

Presenting a model for establishing knowledge management in government organizations (Case study: East Ahvaz Health Center)

The purpose of this study was to provide a model for establishing knowledge management in East Ahvaz Health Center. The present study has a qualitative and quantitative approach and the data theory theory of the foundation has been used Through interviews with a panel of experts, the indicators of factors affecting knowledge management in East Ahvaz Health Center were identified. Then a questionnaire from the qualitative findings of the research was used. The statistical population of a small part of the research consists of a number of experts, specialists and pundits in East Ahvaz Health Center, professors, experts, managers, which includes 630 people. According to the size of the statistical population, 239 people should be selected as the statistical sample size. The sampling method in this step was also simple random. . Structural equations including both measurement model and structural model were used simultaneously to present the model using PLS software. The results of confirmatory factor analysis showed that the markers have the necessary accuracy to measure the research variables ($p = 0.01$). The findings also showed The overall fit of the model ($GOF = 0.562$) has high validity and quality In addition, the results of path analysis showed that organizational culture, leadership, technology and human resource management have a significant impact on the establishment of knowledge management in the East Ahvaz Health Center at 99% confidence level

Keywords: model presentation, knowledge management, East Ahvaz Health Center

ارائه مدل استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: مرکز بهداشت شرق اهواز)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

زیبا محمدزاده^۱

غلامحسین برکت^۲

فرانک امیدیان^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی برای استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز بود. پژوهش حاضر رویکردی کیفی و کمی دارد و از روش نظریه داده بنیاد نیز استفاده شده است. از طریق مصاحبه با پانل متخصصان شاخص های عوامل موثر بر مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز شناسایی شدند. سپس از پرسشنامه حاصل از یافته های کیفی پژوهش استفاده شد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش را عده ای از خبرگان، متخصصان و صاحب نظران در مرکز بهداشت شرق اهواز، اساتید، کارشناسان، مدیران تشکیل داده اند که مشتمل ۶۳۰ نفر می باشند. با توجه به حجم جامعه آماری تعداد ۲۳۹ نفر به عنوان حجم نمونه آماری باید انتخاب شد شیوه نمونه گیری در این گام نیز به صورت تصادفی ساده بوده است. از معادلات ساختاری به صورت همزمان شامل هم مدل اندازه گیری و هم مدل ساختاری برای ارائه مدل با بهره گیری از نرم افزار *PLS* استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که نشانگرها از دقت لازم برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش برخوردار می باشند ($p=0/01$). همچنین یافته ها نشان داد که برازش کلی مدل ($GOF=0/562$) از اعتبار و کیفیت بالایی برخوردار است. بعلاوه نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که فرهنگ سازمانی، رهبری، فناوری و مدیریت منابع انسانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارند.

کلمات کلیدی: ارائه مدل، مدیریت دانش، مرکز بهداشت شرق اهواز

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد اهواز دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

*دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران^۲

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران

مدیریت دانش یکی از مهمترین ابزارهای موفقیت سازمان ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. با توجه به این که مراکز بهداشت به عنوان پرچمداران سلامت جامعه نیز محسوب می شوند، لازمه دستیابی به جدیدترین دستاوردهای علمی و پژوهشی و استقرار مدیریت دانش در نظام سازمانی آنها اهمیتی دو چندان دارد (شیروانی و همکاران، ۱۳۸۸). از منظر داوِنپورت (۱۹۹۸) مدیریت دانش به عنوان جمع آوری توزیع و استفاده ای کارا از منابع دانش تعریف شده است. (به نقل از رومزی ۹۳). از نظر بت (۲۰۰۱). مدیریت دانش فرآیند خلق، تأیید، ارائه و توزیع و کاربرد دانش می باشد. (به نقل از رومزی ۹۳). یانفورد (۲۰۰۳) مدیریت دانش را به عنوان مجموعه ای از رویه ها زیر ساختها و افزارهای فنی و مدیریتی می داند که در جهت خلق تسهیم و به کارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمانها طراحی شده اند (به نقل از انتظاری، ۱۳۸۵). بنابراین مدیریت دانش براساس تعاریف مذکور پدیده ای چند وجهی است که دارای مولفه های متعددی است از جمله شناسایی دانش، کسب دانش تولید دانش، نشر دانش و توزیع دانش، کاربرد توسعه دانش می باشند. برای اینکه این ابعاد در سیستم بهداشت و درمان تبیین گردد مثالهایی ارائه می شود. مانند این که خلق دانش به صورت تولید جزوه و کتابچه های آموزشی توسط کارکنان رشته های مختلف بهداشتی و درمانی صورت می گیرد. تسهیم دانش، به صورت کلاس های آموزشی و دوره های بازآموزی حضوری و مجازی برای گروه های هدف از جمله بهورزان، ماماها، کارکنان بهداشتی و پزشکان برگزار می گردد. ذخیره دانش توسط واحد آموزش و ارتقاء سلامت در شبکه بهداشت و درمان شهرستان صورت می گیرد. به کارگیری دانش توسط کلیه واحدها از جمله واحد پیشگیری و مبارزه با بیماریها، بهداشت خانواده، بهداشت مدارس، بهداشت محیط و حرفه ای، واحد غذا و دارو و معاونت درمان انجام می شود. در سطح مراکز بهداشتی درمانی، پایگاه های بهداشتی و خانه های بهداشت نیز کارکنان در انتشار دانش و کاربرد دانش مشارکت دارند. با توجه به پیچیدگی و چند وجهی بودن مقوله مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان بهتر است که عوامل موثر بر استقرار این پدیده مهم بررسی و واکاوی گردد. زیرا براساس نظریه های مدیریت دانش زمانی مدیریت دانش می تواند به نحو احسن در سازمانها اجرا شود که عوامل موثر بر آن فراهم باشد و ساختارها و زیر ساختها و مکانیزمهای اجرای آن فراهم شود. به طور مثال براساس مدل ساختاری مدیریت دانش زمانی مدیریت دانش تحقق خواهد یافت که مدیریت منابع انسانی سیستم هایی فنی و کاربردی در سازمان فراهم باشد. براساس مدل زنجیره ای دانش از جانز (۲۰۰۵) زمانی مدیریت دانش بیشترین بهره وری، چالاکي نوآوری و اعتبار را خواهد داشت که عواملی همچون رهبری، نظارت، و یادگیری سازمانی شرایط تحقق مدیریت دانش را فراهم آورد. با بررسی وضعیت بلوغ مدیریت دانش اتحادیه های اعتباری شمال آمریکا، به این نتیجه رسیدند که سطح کلی بلوغ مدیریت دانش آنها نسبتاً خوب است ولی اکثر این اتحادیه ها در سطوح اولیه مدل بلوغ مدیریت دانش به سر می برند. نیک زاد (۱۳۹۷) نتیجه گرفت که ساختار سازمان، فناوری سازمان، مدیریت منابع انسانی و رهبری بر استقرار مدیریت دانش کارکنان تاثیر دارد. ستارپور (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد که عوامل انسانی مانند نگرش، شخصیت و یادگیری و ادراک از عوامل فردی و فرهنگ سازمانی برای جاد و اجرای مدیریت دانش در سازمانها تاثیر گذار است. حسینی و بهرام زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که استراتژی سازمانی، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی می تواند از طریق مکانیزم مدیریت دانش موجب اثربخشی سازمانی گردد. کریمی (۱۳۹۴) نشان داد که کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مدیریت دانش تاثیر گذار است. موحدی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که هر یک از مولفه های فناوری اطلاعات در مدیریت دانش تأثیر دارند به طوری که افزایش در هر یک از مولفه های فناوری اطلاعات در مدیریت دانش تأثیر می گذارد. مهم ترین متغیرهای برونزای تأثیرگذار بر مدیریت دانش به ترتیب نحوه ذخیره و بعد نحوه تبدیل اطلاعات مشخص شدند. آزادی احمد آبادی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میان ابزارهای فناوری اطلاعات در تولید و کسب دانش،

ذخیره و پردازش، اشتراک و به-کارگیری دانش، رابطه معنی داری وجود دارد. عزیزی (۱۳۹۱) در پژوهشی فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش رابطه مثبت دارد. تاجیک یکتا (۱۳۸۹) در پژوهشی به این نتایج دست یافت که فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش و استراتژی سازمانی رابطه مثبت دارد. لی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند که فرهنگ قبیله ای تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد اما فرهنگ سلسله مراتبی بر اشتراک دانش تأثیر ندارد. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که حمایت مدیریت ارشد سازمان بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. اشتراک دانش نیز بر موفقیت سازمانی تأثیر دارد. توارک و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که فناوری اطلاعات نقش مثبت و مؤثر در بهبود مدیریت دانش و ساختار سازمانی دارد. لذا مسئله اصلی پژوهش حاضرین است که عوامل مؤثر برای استقرار مدیریت دانش در مراکز بهداشت کدامند و به عبارتی مدل استقرار مدیریت دانش در مراکز بهداشت کدام است؟

روش پژوهش:

پژوهش حاضر رویکردی کیفی و کمی دارد و از روش نظریه داده بنیاد نیز استفاده شده است. ابتدا پانل متخصصان با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند یا گلوله برفی شناسایی شد، به منظور گردآوری داده ها در فاز کمی از پرسشنامه حاصل از یافته های کیفی پژوهش استفاده شد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش را عده ای از خبرگان، متخصصان و صاحب نظران در مرکز بهداشت شرق اهواز، اساتید، کارشناسان، مدیران تشکیل داده اند که مشتمل ۶۳۰ نفر می باشند. با توجه به حجم جامعه آماری تعداد ۲۳۹ نفر به عنوان حجم نمونه آماری باید انتخاب شد که در نهایت ۲۲۸ پرسشنامه برگشت داده شد و مورد استفاده قرار گرفت. شیوه نمونه گیری در این گام نیز به صورت تصادفی ساده بوده است. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته می باشد. این پرسشنامه بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه باز پاسخ نیمه ساختمند با مدیران و کارشناسان مرکز بهداشت شرق به تعداد ۱۰ نفر به روش تحلیل محتوا طراحی گردید. پایایی این ابزار در جدول ۱ ارائه شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یک مدل معادلات ساختاری به صورت همزمان شامل هم مدل اندازه گیری و هم مدل ساختاری است. در واقع ابتدا با استفاده از مدل اندازه گیری روابط میان متغیرهای پنهان و گویه های سنجش آن بررسی شدند.

جدول (۱) : مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای مدل اندازه گیری متغیرهای پژوهش

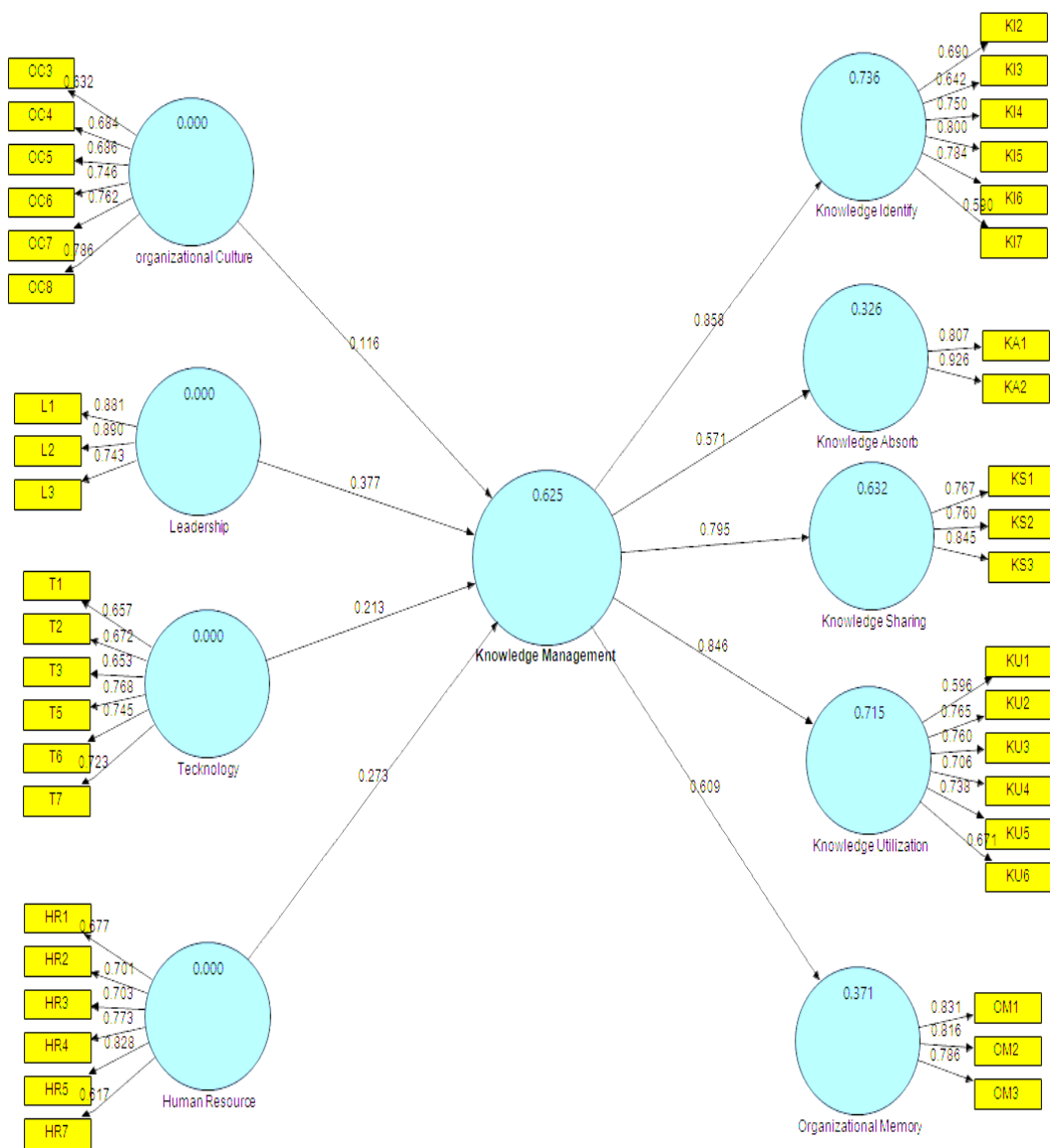
| متغیر | پایایی ترکیبی (Composite Reliability) | آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha) |
|-------------------------------|--|---------------------------------------|
| فرهنگ سازمانی | ۰/۸۶۴ | ۰/۸۱۱ |
| رهبری | ۰/۸۷۸ | ۰/۷۹۱ |
| فناوری | ۰/۸۵۵ | ۰/۷۹۷ |
| مدیریت منابع انسانی | ۰/۸۶۵ | ۰/۸۱۲ |
| شناسایی و آگاهی یافتن از دانش | ۰/۸۶۰ | ۰/۸۰۳ |
| جذب دانش | ۰/۸۵۹ | ۰/۷۰۰ |

۱ Lee et al

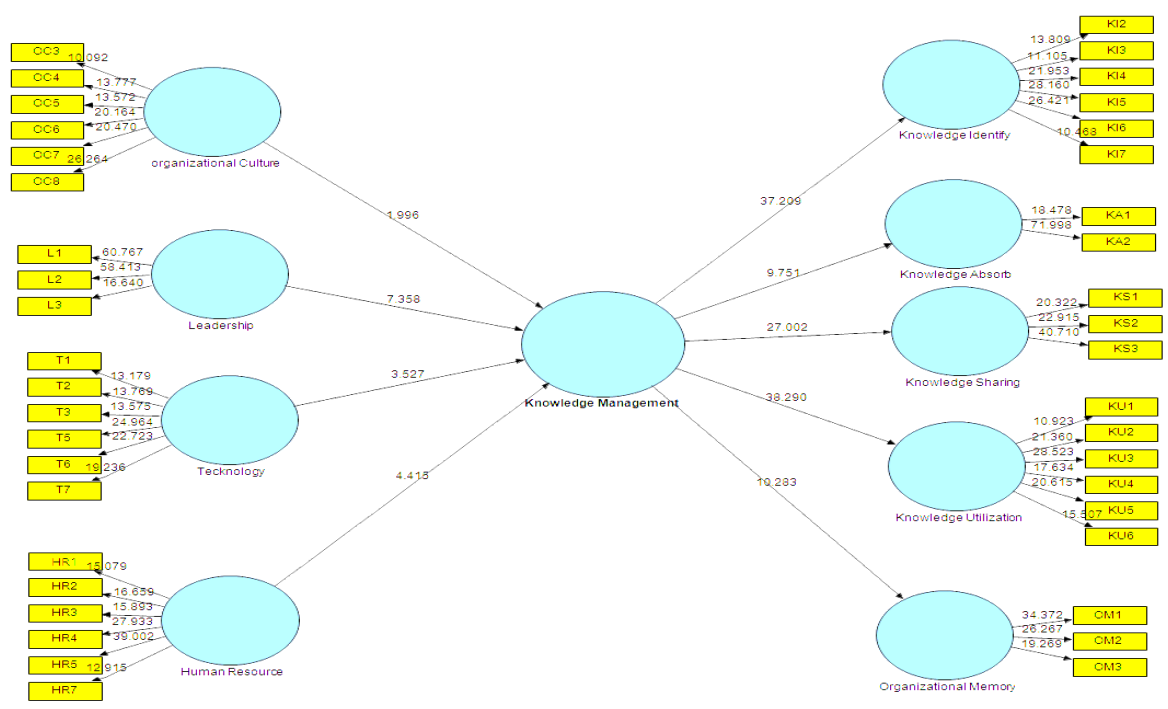
۲ Tworek et al

| | | |
|---------------------------|-------|-------|
| اشتراک گذاری و توزیع دانش | ۰/۸۳۴ | ۰/۷۰۱ |
| بهره گیری و کاربرد دانش | ۰/۸۵۷ | ۰/۷۹۹ |
| حافظه سازمانی | ۰/۸۵۲ | ۰/۷۴۰ |

نمودار ۱ خروجی نرم افزار Smart- PIs در خصوص مدل اصلاحی اندازه گیری مربوط به متغیرهای پژوهش می باشد. همچنین، نمودار ۲ نمرات تی مربوط به بارهای عاملی نمودار ۱ را نشان می دهد.



نمودار (۱): آزمون مدل اولیه اندازه گیری



نمودار (۲) نمرات تی مربوط به بارهای عاملی

تحلیل عاملی تأییدی (مرحله اول)

در جدول (۲) و با توجه به نمودارهای ۱ و ۲، مقادیر بار عاملی و مقدار t برای نشانگرهای هر سازه آورده شده است.

جدول (۲): مقادیر بار عاملی و تی برای نشانگرهای هر سازه در قالب مدل اندازه گیری متغیرهای پژوهش

| سطح معنی داری | مقدار t | بار عاملی | گویه ها | |
|---------------|---------|-----------|------------|---------------|
| ۰/۰۰۱ | ۱۰/۰۹۲ | ۰/۵۳۲ | OC3 | فرهنگ سازمانی |
| ۰/۰۰۱ | ۱۳/۷۷۷ | ۰/۶۸۴ | OC4 | |
| ۰/۰۰۱ | ۱۳/۵۷۲ | ۰/۶۸۴ | OC5 | |
| ۰/۰۰۱ | ۲۰/۱۶۴ | ۰/۷۴۶ | OC6 | |
| ۰/۰۰۱ | ۲۰/۴۷۰ | ۰/۷۶۲ | OC7 | |
| ۰/۰۰۱ | ۲۶/۲۶۴ | ۰/۷۸۶ | OC8 | |
| ۰/۰۰۱ | ۶۰/۷۶۷ | ۰/۸۸۱ | L1 | رهبری |
| ۰/۰۰۱ | ۵۸/۴۱۳ | ۰/۸۹۰ | L2 | |
| ۰/۰۰۱ | ۱۶/۶۴۰ | ۰/۷۴۳ | L3 | |
| ۰/۰۰۱ | ۱۳/۱۷۹ | ۰/۶۵۷ | T1 | ت |

همان‌طور که در جدول ۸ مشخص است همه سوالات (به جزء سوالات ۱ و ۲ متغیر فرهنگ سازمانی، سوال ۴ متغیر فناوری، سوالات ۶ و ۸ متغیر مدیریت منابع انسانی و سوال ۸ مؤلفه شناسایی و آگاهی یافتن از دانش و سوال اشتراک گذاری و توزیع دانش) به دلیل اینکه بارهای عاملی آنها بالای ۰/۵ بود در مدل آورده شدند و تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی مناسبی بر متغیر مکنون مربوط به خود هستند، و این بارهای عاملی با توجه نمره تی آن‌ها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند. به عبارتی دیگر، مقدار t متناظر با هر بار عاملی بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۸) در سطح ۰/۰۱ است. در نتیجه، می‌توان گفت این نشانگرها از دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های مربوط به خود برخوردار هستند، لذا وارد تحلیل نهایی گردیدند.

آزمون روایی

جهت بررسی روایی مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید.

الف) روایی همگرا

جهت بررسی روایی همگرا از شاخص (AVE) استفاده شده است. میزان این شاخص بایستی از ۰/۵۰ بالاتر باشد. با توجه به جدول ۳، شاخص میانگین واریانس استخراج شده در مورد متغیرهای پژوهش از ۰/۵۰ بیشتر باشد که خود دلیلی بر روایی همگرایی مناسب مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش است.

جدول (۳): مقادیر AVE برای مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

| متغیر | AVE |
|-------------------------------|-------|
| فرهنگ سازمانی | ۰/۵۱۵ |
| رهبری | ۰/۷۰۷ |
| فناوری | ۰/۵۰۰ |
| مدیریت منابع انسانی | ۰/۵۱۸ |
| شناسایی و آگاهی یافتن از دانش | ۰/۵۰۹ |
| جذب دانش | ۰/۷۵۴ |
| اشتراک گذاری و توزیع دانش | ۰/۶۲۷ |
| بهره‌گیری و کاربست دانش | ۰/۵۰۲ |
| حافظه سازمانی | ۰/۶۵۸ |

روایی واگرا یا تشخیصی

تشخیصی یا واگرایی مدل

جهت بررسی روایی

اندازه‌گیری، در نرم افزار Smart-PLS از آزمون فورنل-لارکر و شاخص بار عرضی استفاده می‌شود، که در ادامه به شرح هر یک پرداخته شده است.

الف) شاخص بار عرضی

بر اساس این شاخص، انتظار می‌رود که متغیرهای مشاهده‌پذیر (گویه‌ها) مربوط به یک متغیر خاص، بار عاملی بیشتری نسبت به سایر متغیرهای مشاهده‌پذیر روی سازه مربوط به خود داشته باشند. به عبارتی دیگر، بار عرضی کمتری بر مدل‌های

اندازه گیری دیگر داشته باشند. همان طور که در جدول ۴ مشخص است، تمام متغیرهای مشاهده پذیر، بار عاملی بیشتری روی متغیر مکنون مربوط به خود را دارند، لذا با توجه به شاخص بار عرضی می توان گفت که این مدل اندازه گیری از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار است.

جدول (۴) شاخص بار عرضی برای ابعاد متغیرهای پژوهش

| حافظه سازمانی | بهره گیری و کاربست دانش | اشتراک گذاری و توزیع دانش | جذب دانش | شناسایی و آگاهی یافتن از دانش | مدیریت منابع انسانی | فناوری | رهبری | فرهنگ سازمانی | گویه ها |
|---------------|-------------------------|---------------------------|----------|-------------------------------|---------------------|--------|-------|---------------|---------|
| ۰/۲۳۵ | ۰/۳۱۲ | ۰/۲۵۱ | ۰/۱۰۰ | ۰/۲۵۱ | ۰/۳۷۲ | ۰/۳۸۸ | ۰/۲۷۹ | ۰/۶۳۲ | OC3 |
| ۰/۱۷۶ | ۰/۳۴۲ | ۰/۳۱۵ | ۰/۱۸۸ | ۰/۳۳۵ | ۰/۴۱۸ | ۰/۳۹۸ | ۰/۳۳۲ | ۰/۶۸۴ | OC4 |
| ۰/۱۹۴ | ۰/۳۲۱ | ۰/۲۴۹ | ۰/۱۸۳ | ۰/۳۱۳ | ۰/۳۸۲ | ۰/۳۶۵ | ۰/۳۲۲ | ۰/۶۸۶ | OC5 |
| ۰/۲۲۸ | ۰/۲۹۰ | ۰/۳۷۳ | ۰/۳۴۳ | ۰/۳۵۳ | ۰/۴۴۰ | ۰/۴۶۳ | ۰/۲۰۷ | ۰/۷۴۶ | OC6 |
| ۰/۲۰۵ | ۰/۲۹۴ | ۰/۳۷۸ | ۰/۲۶۹ | ۰/۲۹۸ | ۰/۳۹۵ | ۰/۴۵۴ | ۰/۲۰۳ | ۰/۷۶۱ | OC7 |
| ۰/۳۱۲ | ۰/۳۷۴ | ۰/۳۵۲ | ۰/۳۶۲ | ۰/۴۳۱ | ۰/۴۸۸ | ۰/۵۰۷ | ۰/۲۳۷ | ۰/۷۸۵ | OC8 |
| ۰/۴۷۶ | ۰/۵۸۸ | ۰/۴۱۰ | ۰/۲۲۷ | ۴۲۹۰ | ۰/۴۶۰ | ۰/۴۱۶ | ۰/۸۸۱ | ۰/۲۹۹ | L1 |
| ۰/۴۶۶ | ۰/۶۱۹ | ۰/۴۲۳ | ۰/۲۲۲ | ۰/۴۵۶ | ۰/۴۵۵ | ۰/۳۷۹ | ۰/۸۹۰ | ۰/۳۲۲ | L2 |
| ۰/۲۷۶ | ۰/۵۰۳ | ۰/۲۷۴ | ۰/۱۹۸ | ۰/۳۳۷ | ۰/۳۷۶ | ۰/۳۶۷ | ۰/۷۴۳ | ۰/۲۹۱ | L3 |
| ۰/۲۷۰ | ۰/۴۰۲ | ۰/۳۲۲ | ۰/۲۸۱ | ۰/۳۵۰ | ۰/۴۱۷ | ۰/۶۵۷ | ۰/۳۲۰ | ۰/۴۹۰ | T1 |
| ۰/۲۹۵ | ۰/۲۹۳ | ۰/۳۱۹ | ۰/۲۶۳ | ۰/۲۹۳ | ۰/۴۱۸ | ۰/۶۷۲ | ۰/۲۵۰ | ۰/۳۴۲ | T2 |
| ۰/۲۳۷ | ۰/۲۶۰ | ۰/۳۵۱ | ۰/۲۳۳ | ۰/۳۰۹ | ۰/۳۶۵ | ۰/۶۵۳ | ۰/۱۸۴ | ۰/۳۴۵ | T3 |
| ۰/۲۶۵ | ۰/۲۷۱ | ۰/۳۷۸ | ۰/۱۶۸ | ۰/۴۰۴ | ۰/۴۰۸ | ۰/۷۶۸ | ۰/۲۸۵ | ۰/۴۶۳ | T5 |
| ۰/۲۸۸ | ۰/۴۳۶ | ۰/۴۳۷ | ۰/۳۰۷ | ۰/۴۸۲ | ۰/۴۶۹ | ۰/۷۴۵ | ۰/۴۲۵ | ۰/۴۵۵ | T6 |
| ۰/۳۱۲ | ۰/۴۲۹ | ۰/۳۷۶ | ۰/۲۴۲ | ۰/۳۹۳ | ۰/۵۱۸ | ۰/۷۲۳ | ۰/۴۱۳ | ۰/۴۲۷ | T7 |
| ۰/۲۶۹ | ۰/۳۹۶ | ۰/۳۱۰ | ۰/۲۱۵ | ۰/۳۳۰ | ۰/۶۷۷ | ۰/۵۸۱ | ۰/۳۷۵ | ۰/۳۹۷ | HR1 |
| ۰/۲۷۱ | ۰/۳۵۰ | ۰/۳۳۰ | ۰/۲۱۴ | ۰/۳۵۹ | ۰/۷۰۱ | ۰/۴۳۰ | ۰/۴۳۲ | ۰/۳۳۱ | HR2 |
| ۰/۲۳۳ | ۰/۴۰۷ | ۰/۳۶۷ | ۰/۱۹۲ | ۰/۳۴۵ | ۰/۷۰۳ | ۰/۳۶۲ | ۰/۳۹۹ | ۰/۳۰۸ | GR3 |
| ۰/۳۲۵ | ۰/۴۵۹ | ۰/۴۶۶ | ۰/۲۵۶ | ۰/۴۳۲ | ۰/۷۷۳ | ۰/۴۲۸ | ۰/۴۱۶ | ۰/۴۴۷ | HR4 |
| ۰/۳۵۹ | ۰/۴۹۰ | ۰/۴۳۴ | ۰/۳۰۴ | ۰/۴۷۶ | ۰/۸۲۸ | ۰/۴۳۱ | ۰/۳۸۷ | ۰/۴۷۲ | HR5 |
| ۰/۳۲۲ | ۰/۳۰۳ | ۰/۳۷۴ | ۰/۳۷۴ | ۰/۴۷۵ | ۰/۶۱۷ | ۰/۴۶۷ | ۰/۲۲۳ | ۰/۵۳۳ | HR7 |

| | | | | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| KI2 | ۰/۳۸۶ | ۰/۳۷۳ | ۰/۳۲۲ | ۰/۴۳۹ | ۰/۶۹۰ | ۰/۳۲۱ | ۰/۴۴۱ | ۰/۳۸۷ | ۰/۲۲۰ |
| KI3 | ۰/۳۵۲ | ۰/۳۴۳ | ۰/۲۶۱ | ۰/۴۱۶ | ۰/۶۴۲ | ۰/۲۶۲ | ۰/۳۹۹ | ۰/۳۶۳ | ۰/۲۲۸ |
| KI4 | ۰/۳۵۱ | ۰/۳۲۳ | ۰/۳۸۲ | ۰/۳۲۱ | ۰/۷۴۹ | ۰/۲۷۱ | ۰/۴۲۰ | ۰/۴۳۴ | ۰/۲۹۰ |
| KI5 | ۰/۲۹۹ | ۰/۲۷۱ | ۰/۴۴۲ | ۰/۳۳۹ | ۰/۸۰۰ | ۰/۲۸۲ | ۰/۴۸۱ | ۰/۴۳۳ | ۰/۲۵۸ |
| KI6 | ۰/۳۶۱ | ۰/۳۹۰ | ۰/۴۸۸ | ۰/۴۲۲ | ۰/۷۸۴ | ۰/۳۶۷ | ۰/۴۹۰ | ۰/۴۹۰ | ۰/۳۳۷ |
| KI7 | ۰/۲۸۱ | ۰/۳۹۲ | ۰/۳۷۷ | ۰/۴۰۹ | ۰/۵۹۰ | ۰/۲۷۰ | ۰/۴۳۱ | ۰/۴۴۶ | ۰/۳۰۴ |
| KA1 | ۰/۲۵۳ | ۰/۱۴۶ | ۰/۲۸۵ | ۰/۲۱۵ | ۰/۲۴۸ | ۰/۸۰۷ | ۰/۲۸۷ | ۰/۱۵۶ | ۰/۲۸۲ |
| KA2 | ۰/۳۴۱ | ۰/۲۷۷ | ۰/۳۳۳ | ۰/۳۸۸ | ۰/۴۴۲ | ۰/۹۲۶ | ۰/۴۵۸ | ۰/۳۲۰ | ۰/۴۴۲ |
| KS1 | ۰/۲۴۸ | ۰/۳۴۲ | ۰/۲۹۶ | ۰/۳۴۵ | ۰/۴۶۸ | ۰/۳۷۲ | ۰/۷۶۶ | ۰/۴۵۳ | ۰/۲۲۰ |
| KS2 | ۰/۳۹۱ | ۰/۳۱۸ | ۰/۴۸۰ | ۰/۴۱۳ | ۰/۴۳۱ | ۰/۳۵۹ | ۰/۷۶۰ | ۰/۴۵۸ | ۰/۳۱۰ |
| KS3 | ۰/۴۱۹ | ۰/۳۹۵ | ۰/۴۵۶ | ۰/۵۰۳ | ۰/۵۷۶ | ۰/۳۳۱ | ۰/۸۴۲ | ۰/۵۱۵ | ۰/۲۵۸ |
| KU1 | ۰/۴۱۲ | ۰/۵۱۳ | ۰/۴۷۷ | ۰/۳۹۵ | ۰/۴۵۲ | ۰/۳۶۰ | ۰/۳۸۹ | ۰/۵۹۶ | ۰/۳۱۲ |
| KU2 | ۰/۲۹۴ | ۰/۴۳۲ | ۰/۳۰۳ | ۰/۳۴۵ | ۰/۴۰۶ | ۰/۱۱۹ | ۰/۴۸۷ | ۰/۷۶۵ | ۰/۲۷۸ |
| KU3 | ۰/۳۸۹ | ۰/۵۴۳ | ۰/۴۶۴ | ۰/۵۰۵ | ۰/۵۶۱ | ۰/۱۸۱ | ۰/۴۹۲ | ۰/۷۶۰ | ۰/۲۶۰ |
| KU4 | ۰/۲۳۱ | ۰/۴۱۶ | ۰/۳۱۹ | ۰/۳۳۵ | ۰/۳۷۱ | ۰/۰۸۰ | ۰/۳۳۶ | ۰/۷۰۶ | ۰/۲۶۸ |
| KU5 | ۰/۲۶۲ | ۰/۴۶۰ | ۰/۲۶۵ | ۰/۳۳۱ | ۰/۳۶۰ | ۰/۲۷۴ | ۰/۴۲۳ | ۰/۷۳۸ | ۰/۳۷۱ |
| KU6 | ۰/۳۰۴ | ۰/۵۰۹ | ۰/۳۱۱ | ۰/۴۵۶ | ۰/۳۷۴ | ۰/۵۱۷ | ۰/۴۱۱ | ۰/۶۷۱ | ۰/۴۰۲ |
| OM1 | ۰/۲۶۴ | ۰/۳۳۰ | ۰/۳۴۷ | ۰/۳۴۹ | ۰/۳۱۳ | ۰/۳۷۹ | ۰/۲۶۹ | ۰/۳۷۴ | ۰/۸۳۰ |
| OM2 | ۰/۲۷۱ | ۰/۲۷۹ | ۰/۳۵۰ | ۰/۳۲۰ | ۰/۳۲۷ | ۰/۳۴۸ | ۰/۲۹۳ | ۰/۲۹۲ | ۰/۸۱۶ |
| OM3 | ۰/۲۳۷ | ۰/۵۸۴ | ۰/۲۶۷ | ۰/۳۴۴ | ۰/۲۹۷ | ۰/۳۲۵ | ۰/۲۴۵ | ۰/۴۱۰ | ۰/۷۸۶ |

ب) شاخص فورنر لارکر

بر اساس این شاخص، جذر (\sqrt{AVE}) هر متغیر پنهان بایستی بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد. همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، جذر (\sqrt{AVE}) متغیرهای پژوهش بیشتر از حداکثر همبستگی آن با متغیرهای پنهان دیگر می‌باشد، که این خود بیان‌کننده روایی تشخیصی مناسب مدل اندازه‌گیری مورد بررسی می‌باشد.

جدول (۵) نتایج شاخص فورنر لارکر برای آزمون روایی تشخیصی مدل اندازه گیری برای متغیرهای پژوهش

| گروه ها | فرهنگ سازمانی | رهبری | فناوری | مدیریت منابع انسانی | شناسایی و آگاهی یافتن از دانش | جذب دانش | اشتراک گذاری دانش | بهره گیری و کاربرست دانش | حافظه سازمانی |
|-------------------------------|---------------|-------|--------|---------------------|-------------------------------|----------|-------------------|--------------------------|---------------|
| فرهنگ سازمانی | ۰/۷۱۸ | | | | | | | | |
| رهبری | ۰/۳۶۱ | ۰/۸۳۱ | | | | | | | |
| فناوری | ۰/۶۰۳ | ۰/۴۶۰ | ۰/۷۰۷ | | | | | | |
| مدیریت منابع انسانی | ۰/۵۸۳ | ۰/۵۱۴ | ۰/۶۲۱ | ۰/۷۲۰ | | | | | |
| شناسایی و آگاهی یافتن از دانش | ۰/۴۶۷ | ۰/۴۸۹ | ۰/۵۳۸ | ۰/۵۶۷ | ۰/۷۱۳ | | | | |
| جذب دانش | ۰/۳۴۹ | ۰/۲۵۷ | ۰/۳۵۷ | ۰/۳۶۴ | ۰/۴۱۷ | ۰/۸۶۸ | | | |
| اشتراک گذاری دانش | ۰/۴۴۹ | ۰/۴۴۵ | ۰/۵۲۱ | ۰/۵۳۵ | ۰/۶۲۵ | ۰/۴۴۵ | ۰/۷۹۲ | | |
| بهره گیری و کاربرست دانش | ۰/۴۴۹ | ۰/۶۸۰ | ۰/۵۰۷ | ۰/۵۶۲ | ۰/۵۹۹ | ۰/۲۹۱ | ۰/۶۰۲ | ۰/۷۰۸ | |
| حافظه سازمانی | ۰/۳۱۷ | ۰/۴۹۲ | ۰/۳۹۶ | ۰/۴۱۷ | ۰/۳۸۵ | ۰/۴۳۲ | ۰/۳۳۱ | ۰/۴۴۴ | ۰/۸۱۱ |

آزمون کیفیت مدل اندازه گیری

کیفیت مدل اندازه گیری توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) محاسبه می شود. در واقع این شاخص توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می سنجد. چنانچه این شاخص عددی مثبت را نشان دهد، مدل اندازه گیری انعکاسی از کیفیت لازم برخوردار است. همان طور که در جدول ۶ مشخص است، در مدل اندازه گیری مورد بررسی، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا می باشد، که این خود کیفیت مدل اندازه گیری را تایید می نماید.

جدول (۶): شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای متغیرهای پژوهش

| متغیر | شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM) |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| فرهنگ سازمانی | ۰/۴۲۱ |
| رهبری | ۰/۳۶۱ |
| فناوری | ۰/۲۹۴ |
| مدیریت منابع انسانی | ۰/۳۲۶ |
| شناسایی و آگاهی یافتن از دانش | ۰/۴۰۸ |
| جذب دانش | ۰/۴۱۶ |

| | |
|-------|-------------------------|
| ۰/۳۹۵ | اشتراک گذاری دانش |
| ۰/۲۸۴ | بهره گیری و کاربست دانش |
| ۰/۳۶۱ | حافظه سازمانی |

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

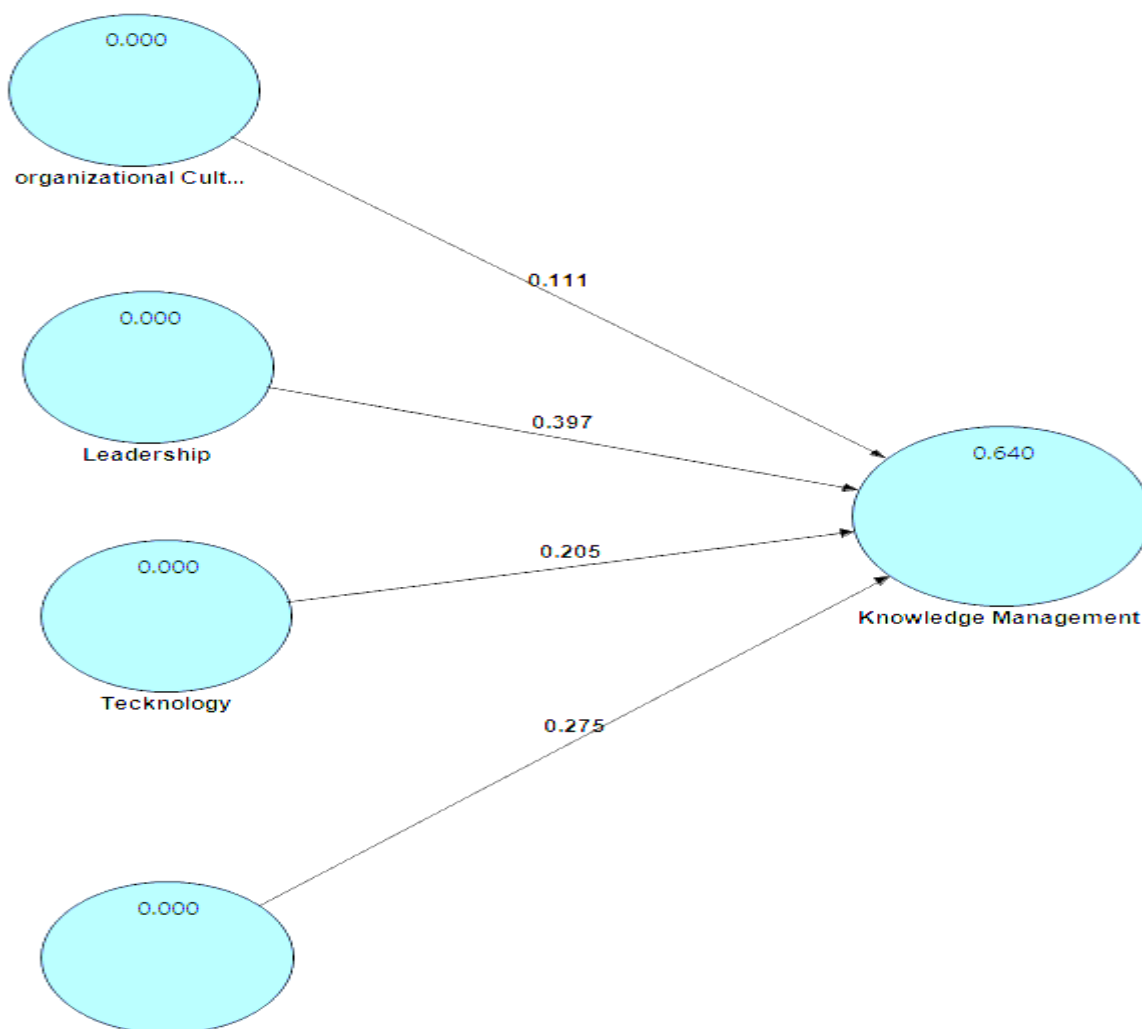
یکی از قابلیت‌های نرم افزار Smart PLS تحلیل مدل‌هایی است که دارای عامل‌های مرتبه دوم هستند. مدل عاملی مرتبه دوم را به عنوان نوعی از مدل‌های عاملی تعریف می‌کنند که در آن عامل‌های مکنون که با استفاده از متغیرهای مشاهده شده اندازه گیری می‌شوند خود تحت تأثیر یک متغیر زیربنایی تر و به عبارتی متغیر مکنون، اما در یک سطح بالاتر قرار دارند (سیدعباس‌زاده، امانی، خضری‌آذر و پاشوی، ۱۳۹۱). و چون در تحقیق حاضر، هر کدام از ابعاد مدیریت دانش (شناسایی و آگاهی یافتن از دانش؛ جذب دانش؛ اشتراک گذاری دانش؛ بهره گیری و کاربست دانش و حافظه سازمانی) می‌توانند به عنوان نشانگر یا ابعاد متغیر مدیریت دانش عمل کنند، لذا تحلیل عاملی مرتبه دوم انجام شده است

یافته ها

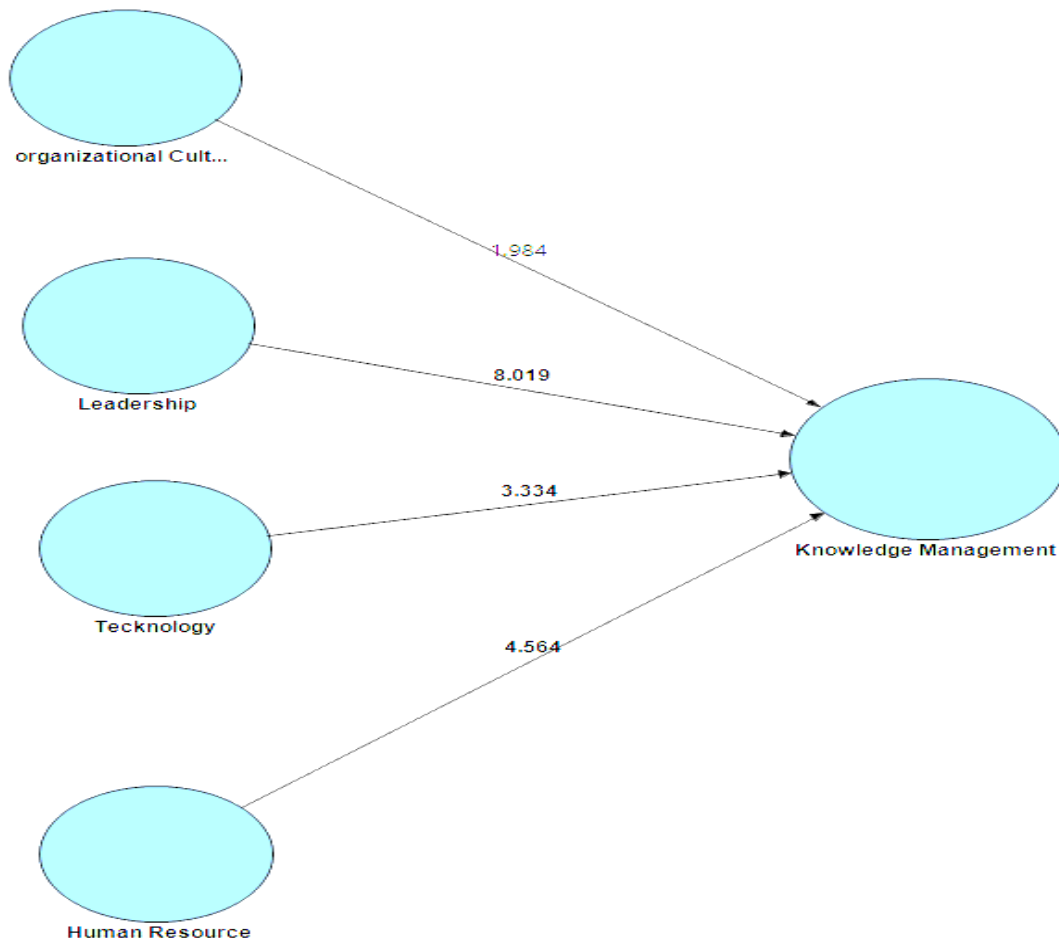
مدل اولیه استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز چگونه است ؟

: نمرات تی مربوط به آزمون مدل اولیه اندازه گیری

آزمون فرضیه های پژوهش



نمودار (۳) مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر



نمودار (۴) مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرائب مسیر

جدول (۷) برازش مدل

| آزمون کیفیت کلی مدل | آزمون ارتباط پیش بین (Q^2) | R^2 | به سازه (تأثیر مستقیم) | اثر سازه |
|---|---------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| ۰/۵۶۲ | ۰/۳۶۲ | ۰/۶۴۰ | مدیریت دانش | فرهنگ سازمانی |
| | | | مدیریت دانش | رهبری |
| | | | مدیریت دانش | فناوری |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | مدیریت دانش | مدیریت منابع انسانی |
| مقدار حد نصاب هر یک از شاخص ها | ۰/۱ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی | ۰/۰۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی | ۰/۱۹ ضعیف، ۰/۳۳ متوسط و ۰/۶۶ قوی | مقدار حد نصاب هر یک از شاخص ها |

هدف از هر پژوهش با فرضیات علی در نهایت یک پیش بینی با دقت بالا از متغیرهای درونزا است کلین (۲۰۰۵) معتقد است حتی بسیاری از محققان در فرآیند این گونه تحقیقات هنوز این آگاهی را نداشته اند که کلیه سناریو های آزمون یک فرضیه علی رسیدن به واریانس تبیین شده یا همان رفتار پیش بینی شده و یا تغییرات توضیح داده شده است. از این رو چین در سال ۱۹۹۸ در مقاله خویش جهت ایجاد معیاری برای تفسیر R^2 سه مقدار ۰،۱۹، ۰،۳۳، ۰،۶۷ را به حوزه مدل معادلات ساختاری معرفی نمود که به ترتیب میزان پیش بینی ضعیف و میزان پیش بینی متوسط و میزان پیش بینی قوی از متغیرهای درونزا را نشان می دهد.

R^2 نشان می دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود. تغییرات کل متغیر وابسته برابر است با تغییرات توضیح داده شده توسط رگرسیون بعلاوه تغییرات توضیح داده نشده. این شاخص یکی از شاخص های برازش مدل است که قدرت پیش بینی متغیر وابسته (ملاک) براساس متغیرهای مستقل (پیش بین) را نشان می دهد. مقدار این شاخص بین صفر تا یک می باشد و اگر از ۶/۰ بیشتر باشد نشان می دهد متغیرهای مستقل تا حد زیادی توانسته اند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند. بر اساس R^2 ، به دست آمده در این تحقیق (۰/۶۴۰) می توان گفت که متغیرهای مستقل تا حد زیادی توانسته اند تغییرات متغیر مدیریت دانش را تبیین می کند.

دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص (Q^2) است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل در سازه های درونزا را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی متغیرهای درونزای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی تأیید شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند.

آزمون Q^2 بیان می کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأیید فرضیه های بالا هست یا نه.

با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش بینی فرضیه های پژوهش تأثیر می گذارد، در حد قوی است. معیار یا شاخص GOF که به معنی Goodness of fit می باشد برای برازش کلی مدل در تحلیل PLS استفاده می شود. به عبارت دیگر ما از معیار یا شاخص GOF برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل در تحلیل PLS استفاده می کنیم. این شاخص GOF عددی بین صفر تا یک است که هر چه مقدار آن به یک نزدیکتر باشد نشان از اعتبار و کیفیت بالاتر مدل است. استاندارد این مقدار به شرح زیر است:

این مقدار ۰/۱ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش (۰/۵۶۲)، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است. یعنی مدل ساختاری پژوهش از اعتبار و کیفیت بالایی برخوردار است و کیفیت پیش بینی چهار فرضیه (فرهنگ سازمانی، رهبری، فناوری و مدیریت منابع انسانی) که روی مدیریت دانش تأثیر می گذارد، در حد قوی است.

فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز تأثیر دارد.

جدول (۸) ضرایب مسیر و آماره ی t (تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰)

| اثر سازه | به سازه (تأثیر مستقیم) | ضرایب مسیر | مقدار t | سطح معنی داری |
|---------------|------------------------|------------|---------|---------------|
| فرهنگ سازمانی | مدیریت دانش | ۰/۱۱۱ | ۱/۹۸۴ | ۰/۰۴۶ |

این فرضیه پژوهش تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰ را آزمون می کند. بر اساس آزمون t که در خارج از بازه زمانی ۱/۹۶- و ۱/۹۶ می باشد (مقدار تی، ۱/۹۸۴)، فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنی داری دارد. مقدار به دست آمده ۰/۱۱۱ می باشد.

رهبری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز تأثیر دارد.

جدول (۹) ضرایب مسیر و آماره ی t (تأثیر رهبری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰)

| اثر سازه | به سازه (تأثیر مستقیم) | ضرایب مسیر | مقدار t | سطح معنی داری |
|----------|------------------------|------------|---------|---------------|
| رهبری | مدیریت دانش | ۰/۳۹۷ | ۸/۰۱۹ | ۰/۰۰۰ |

این فرضیه پژوهش تأثیر رهبری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰ را آزمون می کند. بر اساس آزمون t که در خارج از بازه زمانی ۱/۹۶- و ۱/۹۶ می باشد (مقدار تی، ۸/۰۱۹)، رهبری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنی داری دارد. مقدار به دست آمده ۰/۳۹۷ می باشد.

فناوری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز تأثیر دارد.

جدول (۱۰) ضرایب مسیر و آماره ی t (تأثیر فناوری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰)

| اثر سازه | به سازه (تأثیر مستقیم) | ضرایب مسیر | مقدار t | سطح معنی داری |
|----------|------------------------|------------|---------|---------------|
| فناوری | مدیریت دانش | ۰/۲۰۵ | ۳/۳۳۴ | ۰/۰۰۰ |

این فرضیه پژوهش تأثیر فناوری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰ را آزمون می کند. بر اساس آزمون t که در خارج از بازه زمانی ۱/۹۶- و ۱/۹۶ می باشد (مقدار t ، ۳/۳۳۴)، فناوری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنی داری دارد. مقدار به دست آمده ۰/۲۰۵ می باشد.

فرضیه: مدیریت منابع انسانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز تأثیر دارد.

جدول (۱۱): ضرایب مسیر و آماره t (تأثیر مدیریت منابع انسانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰)

| اثر سازه | به سازه (تأثیر مستقیم) | ضریب مسیر | مقدار t | سطح معنی داری |
|---------------------|------------------------|-----------|-----------|---------------|
| مدیریت منابع انسانی | مدیریت دانش | ۰/۲۷۵ | ۴/۵۶۴ | ۰/۰۰۰ |

این فرضیه پژوهش تأثیر مدیریت منابع انسانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سال ۱۴۰۰ را آزمون می کند. بر اساس آزمون t که در خارج از بازه زمانی ۱/۹۶- و ۱/۹۶ می باشد (مقدار t ، ۴/۵۶۴)، مدیریت منابع انسانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنی داری دارد. مقدار به دست آمده ۰/۲۷۵ می باشد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس مدل اندازه گیری روایی همگرا و واگر و همچنین پایایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. بالاترین روایی همگرا مربوط به مؤلفه جذب دانش با روایی (۰/۷۵۴) و پایین ترین روایی مربوط به متغیر فناوری با روایی (۰/۵۰۰) می باشد. همچنین روایی واگرایی پرسشنامه با استفاده از آزمون بار عرضی و فورنل لارکر مورد بررسی قرار گرفت. بر همین اساس تمامی گویه ها از روایی همگرای مناسب برخوردار بودند. همچنین از فورنل لارکر جهت روایی همگرا استفاده است و بر این اساس تمامی متغیرهای پژوهش از روایی همگرای مناسب برخوردار بودند. بر اساس مدل ساختاری، تمامی متغیرها (فرهنگ سازمانی، رهبری، فناوری و مدیریت منابع انسانی) بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد و بر همین اساس رهبری بیشترین تأثیر و فرهنگ سازمانی کمترین تأثیر بر مدیریت دانش دارد. نتایج نیز نشان از وضعیت مطلوب هر یک از متغیرها دارد. در نهایت نتایج نشان داد که بین نظرات افراد در مورد مدیریت دانش بر حسب جنسیت، سن، سابقه خدمت و تحصیلات در مرکز بهداشت شرق اهواز تفاوت وجود ندارد و تنها بین کارکنان ستادی و مرکز بهداشت در مورد مدیریت دانش تفاوت وجود دارد و کارکنان ستادی بیشتر دانش خود را با دیگران به اشتراک می گذارند.

نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتایج با یافته های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج پژوهش با یافته های پارسائیان و ریاحی نیا (۱۳۹۳)؛ پوپووسکی و نیکولیک (۲۰۱۵)؛ آشنا و همکاران (۱۳۹۱) تاجیک یکتا (۱۳۸۹)؛ حسینی و بهرام زاده (۱۳۹۵)؛ مال عزیزی (۱۳۹۱)؛ ژانگ (۲۰۱۰)؛ لی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش های مختلف خود نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد. در تبیین این یافته می توان اظهار داشت که فرهنگ سازمانی نقش اساسی در برقراری مدیریت دانش در یک سازمان دارد و هراندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. بنابر این مرکز بهداشت شرق اهواز برای اینکه بتواند به گونه ای مؤثر دانش فردی، گروهی و سازمانی را نظم ببخشد و در تمام سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه داشته باشد.

فرهنگ به عنوان بستر مدیریت دانش ایفای نقش می کند. در صورتی که فرهنگ حاکم بر مرکز بهداشت شرق اهواز، برای ایده ها و ایده پردازی ها ارزش قائل شود، مدیریت دانش در مرکز بهداشت بهبود پیدا می کند و آنها آزادانه و به راحتی می توانند ایده های جدید خود را در حل مسائل مختلف بدون ترس از سرزنش و شکست ارائه دهند. چرا که در چنین محیطی، به ایده های کارکنان احترام گذاشته می شود. در واقع فرهنگ سازمانی در مرکز بهداشت شرق اهواز می تواند از طریق عواملی مانند دادن اختیار و توانایی لازم به کارکنان، توسعه قابلیت های کارکنان و درگیر کردن آنها در تصمیمات مرکز بهداشت، ایجاد هماهنگی و یگانگی در مرکز بهداشت، توسعه چشم انداز و اهداف مشترک از مأموریت و رسالت مرکز بهداشت، توسعه محیط های یادگیری و ایجاد ظرفیت های تغییر در مرکز بهداشت، محیطی را به وجود می آورد که مدیریت دانش را به عنوان یک فعالیت مهم نهادینه کند. علاوه بر این، وقتی فرهنگ یک مرکز بهداشت از آزادی عمل کارکنان حمایت کند و برای ارائه پیشنهادات و ایده های جدید به افراد فرصت بدهد، بن بخش های مختلف هماهنگی و با دیگر مراکز بهداشت در کشور ارتباط وجود داشته باشد، طبیعتاً کارکنان آن مرکز بهداشت، می توانند ایده های خود را با سایر کارکنان به اشتراک بگذارند و حتی از ایده های دیگران استفاده کنند. بر اساس روش کیم و لی فرهنگ سازمانی نقش بسزایی را در استقرار مدیریت دانش ایفا می نماید. زیرا مدیریت دانش امری ناگهانی و سریع نیست بلکه به دوره زمانی طولانی برای نهادینه شدن بسترهای فرهنگی نیازمند است. کیم و لی چهار مرحله آغازین (نوآوری)، تکثیر، مجتمع سازی و شبکه شدن را برای پیاده سازی مدیریت دانش معرفی می کنند. که در هر چهار مرحله زیر ساخت های فرهنگی فراهم می شوند. در مرحله نوآوری سیستم رهبری مشاوره ای، سیستم پاداش و ارتقا برای انگیزش و سیستم های آموزشی تشکیل می شوند. در مراحل دیگر فعالیت های دانش در سازمان از طریق همسو سازی دانش های گوناگون و مجتمع سازی نهادینه می شوند. بنابراین بدون فرهنگ سازمانی اجرای کارآمد مدیریت دانش در سازمان عملی نیست (رومزی، ۱۳۹۳، ص ۱۵۸).

همچنین نتایج پژوهش در زمینه فرضیه دوم نشان داد که رهبری بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتایج با یافته های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

در همین زمینه نتایج پژوهش با یافته های پارسائیان و ریاحی نیا (۱۳۹۳)؛ پوپوسکی و نیکولیک (۲۰۱۵)؛ ریان و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش های مختلف خود نشان دادند که رهبری بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد. تعهد رهبری نسبت به اجرای مدیریت دانش در موفقیت آن نقش مهمی دارد. بدون این تعهد، کارکنان به فرایند مدیریت دانش به عنوان نیاز اساسی برای کسب و کار نگاه نمی کنند و در نتیجه نسبت به توزیع آن در سازمان بی تفاوت می شوند. اجرای مدیریت دانش نیاز به فرد یا گروهی دارد که نقش رهبری برنامه را بر عهده بگیرد. بعضی سازمان ها پست ها و یا تیم های بین وظیفه ای خاصی را ایجاد می کنند و بعضی دیگر انجام این کار مهم را بر عهده مدیران اصلی می گذارند. در نهایت اینکه رهبری با حمایت خود از مدیریت دانش، به وجود آوردن فرهنگ دانشی و ایجاد فهم اهمیت مدیریت دانش در کارکنان و همچنین با پشتیبانی از فرایند مدیریت دانش، فراهم آوردن منابع کافی مورد نیاز و جلب مشارکت و همکاری کارکنان و ... به فرایند مدیریت دانش در سازمان کمک می کند.

در همین زمینه نتایج پژوهش با یافته های پارسائیان و ریاحی نیا (۱۳۹۳)؛ کریمی (۱۳۹۴)؛ موحدی و همکاران (۱۳۹۴)؛ آزادی احمد آبادی و همکاران (۱۳۹۳) و توارک و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش های مختلف خود نشان دادند که فناوری بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد. فناوری اطلاعات اصطلاحی است که مفهوم کاربرد فناوری در چرخه تولید، پردازش، بازیابی و اشاعه اطلاعات را در بر می گیرد و یک نوع کسب و پردازش اطلاعات به روشی جدید و سیستمی است که باعث های اطلاعاتی معمولاً پایگاه داده ها، سخت افزارها و نرم افزارهای دستیابی به اطلاعات را به روز نگه می دارند. این فناوری ها با کوچک کردن، ارزان کردن و کاربری ساده برنامه کامپیوتری باعث شده است که دسترسی

به اطلاعات از هر جا و توسط هر شخصی به راحتی صورت گیرد. بنابراین بسیاری از تحلیل گران معتقدند که ظهور و گسترش فناوری هایی مانند اینترنت، موبایل و سیستم های دانش محور، تسهیم دانش در سازمان را تسهیل کرده و به اجرای برنامه های مدیریت دانش کمک کرده است. نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در پیاده سازی مدیریت دانش تا انجاست که در تمام مراحل الگوی سازمان ملل برای استقرار مدیریت دانش پیشنهاد می شود. در مرحله ی نوظهور ایجاد وب سایت هایی برای تولید و نشر دانش ضروری است. در مرحله تکامل یافته تعداد وب سایت ها و امکانات الکترونیکی افزون می شود و در مراحل تعاملی و تراکنشی فرم های الکترونیکی و خدمات اینترنتی مالی نیز توسعه می یابند. فناوری هایی مانند شبکه های سطحی محلی، اینترنت، اینترنت، ایمیل، پایگاه های اطلاعاتی سازمان و... همگی نقش موثری در مدیریت دانش ایفا کرده اند. از سوی دیگر، قابلیت دسترسی بیشتر، ارائه نرم افزارهای پیشرفته تر و کاهش هزینه ها و استقرار تجهیزات رایانه، نقش پشتیبان فناوری اطلاعات برای مدیریت دانش را بیش از پیش نموده و پیشرفت های قابل توجهی در رفتار هوشمندانه و مبتنی بر دانش سازمانها و افراد آنها به وجود خواهد آورد (مهر علی زاده و عبدی، ۱۳۸۸، ص ۴۵). بنابراین زمانی که در مرکز بهداشت شرق اهواز، بایگانی های الکترونیکی جهت ذخیره و نشر دانش سازمانی شامل قوانین و مقررات، آئین نامه ها، بخشنامه ها محتوای دوره های آموزشی، ایده ها و... وجود داشته باشد و سیستم های ارتباطی، نرم افزارهای مربوط به شبکه های اجتماعی و نرم افزار مربوط به اینترنت سازمان و سایر بلاکت فرمهای کلاسی که برای سازماندهی ارتباطات در سازمان استفاده می شود از کیفیت مطلوبی برخوردار باشد، طبیعتاً دانش بهتر در میان کارکنان انتقال پیدا می کند و مدیریت دانش نیز استقرار خواهد یافت.

بعلاوه نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر استقرار مدیریت دانش در مرکز بهداشت شرق تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتایج با یافته های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج پژوهش با یافته های پارسائیان و ریاحی نیا (۱۳۹۳)؛ پوپوسوسکی و نیکولیک (۲۰۱۵)؛ آریایی و ایرانیان (۱۳۹۹) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش های مختلف خود نشان دادند که مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

مدیریت منابع انسانی را می توان به عنوان مدیریت راهبردی کارکنان در نظر گرفت که بر اکتساب، سازماندهی و انگیزش منابع انسانی متمرکز است. مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش دارای فعالیت ها و اهداف مشترک اند، در هنگام ایجاد واحدهای کاری، تیم، همکاری متقابل کارکردی و همچنین جریان ارتباطات و شبکه ها در داخل سازمان و در سراسر مرزها، اگر چرخه مدیریت دانش را با فرایندهای مدیریت منابع انسانی مقایسه کنیم، فعالیت های مختلفی را که بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش مشترک اند، خواهیم یافت. کسب دانش برای استخدام برجسته افراد و کمک به آنها در یادگیری و رشد شخصی و حرفه های آنها است و همچنین تشویق کردن افراد برای مشارکت در شبکه های حرفه ای و ارتباط با عملیاتی که در ماورای مرزهای سازمانی گسترش می یابند. منابع انسانی تنها منبع خلق دانش هستند. آنها ایجاد کننده دانش هستند و یک قسمت قابل توجه از دانش سازمان در ذهن آنهاست. در واقع مدیریت دانش، مدیریت بر افراد سازمان می باشد. نیروی انسانی متعهد که دارای توانایی های منحصر به فردی از جمله تسلط بر فناوری پیشرفته، توانایی تصمیم گیری و قضاوت صحیح، توانایی یادگیری زدایی، توانایی خود کنترلی و خود راهبری و ... هستند، عاملی تعیین کننده در استقرار مدیریت دانش می باشند. در واقع وقتی در مرکز بهداشت شرق اهواز، استخدام کارکنان بر اساس شاخص های تعهد و تخصص صورت بگیرد، و بر جانشین پروری تأکید شود، آموزش های و کارگاه ها برای کارکنان برگزار شود و به بازآموزی بهورزها، بازآموزی پزشکان خانواده، مهندسان بهداشت محیط و مهندسان بهداشت حرفه ای... توجه شود، طبیعتاً بهتر می توانند دانش را با دیگران به اشتراک بگذارند، از ایده های دیگران استفاده کنند و دانش دیگران را در محیط کار به کار بگیرند.

منابع

- ۱- پارسائیان، مریم و ریاحی نیا، نصرت (۱۳۹۳) سنجش میزان تاثیر عوامل موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی استان یزد. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال ششم، شماره ۲. ۱۹-۳۷
- ۲- آشنا، مصطفی؛ عسگری، ناصر؛ مرادی صالح، علیرضا و غفوری، داود. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش، مدیریت فناوری اطلاعات، ۵ (۴)، ۲۲-۱
- ۳- صدری، عباس (۱۳۹۷) شناسایی مدیریت دانش در دانشگاههای ایران: پژوهش در نظام های آموزشی / شماره ۴۳ / زمستان ۱۳۹۷
- ۴- سپریان، مصطفی (۲۰۱۶) موانع انسانی استقرار مدیریت دانش در سازمانها، هفتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش
- ۵- کیان، محمد مهدی. رحیمی، نورالدین. قیومی، عباس قلی، عبدالهی کیوانی، سید محمد. داورزنی، محسن (۲۰۱۶) بررسی زمینه های استقرار مدیریت دانش در سازمان بیمه سلامت ایران. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش
- ۶- طبری، غلامعلی. صادقی، احمد. شکری، شهاب (۱۳۹۵). عوامل زمینه ای استقرار مدیریت دانش (مورد مطالعه ستاد مدیریت بحران شهرداری تهران. مطالعات دانش شناسی. سال دوم. شماره ۷- تابستان ۹۵ ص ۲۲ تا ۲۱
- ۷- حسن نیک زاد (۹۷) ارائه مدل مفهومی عناصر اثرگذار بر استقرار مدیریت دانش در سازمانهای پروژه محور. پایان نامه کارشناسی ارشد
- ۸- ستار پور، معصومه، بررسی عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش در سازمان قطار شهری تبریز و حومه. پایان نامه کارشناسی ارشد، گرایش مدیریت سیستم و بهره وری. زمستان ۹۵
- ۹- تاجیک یکتا، لایلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ، ساختار و استراتژی سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی: کمیته امداد استان تهران). پایان نامه ی کارشناسی ارشد، پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی، مرکز پیام نور تهران.
- ۱۰- حسینی، نفیسه و بهرام زاده (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و استراتژی سازمانی با اثر بخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان در شعب بانک ملی استان گلستان، همایش ملی نقش مدیریت استراتژیک و سیستمهای اطلاعاتی حسابداری در اقتصاد مقاومتی، کرج، دانشگاه پیام نور استان البرز.
- ۱۱- آزادی احمدآبادی، قاسم؛ آزادی احمدآبادی، زهرا و آزادی احمدآبادی، اکرم (۱۳۹۳). تأثیر ابزارهای فناوری اطلاعات بر اجرای مدیریت دانش در بانک تجارت، فصلنامه ی مطالعات دانش شناسی، ۱ (۱): ۷۳-۹۰.
- ۱۲- کریمی، علی جواد (۱۳۹۴). تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش (مطالعه موردی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شعبه ایلام)، دو فصلنامه ی مطالعات تجربی اقتصاد ایران، ۱ (۱): ۱۰۹-۱۲۸.
- ۱۳- موحدی، رضا، حمزه ای، فرشاد، میرک زاده، علی اصغر و نادری، نادر (۱۳۹۴). نقش مولفه های فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه، فصلنامه ی پژوهش مدیریت آموزش ک شاورزی، ۷ (۳۴): ۲۷-۱۶.

۱۴- مال عزیزی، ناهید (۱۳۹۱). بررسی نقش مدیریت دانش در رابطه‌ی فرهنگ، ساختار و استراتژی سازمانی با اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی: شهرک‌های صنعتی شهر اهواز). پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، مرکز پیام نور تهران.

۱۵- کاووسی، زهرا؛ گودرزی، سحر؛ الماسیان کیا، عبدالله (۱۳۹۱). ارزیابی کارایی بیمارستان ها با استفاده از مدل پابن - لاسو در دانشگاه علوم پزشکی لرستان، فصلنامه پی‌اورد سلامت، ۶(۵): ۳۶۵-۳۷۵.

۱۶- مهرعلی زاده، یداله ۱۳۴۳-: نظام مدیریت دانش: تجربه ی سازمان امور مالیاتی کشور: اهواز: دانشگاه شهید چمران ۱۳۸۸، انتشارات دانشگاه شهید چمران: ۴۴۸.

۱۷- رومزی، هدا. کتاب مدیریت دانش سرمایه پنهان: اهواز انتشارات علوم و فنون پزشکی اهواز، ۱۳۹۳.

1-Hasanzadeh, Mehrdad. Sadati Seyed mahaleh, Seyedeh Faezeh (2013). Effect of Knowledge Management on Success of Customer Relationship Management in Eghtesad Novin Bank of Tehran. *Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res.*, Vol 4(6), 839-848.

2- Guzman, A. D. G. From implementation to appropriation: understanding knowledge management system development and introduction as a process of translation

3-Serenko, A., Bontis, N., Hull, E. (2016). An application of the knowledge management maturity model: the case of credit unions. *Knowledge Management Research & Practice* , 14(3), 338-352.

4- Popovski, Vasil & Nikolic, Sanja. (2015), The Crucial Factors of the Knowledge Management Implementation and Effectiveness on the Telecommunication Market in the Republic of Macedonia, *Economic Development*, 1(2), 37- 54.

5- Zheng, W, Yang, B & McLean, G.N (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management, **Journal of Business Research**, 63(7):763-771.

6- Tworek, K., Walecka-Jankowska, K., & Martan, J. (2016). Information Technology as an Indirect Factor Supporting Knowledge Management in Organization—Mediating Role of Organizational Structure. **In Information Systems Architecture and Technology: Proceedings of 36th International Conference on Information Systems Architecture and Technology—ISAT 2015—Part III** (pp. 115-125). Springer International Publishing.

۷-Holsapple, C.W. & Singh, M.(2000) The Knowledge Chin. In Proceeding of the Annual Conference of the Southern Association on Information Systems, Atlanta, Georgia.