی از دلایل این همخوانی ناشی از نگرش مشابه مدیران و سرپرستان این سازمان‌ها و نیز محیط سازمانی مشابه این سازمان‌ها باشد.

مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های خصوصی شهر اصفهان معتقدند یکی از مهم‌ترین ملزومات پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان تحت مدیریت و سرپرستی خود، داشتن استراتژی‌های سازمانی مناسب در مسیر تحقق این هدف می‌باشد. به نظر می‌رسد آن‌ها نسبت به میزان تأثیرگذاری استراتژی‌های سازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های تحت مدیریت و سرپرستی خود، آگاه بوده و این عامل را در پیاده‌سازی مدیریت دانش مهم قلمداد نموده‌اند. شاید آن‌ها نقش استراتژی‌های سازمانی را در پیشبرد برنامه‌ها و امور سازمانی در مقایسه با عوامل دیگر، با دقت بیش‌تر زیر نظر داشته‌اند.

۲. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق مربوط به میزان تأثیر فن‌آوری اطلاعات، مدیریت منابع انسانی و ارتباطات فراسازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های خصوصی نشان داد که میانگین نمره‌ی میزان تأثیرگذاری فن‌آوری اطلاعات، مدیریت منابع انسانی و ارتباطات فراسازمانی بیمارستان‌های خصوصی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش کم‌تر از متوسط است.

با این که اهمیت و لزوم فن‌آوری اطلاعات در اجرای مدیریت دانش توسط Davenport و Trussler، Prusak و Donoghue، Liebowitz و افرادی چون Harris، Weitzman، Skerman و Amidoon در سال ۱۹۹۹ و افرادی چون Donoghue، Liebowitz، Harris، Weitzman، Skerman و Amidoon در سال ۲۰۰۰ (۷) و حسن‌زاده و سجادی (۱۸) شناخته شده است و آن را مهم‌ترین پشتیبان مدیریت دانش می‌دانند، متأسفانه در بیمارستان‌های خصوصی فن‌آوری اطلاعات برای پیاده‌سازی مدیریت دانش مناسب نمی‌باشد.

نتایج حاصله با نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۲۱)، حسینی (۲۲)، Khalifa و Liu (۲۳)، همخوانی ندارد. دلیل

توانمندسازی کارکنان نداشته باشد. ۳. انگیزه و مزایا و پاداش لازم برای تشویق کارکنان به تسهیم و انتشار دانش، خلق و به کارگیری دانش جدید وجود نداشته باشد. ۴. ممکن است فرهنگ و جو سازمانی در بین کارکنان مناسب نباشد. ۵. کارکنان از اعتماد به نفس لازم برخوردار نبوده و یا ریسک‌پذیر نباشند.

کارکنان، خبرگان و متخصصان سازمان طی سال‌ها، تجارب، دانش، روندها، ابتکارات و ... را به صورت دانش پنهان در ذهن خود جمع‌آوری می‌نمایند و پس از ترک سازمان آن‌ها را با خود می‌برند. بنابراین سازمان بخش بزرگ و مهمی از دانش خود را از دست می‌دهد. جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان برای از دست ندادن این دانش بزرگ و مهم، مدیریت عالی منابع انسانی باید برنامه‌ها و ساز و کارهای لازم و مناسب را تدارک دیده و از این منبع کمیاب و مهم حداکثر استفاده را ببرد.

ارتباطات علمی به عنوان یکی از پایه‌های مدیریت دانش شناخته شده است. این ارتباطات هم در داخل سازمان و هم در خارج از آن اهمیت دارد. برقراری ارتباط به هر شکلی به تبادل و انتقال دانش منجر می‌شود. سازمان‌ها بدون دریافت مداوم منابع و اطلاعات از محیط نمی‌توانند به حیات خود ادامه دهند. تدین و تهرانی (۱۶)، تأکید می‌کنند که برای این که مدیریت دانش از اطلاعات استفاده کند، باید آن‌ها را از طریق مفهوم ارتباطات انتقال داد. در زمینه‌ی تأثیر ارتباطات فراسازمانی بر مدیریت دانش، پژوهش‌چندانی انجام نگرفته، با این وجود که اهمیت آن آشکار است.

نتایج این پژوهش با نتایج حسن‌زاده (۱۸) و عطاپور (۷)، همخوانی دارد. دلیل بی تأثیر بودن ارتباطات سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش ممکن است به علت عدم تبادل مناسب و کافی اطلاعات بین مؤسسات باشد، همان‌طور که عبدالشاه (۲۴) اشاره کرده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط بیمارستان‌های خصوصی با سایر بیمارستان‌ها در داخل و خارج از کشور، مراکز علمی و پژوهشی، دانشگاه‌ها، رسانه‌ها و مجلات و روزنامه‌ها در حد مطلوب و مناسب نبوده است. لازم است که برنامه‌هایی برای شرکت در نمایشگاه‌ها و ارتباط

قوی‌تر با رسانه‌ها و سازمان‌های مرتبط در نظر گرفته شود. چون مقدار P مشاهده شده، در عوامل (استراتژی‌های سازمانی و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ میزان تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود. ولی چون مقدار P مشاهده شده در عوامل (فن‌آوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی) کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ تأثیر این دو عامل، بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود.

میانگین نمرات کارکنان مرد نسبت به زن در مورد میزان تأثیر این دو عامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، بیش‌تر است. به نظر می‌رسد مردان بیش‌تر به جنبه‌های سخت‌افزاری مثل استفاده از کامپیوتر و حقوق و دستمزد در رابطه با تشویق و پاداش برای اشتراک دانش توجه می‌کنند.

همچنین چون مقدار P مشاهده شده، در میزان تأثیر عوامل (استراتژی‌های سازمانی، مدیریت منابع انسانی و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، بین کارکنان با زمینه‌ی کاری درمانی و اداری، تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، ولی چون مقدار P مشاهده شده در عامل (فن‌آوری اطلاعات) کمتر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ تأثیر این عامل بین کارکنان با زمینه‌ی کاری درمانی و اداری، تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود. میانگین نمرات کارکنان با زمینه‌ی کاری اداری نسبت به درمانی در مورد تأثیر این عامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی، بیش‌تر است. به نظر می‌رسد که کارکنان اداری به نقش و اهمیت استفاده از فن‌آوری اطلاعات در کسب اطلاعات و دانش بیش‌تر آگاه بوده و همچنین شاید به دلیل فرصت بیش‌تر در استفاده از فن‌آوری اطلاعات نظیر اینترنت و رایانه و غیره در کادر اداری نسبت به کادر درمانی، تأثیر فن‌آوری اطلاعات بیش‌تر شده است.

خصوصی شهر اصفهان، نسبت به سه مؤلفه‌ی دیگر تحقیق، نقش بالاتری در پیاده‌سازی مدیریت دانش در این سازمان‌ها، ایفا می‌نماید و به پیاده‌سازی مدیریت دانش در آن‌ها کمک می‌نماید. به نظر می‌رسد مدیران و سرپرستان این بیمارستان‌ها، نقش استراتژی‌های سازمانی را در پیشبرد برنامه‌ها و امور سازمانی در مقایسه با عوامل دیگر، با دقت بیش‌تر زیر نظر داشته‌اند. بنابراین برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در این بیمارستان‌ها، تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌هایی همسو با مدیریت دانش، نسبت به سه مؤلفه‌ی دیگر تحقیق ضروری‌تر به نظر می‌رسد.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های مربوط به سیاست‌ها و استراتژی‌های بیمارستان‌های خصوصی مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش به مسؤولان پیشنهاد می‌شود؛

الف. نسبت به خط مشی‌ها و دستورالعمل‌های به کارگیری مدیریت دانش و نسبت به ایجاد تیم مدیریت دانش در بیمارستان‌ها اقدام لازم را مبذول دارند. ب. استراتژی‌ها را طوری تنظیم کنند که در آن به خلق دانش جدید، کاربرد دانش جدید، انتشار و تسهیم آن و ذخیره و مستندسازی دانش به طور صریح توجه شده باشد. ج. نسبت به شناسایی، حفظ و نگهداری کارکنان دانشی، استراتژی‌ها و آیین‌نامه‌هایی تنظیم نمایند. د. برای آموزش کارکنان و ارزیابی عملکرد آن‌ها در رابطه با دانش و مدیریت آن، سیاست‌هایی تنظیم نمایند. بر اساس یافته‌های مربوط به فن‌آوری اطلاعات بیمارستان‌های خصوصی مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش به مسؤولان پیشنهاد می‌شود؛

الف. با توجه به اهمیت فن‌آوری اطلاعات بر استقرار مدیریت دانش، افزایش میزان سرمایه‌گذاری به منظور گسترش زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعات صورت گیرد. ب. آموزش و به کارگیری ابزارهای فن‌آوری اطلاعات به منظور تسهیل فرایند مدیریت دانش و به روز کردن پایگاه دانش در دستور کار سازمان قرار گیرد. ج. نسبت به طراحی و استقرار شبکه‌های داخلی (اینترانت) بین بخش‌های مختلف بیمارستان و تشویق کارکنان به استفاده از آن اقدامات لازم صورت گیرد.

علاوه بر این چون مقدار P مشاهده شده، در میزان تأثیر عوامل (استراتژی‌های سازمان و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی بین کارکنان با تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، ولی چون مقدار P مشاهده شده در عوامل (فن‌آوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی) کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ تأثیر این عوامل بین کارکنان با تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود.

برای بررسی این تفاوت از آزمون Tukey استفاده شد و مشخص گردید که بین دیدگاه کارکنان با تحصیلات دیپلم و کاردانی با کارشناسی، در عوامل فن‌آوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی، تفاوت وجود دارد؛ که شاید این تفاوت دیدگاه ناشی از تحصیلات متفاوت مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های منتخب خصوصی شهر اصفهان باشد.

چون مقدار P مشاهده شده در میزان تأثیر عوامل (استراتژی‌های سازمانی، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات فراسازمانی) بیش‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ تأثیر این عوامل بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب خصوصی بین کارکنان با سن مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، ولی چون مقدار P مشاهده شده در عامل (مدیریت منابع انسانی) کم‌تر از سطح خطای مورد نظر یعنی ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین از لحاظ این عامل بین کارکنان با سن مختلف، تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود.

برای بررسی این تفاوت از آزمون Tukey استفاده شد و مشخص گردید که بین دیدگاه کارکنان با سابقه‌ی کار کم‌تر از ۱۰ سال و ۱۰ تا ۲۰ سال، در عامل مدیریت منابع انسانی تفاوت وجود دارد؛ که شاید این تفاوت دیدگاه ناشی از تجربیات کاری متفاوت مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های منتخب خصوصی شهر اصفهان باشد.

نتیجه‌گیری

عامل استراتژی‌های سازمانی در بیمارستان‌های منتخب

ر. کار گروهی در سازمان بین کارکنان و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری در اولویت قرار گیرد.
 بر اساس یافته‌های مربوط به ارتباطات فراسازمانی بیمارستان‌های خصوصی مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش به مسوولان پیشنهاد می‌شود؛
 الف. با بیمارستان‌های دیگر در داخل کشور و خارج از کشور ارتباط نزدیک‌تر و بیش‌تری برقرار شود. ب. با سازمان‌های علمی و پژوهشی و دانشگاه‌ها در زمینه‌ی آموزش، انجام تحقیقات و اشتراک‌گذاری دانش همکاری بیش‌تری داشته باشند. ج. با رسانه‌های جمعی نظیر تلویزیون -که بیش‌ترین مخاطب را دارند- و سایر رسانه‌ها از جمله روزنامه‌ها و مجلات ارتباط و همکاری بیش‌تری داشته باشند.

بر اساس یافته‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی بیمارستان‌های خصوصی مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش به مسوولان پیشنهاد می‌شود؛
 الف. برنامه‌ها و راهکارهای مناسب برای بیش‌تر مشارکت دادن مدیران و کارکنان به منظور کسب دانش سازمانی ایجاد شود. ب. برای افزایش دانش کاربردی، مزایای مادی و معنوی در نظر گرفته شود تا کارکنان با اشتیاق هر چه تمام‌تر به منظور افزایش دانش خود تلاش کنند. ج. برای بهتر عمل کردن و حل سریع‌تر مشکلات سازمانی، افراد با تجربه و واردان مورد مشورت قرار گیرند و از دانش و تجربه‌ی آن‌ها استفاده و قدردانی شود. د. امکانات و تسهیلات لازم برای شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها برای کارکنان فراهم شود.

References

1. Redman T, Wilkinson A. Advanced Human Resource Management. Trans. Naghavi ME, Khatayi A. Tehran: Mahkameh Publication; 2009. p. 30-88. [In Persian].
2. Nonaka A, Takeuchi H. Knowledge Management: Knowledge Creation Companies. Trans. Atafar A, Eslami J, Kaveh A, Analooli S. Tehran: Samae Ghalam Publication; 2006. [In Persian].
3. Adli F. Knowledge management towards higher knowledge. Farashenakhti Andishe Publication; 2005. p. 44-50. [In Persian].
4. Keshavarzi H. Knowledge management a new approach to information technology. Journal of Payam Modiriati 2006; 6(2): 23-31. [In Persian].
5. Delpak Yeganeh H. Survey Fields of knowledge management implementation in Isfahan petrochemical stock company [Thesis]. Isfahan: School of Complementary Education, Khorasgan Branch, Islamic Azad University; 2008. [In Persian].
6. Piri Z, Asefzadeh S. How can knowledge be used? The Journal of Qazvin University of Medical Sciences 2006; 10(1): 124-32. [In Persian].
7. Atapour H. Analysis of factors affecting the cycle of knowledge management in academic libraries (A Case Study: Tehran University Central Library). Proceedings of National Conference on Knowledge Management and Information Sciences: transplantation and the interaction; 2009 May 1-2; Tehran: Iran; 2009. p. 25-41. [In Persian].
8. Hasanadeh M. Knowledge management (concepts and infrastructure). Tehran: Ketabdard Publication; 2008. [In Persian].
9. Fathian M, Mahdavinoo H. Fundamentals of Information Technology Management. Tehran: Iran science & Industry University Publication; 2008. [In Persian].
10. Farhadi R. Information technology, evolving roles, the need for knowledge management. Faslname-ketab 2004; 15(3): 44-50. [In Persian].
11. Sheykh Shoaee F, Hosseini SM, Molayi Zadeh A. Information and knowledge management, content management software and process to look at the evaluative judgment. Proceedings of National Conference on Knowledge Management and Information Sciences: transplantation and the interaction; 2009 May 1-2; Tehran: Iran; 2009. p. 593-619. [In Persian].
12. Stewart G, Brown KJ. Human resources management; transplantation strategies and action. Trans. Arabi M, Fayazi M. Tehran: Office of Cultural Research; 2009. [In Persian].

13. Mardani AH, Nazarzadeh M. Documentation of experience, necessary to create organizational knowledge in libraries. Proceedings of National Conference on Knowledge Management and Information Sciences: transplantation and the interaction; 2009 May 1-2; Tehran: Iran; 2009. p. 487-500. [In Persian].
14. Riazi R, Darvishi L. Utilization of knowledge management strategies in developing organizational culture. Proceedings of National Conference on Knowledge Management and Information Sciences: transplantation and the interaction; 2009 May 1-2; Tehran: Iran; 2009. p. 361-75. [In Persian].
15. Miler K. Organizational communication (approaches and processes). Trans. Ghobadi A. Tehran: Industry Management Organization Publication; 1998. [In Persian].
16. Tehrani M, Tadayon SH. Information Technology Management. Tehran: Mehraban Nashr Institute Publication; 2005. [In Persian].
17. Danayifard H, Avani M, Azar E. Quantitative research methodology in management: a comprehensive approach. Tehran: Saffar Publication; 2004. [In Persian].
18. Hasan Zadeh M. Knowledge management infrastructure of the Islamic Republic of Iran [Thesis]. Mashhad: School of Education and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad; 2006 2012.
19. Radding A. Knowledge Management Success in the Global Economy Based on Information. Trans. latifi MH. Tehran: Samt Publication; 2007. [In Persian].
20. Naghi Zadeh R, Jalal Zadeh A, Naghi Zadeh M. Organizational structures compatible with KM. Proceedings of National Conference on Knowledge Management and Information Sciences: transplantation and the interaction; 2009 May 1-2; Tehran: Iran; 2009. p. 43-59. [In Persian].
21. Karimi K, Tajabadi R, Rasool Zadekhaligh M. Factors affecting of Settle knowledge management from the perspective of educational administrators in universities and higher education centers in Central Province in 2008. Proceedings of National Conference on Knowledge Management and Information Sciences: transplantation and the interaction; 2009 May 1-2; Tehran: Iran; 2009. p. 347-59. [In Persian].
22. Hosseini MK. Assessing knowledge management infrastructure in the Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan from the viewpoint of faculty members and offer ways to improve those things [Thesis]. Isfahan: School of Education and Psychology, The University of Isfahan; 2007. [In Persian].
23. Khalifa M, Liu V. Determinants of successful knowledge management programs. Electronic Journal on Knowledge Management 2003; 1(2): 12-103.
24. Abdolshah M, Beidokhti AA, Sadigh AN, Naeimi A. Barriers to the application of knowledge management in Iranian institutions [Online]. 2007 [cited 2007 Sep 7]; Available from: URL: www.cetim.org/.../Knowledge%20Management/44-056_abdolshah/

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

An Evaluation of Effective Factors on Implementation of Knowledge Management: Viewpoints of Supervisors and Managers in Private Hospitals, Isfahan, Iran*

Samaneh Tabandeh¹; Mehdi Abzari, PhD²; Saeid Salehizadeh³

Abstract

Introduction: Knowledge management is an organizational activity in which all individuals at different levels need to be involved. This research tried to evaluate the effective parameters (organizational strategies, information technology, human resources management, and cross-organizational communication) on implementing knowledge management in private hospitals in the province of Isfahan, Iran.

Methods: This descriptive, applied field survey included all managers and supervisors of three private hospitals, Sadi, Sina and Baharestan Hospitals, (142 people) in 2010. Based on Kerjcie and Morgan table, 104 were required for the study who were selected using stratified sampling. Data was collected by a researcher-made 35-item questionnaire whose validity and reliability were confirmed through content and face validity and a Cronbach's alpha of 95%, respectively. Descriptive statistics including mean and standard deviation, and inferential statistics including independent-t, one sample-t, Tukey's, one way analysis of variance (ANOVA), and hotelling's T2 tests were used to analyze data in SPSS.

Results: Among the factors affecting the implementation of knowledge management, only organizational strategies had effects higher than average. The effects of other factors on the system were below average.

Conclusion: Organizational strategies affected the implementation of knowledge management in private hospitals of Isfahan more than the other three studied components. They can thus be helpful in implementing knowledge management.

Keywords: Knowledge Management; Hospital Administrators; Hospitals, Private.

Type of article: Original article

Received: 23 Sep, 2010

Accepted: 11 Apr, 2011

Citation: Tabandeh S, Abzari M, Salehizadeh S. An Evaluation of Effective Factors on Implementation of Knowledge Management: Viwepoints of Supervisors and Managers in Private Hospitals, Isfahan, Iran. Health Information Management 2012; 8(8): 1062.

* This article was derived from a MSc thesis.

1. MSc, Public Management, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2. Associate Professor, Management, The University of Isfahan and Lecturer, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

3. MSc, Public Management, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author)

Email: saeed_salehezadeh@yahoo.com