

Designing Knowledge Management Systems of Health-Oriented Organizations

Alimohammad Ahmadvand¹, Masoud Movahedi², Seyed Ziyaaddin Ghazizadehfard³, Sattar Mohammad Pour^{4,*}

¹ Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran

² Associated Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran

⁴ PhD Candidate, Department of Industrial Engineering, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran

* **Corresponding author:** Sattar Mohammad Pour, PhD Candidate, Department of Industrial Engineering, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran. E-mail: Mohammadpour_sattar@yahoo.com

Received: 27 May 2017

Accepted: 06 Sep 2017

Abstract

Introduction: Knowledge is a valuable and strategic resource and is also the most important variable for the growth of all-around health-oriented organizations and enterprises. Today, organizations are not limited to capital and human resources. As a result, organizations have stepped up knowledge management to improve and maintain their competitive power. This competition is also based on health-oriented organizations and related to community health systems. In organizations and health systems, there is a gap between knowledge management and their performance, which should be removed by a model of that distance. The aim of this study was to design a model that can determine the levels of knowledge management in the communication system, and the role and interactive functions of these layers in achieving the organization's goals, including sharing and applying knowledge.

Methods: This is an applied research, but the research method is descriptive / survey type and, the method of data collection is quantitative type that a group sampling method was used for collecting data. The sample size of the target population was estimated to be 70 person. In this research, with the extensive review of theoretical foundations, the primary factors influencing the model were set and after the initial questionnaire of the research and obtaining opinions of the experts and modifying the factors of the conceptual model of the research were designed, in which two factors and several components were identified and explained. After clarifying the factors, components and indicators of the knowledge management system in large organizations, using the coefficient of significance and load factors using Smart PLS software, confirmed the research hypotheses, and then the final model of knowledge management system was designed.

Results: The first part included a review of the meaningful coefficients Z (values of t-values) for each of the hypotheses. The output of the model showed that the 14 coefficients of the paths between the components determined in the conceptual model of the research were significant. The output of the standardized coefficient of the path between the components and factors showed that the policy component determined 92% of the changes in the level of organizational factors directly.

Conclusions: The proposed model in the knowledge management system of large organizations, such as health-based organizations, is a simple yet feasible model that has been used as a bridge in knowledge management and organizational factors.

Keywords: Knowledge Management, Knowledge Management Systems, Knowledge Management Processes, Health-Oriented Organizations

طراحی نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ سلامت محور

دکتر علی محمد احمدوند^۱، دکتر مسعود موحدی^۲، دکتر سید ضیاءالدین قاضی زاده فرد^۳، ستار

محمدپور^{۴*}

^۱ استاد، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
^۲ دانشیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
^۳ استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
^۴ دانشجوی دکتری، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
 * نویسنده مسئول: ستار محمدپور، دانشجوی دکتری، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران. ایمیل: Mohammadpour_sattar@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۰۶

چکیده

مقدمه: دانش منبع ارزشمند و راهبردی و نیز مهم‌ترین متغیر رشد همه‌جانبه سازمان‌ها و بنگاه‌های سلامت محور محسوب می‌شود. امروزه، سازمان‌ها فقط به سرمایه و نیروی انسانی محدود نمی‌شوند. در نتیجه سازمان‌ها برای بهبود و حفظ قدرت رقابتی خود به عرصه مدیریت دانش گام نهاده‌اند. این رقابت در سازمان‌های سلامت محور و مرتبط با سیستم‌های بهداشت و سلامت جامعه نیز وجود دارد. در سازمان‌ها و سیستم‌های سلامت محور یک فاصله بین مدیریت دانش و عملکرد آنها وجود دارد که می‌بایست بوسیله یک مدل این فاصله برداشته شود. این پژوهش با هدف طراحی مدلی که بتواند با تعیین سطوح و لایه‌های مختلف مدیریت دانش نظام ارتباطی، نقش و کارکردهای تعاملی این لایه‌ها در دستیابی سازمان به اهداف خود شامل اشتراک گذاری و بکارگیری دانش انجام شد.

روش کار: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است اما از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی/پیمایشی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع کمی می‌باشد، برای گردآوری داده‌ها از روش نمونه‌گیری گروهی استفاده گردیده است و حجم نمونه جامعه آماری موردنظر برابر با ۷۰ نفر برآورد شده است، در این پژوهش با بررسی گسترده مبانی نظری، عوامل اولیه مؤثر در مدل تنظیم گردید، و پس از ارائه پرسشنامه اولیه تحقیق و دریافت نظرات خبرگان و اصلاح و تعدیل عوامل مدل مفهومی تحقیق طراحی گردید که در آن دو عامل و چندین مؤلفه شناسایی و تبیین گردیدند، پس از روشن شدن عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نظام مدیریت دانش در سازمان‌های بزرگ، به روش ضریب معناداری و ضرایب استاندارد بار عاملی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS اقدام به تأیید فرضیه‌های تحقیق شده است و سپس مدل نهایی نظام مدیریت دانش طراحی گردید.

یافته‌ها: اولین قسمت شامل بررسی ضرایب معناداری Z (مقادیر t-values) مربوط به هر یک از فرضیه‌ها بود. خروجی مدل نشان داد که ضریب معناداری ۱۴ مسیر میان مؤلفه‌های تعیین شده در مدل مفهومی تحقیق معنی دار هستند. خروجی ضریب استاندارد شده مسیر میان مؤلفه‌ها و عوامل بیانگر این مطلب است مؤلفه سیاست‌گذاری به میزان ۹۲٪ از تغییرات عامل سطوح سازمانی را به‌طور مستقیم تعیین می‌کند.

نتیجه‌گیری: مدل ارائه شده در نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ نظیر سازمان‌های سلامت محور، مدلی ساده و درعین حال قابل پیاده‌سازی است که از آن می‌توان بعنوان یک پل در مدیریت دانش و عوامل سازمانی استفاده کرد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش؛ نظام مدیریت دانش؛ فرایندهای مدیریت دانش؛ سازمان‌های سلامت محور

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

و موتور رشد این سازمان‌ها به سرمایه و نیروی انسانی محدود نمی‌شود. با اهمیت یافتن دانش در اقتصاد دانش‌محور، بسیاری از

امروزه دانش به‌عنوان منبعی ارزشمند و راهبردی و نیز مهم‌ترین متغیر رشد همه‌جانبه سازمان‌ها و بنگاه‌های سلامت محور بشمار رفته

فرایندهای اساسی مدیریت دانش باید مشخص گردد؛ بنابراین نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ باید به‌گونه‌ای طراحی شود که در نتیجه آن بتوان دانش مربوط و لازم برای انجام مأموریت سازمان را شناسایی نماید، همکاری‌های درون سازمانی را تقویت نماید، دانش مفید و روزمره را ذخیره، سازمان‌دهی و فهرست بندی کند تا بدین ترتیب بتواند از آن در آینده‌ای نزدیک یا دور استفاده گردد. در واقع این پژوهش با هدف طراحی مدلی که بتواند با تعیین سطوح و لایه‌های مختلف مدیریت دانش نظام ارتباطی، نقش و کارکردهای تعاملی این لایه‌ها در دستیابی سازمان به اهداف خود شامل اشتراک گذاری و بکارگیری دانش انجام شد.

روش کار

در این تحقیق ابتدا بر اساس پیش فرض‌های اولیه، فرضیه‌ها مطرح شدند. تعداد پنج فرضیه برای این تحقیق بیان شد. فرضیه ۱: نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ دارای ۳ سطح سیاست‌گذاری و راهبری، هماهنگی و برنامه‌ریزی، عملیاتی و اجرا می‌باشد. فرضیه ۲: بین سطوح نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ و نقش و کارکرد تعیین‌شده در نظام رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه ۳: بین سطوح نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ و تعاملات مابین لایه‌ها و سطوح نظام رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه ۴: فرآیندهای کلان نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ شامل: شناسایی، اکتساب، سازماندهی، اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش می‌باشد. فرضیه ۵: بین سطوح نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ و سازوکارهای کنترلی نظام رابطه معناداری وجود دارد. این تحقیق، از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد، زیرا نتایج حاصل از آن می‌تواند مورد استفاده مدیران، محققان و کارشناسان در بخش‌های مختلف سازمان‌ها که دارای فناوری پیشرفته هستند قرار گیرد؛ اما از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی/پیمایشی می‌باشد. از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع کمی می‌باشد، تحقیق کمی نوعی روش پژوهشی است که محقق تصمیم می‌گیرد درباره چه چیزی مطالعه کند. با روش‌های آماری به تجزیه و تحلیل این اطلاعات می‌پردازد [۹]. به‌منظور گردآوری داده‌ها و اطلاعات و دستیابی به نتایج موردنظر از ابزارهای مطالعات کتابخانه‌ای (جهت تدوین مبانی، تعاریف، مفاهیم نظری و تعیین ابعاد و مؤلفه‌های نظام مدیریت دانش از منابع کتابخانه‌ای)، تحقیقات میدانی (به‌منظور تأیید و تصدیق عوامل و مؤلفه‌های به‌کارگیری شده در مدل و سنجش متغیرهای تحقیق از روش پرسشنامه‌ای و به‌طور محدود مصاحبه حضوری جهت دریافت نظرات محققان و کارشناسان خبره موردنظر) و در سؤالات چندگزینه‌ای از طیف لیکرت استفاده شده است. پرسشنامه مرحله اولیه در خصوص روایی محتوایی مدل کلی نظام ملی مدیریت دانش تهیه شده بود. در این پرسشنامه از ۱۰ تن از خبرگان حوزه مدیریت دانش که حداقل ۵ سال سابقه کار در حوزه مدیریت دانش داشتند بکار گرفته شد و آن‌ها نظرات شفاهی و کتبی خود را بیان نمودند. پرسشنامه مرحله دوم پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال کلیدی در راستای تأیید عوامل، مؤلفه‌هایی در خصوص طراحی نظام کلان مدیریت دانش ارائه شد، سؤالات موردنظر در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت شامل؛ خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم، تنظیم گردید. جامعه آماری این تحقیق در سه دسته

سازمان‌ها همانند منابع مشهود سازمانی، برخوردی نظام‌مند بآنها دارند. در نتیجه سازمان‌ها برای بهبود و حفظ قدرت رقابتی خود به عرصه مدیریت دانش گام نهاده‌اند [۱]. این رقابت در سازمان‌های سلامت محور و مرتبط با سیستم‌های بهداشت و سلامت جامعه نیز وجود دارد. در سازمان‌ها و سیستم‌های سلامت محور یک فاصله بین مدیریت دانش و عملکرد آنها وجود دارد که می‌بایست بوسیله یک پل این فاصله برداشته شود [۲]. به دلیل مدیریت یکپارچه جریان دانش از تولید و ورود به نظام تا اشاعه و بهره‌برداری و نهایتاً استفاده در تحقق اهداف توسعه، نیازمند نظامی است که پشتیبان حرکت دانش از لایه‌های مختلف تا تأمین نیازهای سازمان‌های بزرگ باشد. تولید و بهره‌برداری از دانش نیازمند نظامی پیچیده است که به دلیل تنوع تخصص‌های موردنیاز مستلزم همکاری‌های منسجم بازیگران زیادی است که اگرچه به‌صورت پراکنده و توزیع شده هرکدام به کار تخصصی خود مشغول هستند اما مهم‌تر از کارکرد یکایک اعضا، سازوکار همکاری و هماهنگی آن‌ها با یکدیگر می‌باشد. این همکاری در قالب یک نظام توسعه‌یافته برقرار می‌شود. در نتیجه همکاری یک نظام بیش از آنکه به کارکرد انفرادی اجزا وابسته باشد به تعامل و ارتباط متقابل بین آن‌ها وابسته است [۳]. تعداد زیادی از پروژه‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها با شکست مواجه شده است، یکی از مهم‌ترین دلایل شکست این پروژه‌ها نبود تعریفی روشن و درست از نظام مدیریت دانش و اجزاء و مؤلفه‌های آن است، می‌توان نتیجه گرفت که ضعف و ابهام در شناخت نظام مدیریت دانش و کمبود منابع علمی در این زمینه باعث برداشته‌ها و تلقی‌های نادرست از نظام مدیریت دانش شده است [۴]. حتی اگر تعاریف درست و واضح از نظام مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در دسترس باشند، با این وجود ایجاد تغییر در هر سازمان بزرگ منجمله سازمان‌های مدیریت محور مستلزم برخورداری از توانمندی مدیریت تغییر می‌باشد. استفاده از مدیریت تغییر، فرآیند پیچیده‌ای است که رهبری و مدیریت از یک طرف و از طرف دیگر آموزش و منابع و تسهیلات از عوامل مهم در به‌کارگیری آن می‌باشند [۵].

با بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش در سازمان‌ها متوجه خواهیم شد، بسیاری از فعالیت‌ها و اقدامات اساسی در حوزه مدیریت دانش انجام می‌گردد؛ و برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش جمع‌آوری شده راهکارهای زیادی تدوین و پیاده‌سازی گردیده است [۶]، اما همه این فعالیت‌ها به‌صورت بخشی بوده و متأسفانه به شکل سیستمی با قضیه مدیریت دانش برخورد نمی‌شود، بنابراین فاقد انسجام و کل‌نگری می‌باشد [۷]. از آنجاکه در سازمان‌ها، نگاه به مدیریت دانش نگاهی جامع و کلان نیست، لذا تدوین نظامی که بتواند تمام فرایندهای دانشی سازمان را با اهداف مدیریت همگام سازد و مسئولیت‌ها و وظایف هر یک از دستگاه‌ها را مشخص نماید، یکی از دغدغه‌های فکری سازمان‌ها، خصوصاً در سازمان‌هایی که با سلامت جامعه مرتبط هستند، می‌باشد. مجموعه این شرایط موجب شده است تا خلأ نظامی که بتواند فعالیت‌ها را به‌صورت یکپارچه از بالاترین سطح تا پایین‌ترین سطح درگیر در مسئله همگام و هماهنگ سازد وجود دارد [۸]. در طراحی نظام مدیریت دانش به بررسی و تعیین لایه‌ها، عناصر و سطوح اصلی نظام، نقش و کارکردهای هر سطح و تعاملات بین سطوح و سایر دستگاه‌های درگیر در نظام همچنین

برای محاسبه این ضرایب باید از فرمان Bootstrapping استفاده نمود. نتیجه اجرای این فرمان نشان می‌دهد که ضریب معناداری مسیر میان متغیرها می‌بایست از ۱/۹۶ بیشتر باشد که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ بوده و باعث تأیید این فرضیه می‌شود. با اجرای دستور Bootstrapping معنادار بودن تأثیر متغیرها و تأیید فرضیه‌ها روشن می‌شود. گام بعدی تعیین شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با استفاده از ضرایب استاندارد شده مسیرها است [۱۰، ۱۲]. خروجی مدل با استفاده از دستور Bootstrapping که در [تصویر ۱](#) آمده است نشان می‌دهد که ۱۴ مسیر میان مؤلفه‌های تعیین‌شده در مدل مفهومی تحقیق از ۱،۹۶ بیشتر هستند که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر مستقیم سطوح سازمانی بر سایر مؤلفه‌ها و همچنین تأثیر غیرمستقیم سطوح سازمانی بر مؤلفه‌های شناسایی، اکتساب، سازماندهی، اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری مدیریت دانش ترسیم‌شده در مدل می‌باشد که از طریق متغیر میانجی فرآیندهای مدیریت دانش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است؛ و باعث تأیید فرضیه‌های دوم، سوم و پنجم تحقیق می‌شود. در قسمت دوم بررسی ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هر یک از فرضیه‌ها با استفاده از ضریب معناداری Z مسیر میان دو متغیر پنهان مشخص می‌گردد، در این مرحله و با استفاده از دستور PLS Algorithm بررسی می‌شود. بدین ترتیب پس از اجرای این دستور، مدل پژوهش همراه با ضرایب استاندارد شده بار عاملی ترسیم می‌شود. به‌عنوان مثال ضریب استاندارد شده مسیر متغیرهای الف و ب (۰/۷۴) بیانگر این مطلب است که متغیر الف به میزان ۷۴ درصد از تغییرات متغیر ب را تبیین می‌کند. این ضریب باید در قسمت یافته‌های پژوهش همراه با ضریب معناداری Z مربوط به هر فرضیه ذکر شود تا تفسیر نتایج تحقیق میسر گردد. [۱۰، ۱۲]. پس از تعیین ضرایب t و بار عاملی استخراج‌شده می‌توان جدولی به‌مانند [جدول ۱](#) ارائه و نتیجه آزمون فرضیات را بیان نمود.

[تصویر ۲](#)، خروجی مدل اجرا شده با استفاده از دستور PLS Algorithm مدل پژوهش همراه با ضرایب بار عاملی را نشان می‌دهد. این خروجی ضریب استاندارد شده مسیر میان مؤلفه‌ها و عوامل بیانگر این مطلب است که به‌عنوان مثال مؤلفه سیاست‌گذاری به میزان ۹۲ درصد از تغییرات عامل سطوح سازمانی را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر دو ضریب ۰/۹۲۱ و ۰/۹۱۴ که مؤلفه شناسایی به‌طور مستقیم و از طریق عامل میانجی فرایند مدیریت دانش به میزان ۰/۸۲۴ (۰/۹۲۱ * ۰/۹۱۴) بر عامل سطوح سازمانی تأثیر دارد.

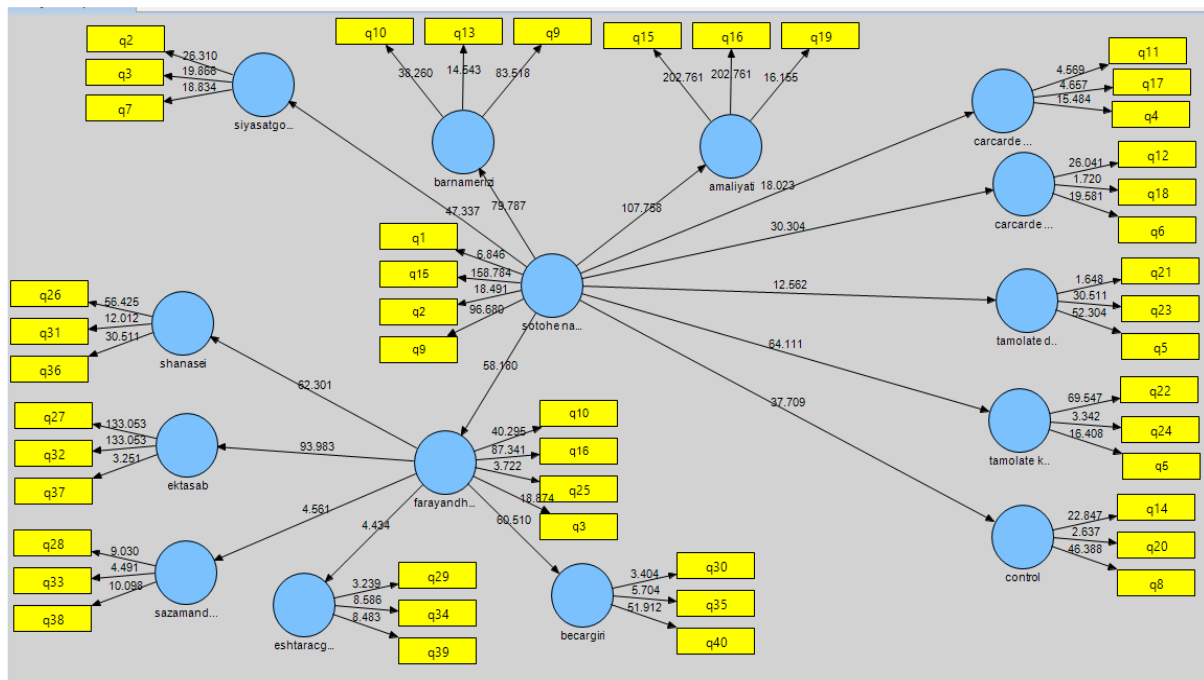
بحث

با توجه به ادبیات تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات پاسخ‌دهندگان پرسشنامه تحقیق و مصاحبه حضوری با جمع کثیری از خبرگان در حوزه‌های نظام مدیریت دانش و با تمرکز به اسناد و مدارک شامل: ابلاغیات، نظامات، دستورالعمل‌های اجرایی و غیره، همچنین تجربه نگارندگان مقاله حاضر، درنهایت نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ مطابق [تصویر ۳](#) ترسیم می‌گردد.

طبقه‌بندی‌شده بود؛ دسته اول خبرگان داخلی تمامی افراد شاغل در سازمان مربوطه که در خصوص مدیریت دانش آشنا بودند. دسته دوم خبرگان خارجی که با موضوع مدیریت دانش آشنایی داشتند. دسته سوم خبرگان دانشگاهی که آشنا به موضوعات مدیریت دانش بودند. بر اساس محاسبه انجام‌شده حجم نمونه جامعه آماری موردنظر برابر با ۷۰ برآورد شد که به نسبت تعداد افراد در سطوح مختلف توزیع شد. در مجموع از ۷۰ پرسشنامه توزیع‌شده ۶۵ عدد پرسشنامه تکمیل و عودت داده‌شده است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری گروهی استفاده گردیده است، این انتخاب برای بیشتر کردن شباهت نمونه و جامعه و افزایش دقت نمونه‌برداری برای برآورد پارامترهای جامعه و دخالت دادن ویژگی‌های جامعه در نمونه می‌باشد [۱۰]. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است، در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد میانگین، درصد تجمعی، به‌رسم نمودارها و تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است و در سطح استنباطی، از آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه و از روش‌های تحلیل در نرم افزارهای SPSS و (PLS: Partial Least Squares) استفاده شده است. طراحی مدل مفهومی بر اساس بررسی ادبیات موضوع، تجربیات و نظرات استادان دانشگاهی و خبرگان، مدل مفهومی نظام مدیریت دانش در سازمان‌های بزرگ به‌صورت [تصویر ۱](#) طراحی گردید. با بررسی ادبیات تحقیق و مطالعات نظری، عناصر اصلی (عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) آن با الگوگیری از چارچوب نظام ملی نوآوری و با نظرسنجی از خبرگان، مسئولین و کارشناسان حوزه سازمان‌های بزرگ تعیین و جهت اثبات این عناصر فرضیه‌ها تدوین گردید و با استفاده از ابزارهای اندازه‌گیری در نرم‌افزار PLS اقدام به اثبات یا رد فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. برای بررسی فرضیات مدل، از مدل‌سازی ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. از دلایل استفاده از این رویکرد مشتمل بر توانایی بالای آن در پیش‌بینی مدل، توسعه مدل‌های جدید، پشتیبانی از مدل‌های اندازه‌گیری ترکیبی و انعکاسی، عدم حساسیت به نرمال بودن داده‌ها، و عدم حساسیت به حجم نمونه می‌باشد [۱۱].

یافته‌ها

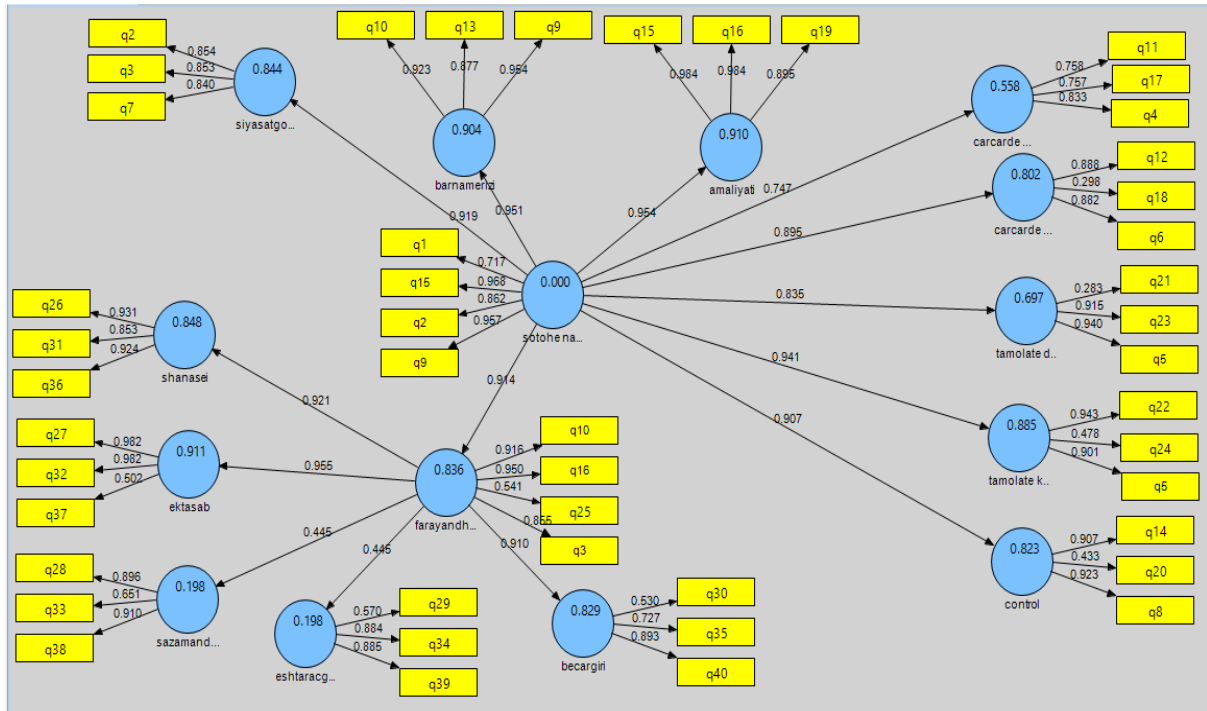
مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی که شامل؛ پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر (بار عاملی)، پایایی مرکب و آزمون روایی مدل اندازه‌گیری انعکاسی شامل؛ روایی همگرا (AVE)، روایی واگرا (آزمون بار عرضی یا فورنل - لاکر) و درنهایت آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی، مدل ساختاری و مدل کلی، محقق اجازه می‌یابد که به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق خود پرداخته و به یافته‌های پژوهش برسد. این بخش شامل دو قسمت بود. اولین قسمت شامل بررسی ضرایب معناداری Z (مقادیر t-values) مربوط به هر یک از فرضیه‌ها بود. در مدل ساختاری چگونگی پیوند متغیرهای پنهان با یکدیگر تبیین می‌شود. مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶، نشان دهنده صحت رابطه بین سازه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و در نتیجه شرایط مطلوب بخش ساختاری مدل است. ضرایب معناداری مسیرهای مدل نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های تحقیق معنی‌دار هستند یا خیر؟



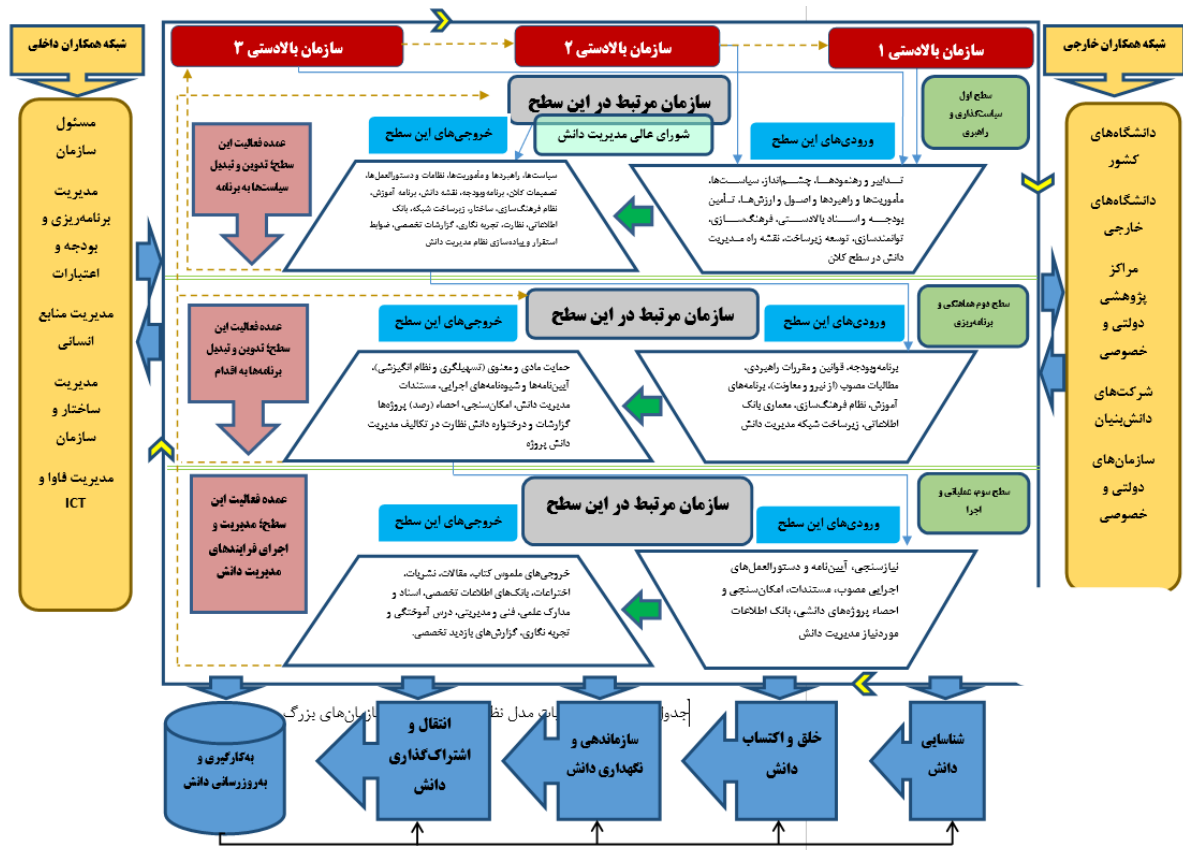
تصویر ۱: خروجی BT ضریب معناداری مدل نظام مدیریت دانش سازمان های بزرگ سلامت محور

جدول ۱: آزمون فرضیات مدل نظام مدیریت دانش سازمان های بزرگ سلامت محور

ضریب مسیر	معناداری	رد یا تأیید
۰/۷۱۷	۶/۸۴۲	تأیید
نظام مدیریت دانش سازمان های بزرگ سلامت محور دارای ۳ سطح سیاست گذاری و راهبردی، هماهنگی و برنامه ریزی، عملیاتی و اجرا می باشد.		
۰/۷۴۷	۱۸/۰۲۳	تأیید
۰/۸۹۵	۳۰/۳۰۴	تأیید
بین سطوح نظام مدیریت دانش سازمان های بزرگ سلامت محور و نقش و کارکرد تعیین شده در نظام رابطه معناداری وجود دارد.		
۰/۸۳۵	۱۲/۵۶۲	تأیید
۰/۹۴۱	۶۴/۱۱۱	تأیید
فرآیندهای کلان نظام مدیریت دانش سازمان های بزرگ سلامت محور شامل: شناسایی، اکتساب، سازماندهی، اشتراک گذاری و به کارگیری دانش می باشد.		
۰/۹۲۱	۶۲/۳۰۱	تأیید
۰/۹۵۵	۹۳/۹۸۳	تأیید
۰/۴۴۵	۴/۵۶۱	تأیید
۰/۴۴۵	۴/۴۳۴	تأیید
۰/۹۱۰	۶۰/۵۱۰	تأیید
بین سطوح نظام مدیریت دانش سازمان های بزرگ سلامت محور و سازوکارهای کنترلی نظام رابطه معناداری وجود دارد.		
۰/۹۰۷	۳۷/۷۰۹	تأیید



تصویر ۲: ضرایب استاندارد بار عاملی مدل نظام مدیریت دانش در سازمان های بزرگ سلامت محور



تصویر ۳: مدل نظام ملی مدیریت دانش در سازمان های بزرگ سلامت محور

تحقیقات مورد مطالعه نشان می دهد که هرکسی از منظر خاصی به مدیریت دانش و نظام پرداخته اند بعضی ها به فرایندهای مدیریت دانش پرداخته (تأکید بر پیاده سازی نظام مدیریت دانش داشته اند)

اجزاء و موارد مطرح شده در درون نظام با ابزارهای مطرح شده در تحقیق اندازه گیری شده است ولی برای رعایت اجمال مطالب در طول مقاله در رابطه با این موضوعات اشاره ای نشده است. بسیاری از

روابط و تعاملات داخلی و خارجی و سازوکارهای کنترلی باشد [۱۷]؛ و عامل فرایندهای مدیریت دانش با مؤلفه‌هایی نظیر شناسایی، خلق و اکتساب، سازماندهی و نگهداری، انتقال و اشتراک‌گذاری دانش باشد، شاخص‌های مطرح‌شده در تحقیق همان پرسشنامه تحقیق می‌باشد که در جامعه آماری توزیع و تجزیه و تحلیل گردیده است؛ و موجب تأیید عوامل و مؤلفه‌های تحقیق گردید.

نتیجه‌گیری

مدل ارائه شده نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ نظیر سازمان‌های سلامت محور، مدلی است ساده و درعین‌حال قابل پیاده‌سازی و برای پیاده‌سازی نیاز به دانش زیادی در این حوزه نیست؛ و سازمان‌ها برای اجرا و پیاده‌سازی مدل تدوین‌شده، لازم است که طبق سطوح تعیین‌شده و شرح وظایف هر سطح اقدام به پیاده‌سازی مدل نمایند.

سپاسگزاری

تیم تحقیق لازم است از کلیه عزیزانی که در تکمیل پرسشنامه‌ها و فرم‌های مربوطه تحقیق در مراحل مختلف شرکت کرده‌اند سپاس‌گزاری نماید.

References

1. Yew Wong K. Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises. *Ind Manage Data Syst.* 2005;105(3):261-79. DOI: 10.1108/02635570510590101
2. Haines A, Kuruvilla S, Borchert M. Bridging the implementation gap between knowledge and action for health. *Bull World Health Organ.* 2004;82(10):724-31; discussion 32. PMID: 15643791
3. Dehkordi A. Role of information and communication technology in development of instruction and science of nursing from the view point of nursing students at Shahrekord Medical Sciences University. *J Holist Nurs Midwifery.* 2006;16(1):6-11.
4. Fadaie GR, Hasanazadeh M, Zarrati M. Investigating the Concept of Knowledge Management System. *Q J Iran Public Libr Found.* 2012;1027:7838.
5. Khachian A, Pazargadie M, Manoochehri H, Akbarzadeh A. A qualitative study of managers' perspectives related to change management in schools of nursing and midwifery. *Iranian J Nurs Res.* 2013;8(29):1-9.
6. Shaw MJ, Subramaniam C, Tan GW, Welge ME. Knowledge management and data mining for marketing. *Decision Support Syst.* 2001;31(1):127-37. DOI: 10.1016/S0167-9236(00)00123-8
7. Gupta B, Iyer LS, Aronson JE. Knowledge management: practices and challenges. *Ind Manage Data Syst.* 2000;100(1):17-21. DOI: 10.1108/02635570010273018
8. Copperman M, Angel M, Rudy JH, Huffman SB, Kay DB, Fratkin R. System and method for implementing a knowledge management system. Google Patents; 2004.
9. Thomas R. Blending qualitative and quantitative research methods in theses and dissertations: Corwin Press; 2003.

[۱۳] و بعضی‌ها از منظر جنبه‌ها و ابعاد (حوزه‌ها) به مدیریت دانش توجه نمودند [۱۴]، تعداد زیادی از اندیشمندان از جنبه‌های فناوری اطلاعات و نظام‌های اطلاعاتی به نظام مدیریت دانش پرداخته‌اند [۱۵]، اما با توجه به رویکرد نظام نوآوری ملی که به تعدادی از مطالعات صورت گرفته در این حوزه اشاره گردید، محققین تحقیق حاضر را با رویکرد نظام نوآوری ملی طراحی کرده‌اند [۱۷]. یافته‌های حاصل شده از این تحقیق نشان می‌دهد که یک شبکه‌ای از نهادها در تولید و بهره‌برداری از دانش در کل نظام نقش دارند، لذا به دلیل هماهنگی و انسجام بین نهادها نیاز به الگویی است که بتواند تعاملات و تقسیم‌کار بین دستگاه‌ها و نهادهای درون نظام را منسجم و هماهنگ نماید. برخی الگوها بر مبنای تعامل دانش و تفسیری در چهار سطح مختلف، فرد، گروه‌های کوچک، سازمان و دامنه بین سازمان است [۱۸]. اما در دیدگاه حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که یک زیرساخت دانش از فناوری، ساختار و فرهنگ همراه با یک معماری کسب دانش، تبدیل، کاربرد و حفاظت، قابلیت‌های سازمانی ضروری یا پیش شرط برای مدیریت دانش مؤثر است [۱۹]. نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ باید دارای عامل سطوح سازمانی با مؤلفه‌هایی نظیر سطح سیاست‌گذاری و راهبری، سطح هماهنگی و برنامه‌ریزی، سطح عملیاتی و اجرا، نقش و کارکرد ورودی و خروجی،

10. Azar A, Momeni M. [Application of Statistics and Management]. 2nd ed: Samt Publishing; 2006.
11. Hair Jr JF, Hult GTM, Ringle C, Sarstedt M. [A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)]: Sage Publications; 2016.
12. Davari A, Rezazadeh A. [Structural Equation Modeling with PLS]. 1st ed. Iran: Jahade Daneshgahi Tehran; 2013.
13. Alavi M, Leidner DE. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Q.* 2001;25(1):107. DOI: 10.2307/3250961
14. Alavi M, Leidner DE. Knowledge management systems: issues, challenges, and benefits. *Commun of the AIS.* 1999;1(2es):1.
15. Alavi M, Tiwana A. Knowledge management: The information technology dimension. *The Blackwell handbook of organizational learning and knowledge management* 2003. p. 933-45.
16. Sher PJ, Lee VC. Information technology as a facilitator for enhancing dynamic capabilities through knowledge management. *Inf Manage.* 2004;41(8): 933-45. DOI: 10.1016/j.im.2003.06.004
17. Tsai W. Knowledge Transfer in Intraorganizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance. *Acad Manage J.* 2001;44(5):996-1004. DOI: 10.2307/3069443
18. Hedlund G. A model of knowledge management and the N-form corporation. *Strategic Manage J.* 2007;15(S2):73-90. DOI: 10.1002/smj.4250151006
19. Gold A, Arvind Malhotra A. Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *J Manage Inf Syst.* 2015;18(1):185-214. DOI: 10.1080/07421222.2001.11045669