

## بررسی اثربخشی سلامت سازمانی، کارآفرینی سازمانی بر مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه)

رومینا ایزدی \*

پریسا بهمنی <sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت دانش با سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه در سال ۱۴۰۳ بود. در پژوهش حاضر از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد، جامعه آماری، کلیه کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه بود. ۳۲۴ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری داده ها، پرسشنامه های استاندارد مدیریت دانش پاتریک و همکاران (۲۰۰۹)، سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و کارآفرینی سازمانی هیل (۲۰۰۳) بود. روایی پرسش نامه توسط متخصصان تایید شد و با استفاده از روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ آزمون گردید. تعیین (۰,۷۳۰) برای معناداری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان نشان داد که به ازای ۱ درصد تغییر در جهت تقویت و استمرار مدیریت دانش در سازمان، انتظار می رود به میزان ۷۳ درصد سلامت سازمانی افزایش یابد و بر عکس. ضریب تعیین (۰,۴۹۲) برای معناداری بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی کارکنان نشان داد که به ازای ۱ درصد تغییر در جهت تقویت و استمرار مدیریت دانش در سازمان، انتظار می رود به میزان ۴۹ درصد کارآفرینی سازمانی افزایش یابد و بر عکس. همچنین رابطه معناداری بین مولفه های مدیریت دانش (ثبات دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش، خلق دانش، کسب دانش) با سلامت سازمانی کارکنان و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و مولفه های آن (کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش و ثبات دانش) با سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد.

### واژگان کلیدی

سلامت سازمان، کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش، کارکنان

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، بین المللی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

Izadi.roumina@gmail.com

۲- استادیار گروه مدیریت بازرگانی، بازاریابی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

Dr.marketing57@gmail.com

## مقدمه

منابع انسانی از اساسی ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می باشند. بی گمان، موفقیت سازمان ها و محیط های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هر چه بیشتر و جامع تر مفاهیم و سازه های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه ها و ابزارها، امری ضروری است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰)

سازمان ها جهت پیشرفت و توسعه هر چه بیشتر به کارکنانی با دانش بالاتر و مهارت های متنوع نیاز دارند. شواهد تجربی نشان دهنده رابطه مثبت بین سرمایه انسانی و کارآفرینی سازمانی است و تئوری های مربوط به سرمایه انسانی نشان دهنده این حقیقت است که دانش کسب شده توسط افراد به همراه ارتقاء توانایی های شناختی آن ها منجر به بهره وری خواهد شد (آیدیس و ون پای، ۲۰۰۷)

یکی از مهمترین راه حل هایی که در جهان امروز مورد توجه بسیاری از کشورهای توسعه یافته و درحال توسعه می باشد، رشد و توسعه کارآفرینی است. کارآفرینی، یکی از مهمترین منابع شکوفایی و گسترش اقتصادی یا به بیان دیگر راهی برای بسط و پیوند در بسیاری از کشورها تلقی میشود و تاثیر شگرف و متمایز آن را در بسیاری از سطح های جامعه قابل مشاهده است به خصوص در بخش هایی که به نوآوری، رقابت، بهره وری، بهداشت عمومی، ایجاد شغل و شکل گیری صنایع و کسب و کارهای جدید مربوط است. از این رو، اگر به روند ها رشد یا معیارهایی که توسط کاشناسان بررسی و تایید شده اند نگاهی بیندازیم موضوعاتی مربوط به افزایش و گسترش فناوری های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به طور فزاینده ای مورد بحث و بررسی بیشتر قرار میگیرد و به بیان دیگر چشم گیر است در اکثر کشورهای صنعتی یا کشورهایی که درحال صنعتی شدن هستند مقوله کارآفرینی به عنوان اصلی ترین منبع توسعه، عمران و پیشرفت آن کشور مورد نظر قرار گرفته است (کاربخش، ۱۳۹۲)

درواقع کسانی که کار آفرین نامیده میشوند نووران خلاق در سازمان ها، ادارات و ارگان ها هستند. تمامی سازمان های موفق و پویا نیازمند افرادی هستند که آگاه و نوآور بوده توانایی تبدیل تهدید ها و محدودیت ها به فرصت ها، شانس ها یا موفقیت ها داشته باشند، این افراد میتوانند به بهترین نحو ممکن از امکانات در دسترس خود استفاده مفید کرده. آنان، مسایل شرایط و موقعیت ها را به صورت هوشیارانه و واقعی (واقع بینانه) تحلیل کرده و به پیشرفت و گسترش استانداردها، ضوابط و شرایط زندگی بهتر فکر می کنند. سازمان ها و ادارات از لحاظ اهمیت مفید به کارآفرینی با یکدیگر متفاوت بوده و بعضی از آنها توجه بیشتری به امر کار آفرینی دارند که این عامل و انتخاب آنها تاثیر شگرفی بر دید و جهت سازمان به سوی نوآوری مشتریان یا ارباب رجوع، بازار کار و آموزش می گذارد. (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲)

از طرفی، مفهوم سلامت سازمانی، مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. درحقیقت، سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص و غیره، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (ناظم، ۱۳۸۹)

تحقیقات انجام شده نشان داده است که اهمیت رفاه و سلامت کارکنان و سازمان برای بهبود عملکرد و توانمندی تاثیر چشمگیری دارد. برای ارتقاء رفاه و سلامت آنها. بعد با روش فراترکیب و بکارگیری الگوی ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) شناسایی شد. عوامل موثر بر رفاه و سلامت کارکنان که این عوامل عبارتند از: رفاه مالی، رفاه شغلی، رفاه اجتماعی، رفاه جسمانی، رفاه حقوقی و عوامل جمعیت شناختی از ابعاد موثر شناسایی شدند. (رشیدی قادی و همکاران، ۱۴۰۲)

به طور کلی، نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد و کارآفرین، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند. بنابراین، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می باشد. زیرا، سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دست یابی به اهداف فردی خواهد شد (ناظم و همکاران، ۱۳۹۴)

بی تردید، دانش عامل کلیدی در رقابت پذیری سازمان ها محسوب می شود و ارزش آتی سازمان را می سازد. از این رو، مدیریت دانش، به عنوان عامل اساسی در کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها شناخته می شود. لذا، سازمان ها برای دست یابی به چنین مزیت رقابتی، باید بدانند چگونه با توسعه، انتشار و بهره گیری از دانش سازمانی به صوت اثربخش، دانش سازمانی خود را مدیریت نمایند. (یدالهی، ۱۳۹۰)

با توجه به این که وجود تغییرات سریع و دنباله دار در اقتصاد، فناوری، مشاغل و ساختارهای سازمان هم چنان ادامه دارد. در این راستا، بیمارستان ها و تمامی ارگان های درمانی و بهداشتی باید نیروی کاری و انسانی خود را به گونه ای آموزش دهند که این افراد در مواجهه با تغییرات شدید پایدار، باانگیزه و مقاوم بوده و به بیان دیگر برای ماندگاری خود و پیشرفت سازمان خلاقانه به جلو حرکت کنند، ارگان ها باید برنامه ریزی نموده، امکانات و محتوای آموزشی تهیه نموده و از همه مهم تر خود از کارکنانی کارآفرین، نوآور و خلاق برخوردار باشند و یا با برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت، شرایط را برای توسعه کارآفرینی کارکنان فراهم نمایند، از این رو، شناخت نقش مدیریت دانش در سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه می تواند به انجام برنامه ریزی و زمینه سازی برای توسعه مدیریت دانش و سلامت سازمانی در این بیمارستان بیش از پیش، منجر گردد و شرایط و زمینه های مورد نیاز را برای ارتقاء کارآفرینی سازمانی فراهم سازد. در نتیجه، خدمت رسانی به بیماران و

همراهان آن ها از یک سو و افزایش رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان و عوامل مختلف بیمارستانی را در پی خواهد داشت.

## فرضیه های پژوهش

### فرضیه اصلی

بین مدیریت دانش با سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد.

### فرضیه های فرعی

- بین مدیریت دانش با سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد.
- بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد.
- بین مولفه های مدیریت دانش با سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد.
- بین مولفه های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد.

## تعاریف واژه ها و اصطلاحات

### تعاریف نظری

**مدیریت دانش:** ترکیب فرآیندهای اراده، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان است و هدف اصلی آن اطمینان از این است که شخص نیازمند، به دانش مورد نیاز خود در زمان مقتضی دسترسی می یابد به گونه ای که توانایی تصمیم گیری به موقع و درست برای او ممکن شود (سالاریان زاده، ۱۳۹۰)

**سلامت سازمانی:** عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن، گسترش، ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر (سالاریان زاده، ۱۳۹۰)

**کارآفرینی سازمانی:** فرآیندی در کارآفرینی است که سازمان طی میکند، تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند و تمام فعالیتهای فردی یا گروهی را به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی به ثمر برسانند. هنگامی که فعالیت کارآفرینی توسط فرد یا گروه کارآفرین در داخل یک سازمان انجام بگیرد، به آن کارآفرینی سازمانی گویند (طوسی، ۱۳۸۲)

### تعاریف عملیاتی

**مدیریت دانش:** میزان نمره ای است که فرد از پاسخ به سوال های ۱-۳۸ پرسشنامه مدیریت دانش- پاتریک و همکاران، (۲۰۰۹) کسب می کند.

**سلامت سازمانی:** میزان نمره ای که فرد از پاسخ به سوال های ۱-۴۴ پرسشنامه سلامت سازمانی هوی- و فیلدمن (۱۹۹۶) کسب می کند.

**کارآفرینی سازمانی:** میزان نمره ای است که فرد از پاسخ به سوال های ۱ - ۴۸ پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هیل (۲۰۰۳) کسب می کند.

### پیشینه پژوهش

- مولوی و گشاده دهن (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بانک ملت استان آذربایجان غربی، انجام دادند. یافته ها نشان داد که بین مولفه های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، روحیه و تاکید علمی از متغیر سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانششناسی شاغل در کتابخانه های دانشگاه شیراز، انجام دادند. یافته ها نشان داد که بین سطح مهارت کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین، از بین ابعاد کارآفرینی سازمانی، بین بعد سختکوشی، مسئولیت پذیری و موفقیت با مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود دارد، در حالیکه بین ابعاد ریسک پذیری، نظارت درونی، خلاقیت، انعطاف پذیری، تحمل ابهام و روایی کلامی با متغیر مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود ندارد.
- رازی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی، انجام دادند. یافته ها نشان داد که ۷۴ درصد عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی به ترتیب توسط معنویت در کار، توسعه و کارآیی و مشارکت در تصمیم گیری و نوآوری تبیین می شود.
- بن رامدهان لادیب (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان تاثیر ظرفیت مدیریت دانش و گرایش به کارآفرینی بر اثربخشی سازمانی در بهترین شرکت های تونس، انجام داد. یافته ها نشان داد که سرمایه اجتماعی نقش مهمی در گرایش به کارآفرینی دارد و ظرفیت مدیریت دانش و گرایش به کارآفرینی در اثربخشی سازمانی مؤثر است.
- رحیمی (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان مطالعه روابط بین سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی، انجام داد. یافته ها نشان داد که بین سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، به طوری که افزایش عملکرد سازمانی، آموزش و دانش، ارتباطات سازمانی، اخلاق و فرهنگ سازمانی، مشارکت سازمانی و در نهایت حمایت از مدیریت، جهت افزایش سطح هماهنگی میان کارکنان، پاداش، تقویت ریسک پذیری، نوآوری و خلاقیت و ایجاد روحیه کارآفرینی ضروری است. علاوه بر این، عملکرد سازمانی و هماهنگی بین کارکنان، نقش اساسی در ایجاد روحیه کارآفرینی در سازمان دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر گرد آوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی است و از آن جایی که در آن هیچ گونه دستکاری در متغیر پیش بین از جانب پژوهشگر صورت نمی گیرد، طرح پژوهش از نوع غیر

آزمایشی و از نظر روش همبستگی می باشد. مقدار همبستگی یا رابطه از طریق توزیع نمرات متغیرها تعیین می شود. در این پژوهش جامعه آماری عبارت است از کلیه کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه در سال ۱۴۰۳ است که بر اساس آمار، این جامعه از ۶۰۰ نفر تشکیل شده است. در این پژوهش برای انتخاب حجم نمونه به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد. بر این اساس، حجم نمونه برابر ۲۳۴ نفر به دست آمد. هم چنین، برای انتخاب افراد نمونه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه های مورد استفاده در این پژوهش و بکارگیری آن ها در پژوهش های متعدد داخل و خارج از کشور، جهت کاربست آن در جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش مجدداً پرسشنامه ها جهت احراز روایی به رویت متخصصان و استادان صاحب نظر رسید که روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با نظر آنان مورد تایید قرار گرفت. در این پژوهش، جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه ها، تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار جمعی از کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه قرار گرفت که پس از تکمیل، به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه های مدیریت دانش برابر ۰،۹۵، سلامت سازمانی ۰،۸۶ و کارآفرینی سازمانی برابر ۰،۸۱ محاسبه شد که بیانگر پایایی مطلوب پرسشنامه است.

### تجزیه و تحلیل داده ها

**روش توصیفی:** نتایج تحلیل توصیفی، متغیر جنسیت پاسخ دهندگان پرسشنامه ۵۶ درصد زن و ۴۴ درصد مرد تعیین شد. متغیر سن ۳۵ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۵۲ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۳ درصد بیش از ۴۰ سال داشتند. متغیر تحصیلات ۱۵ درصد فوق دیپلم ۶۲ درصد لیسانس و ۲۳ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. متغیر سابقه کار ۲۰ درصد ۵ سال، ۳۵ بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۵ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳۰ درصد ۱۶ سال و بیشتر سابقه کار داشتند.

### جدول ۱: آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

| متغیرها           | تعداد | آماره آزمون | سطح معنی داری | نتیجه |
|-------------------|-------|-------------|---------------|-------|
| مدیریت دانش       | ۲۳۴   | ۰،۱۵۶       | ۰،۱۰۸         | نرمال |
| سلامت سازمانی     | ۲۳۴   | ۰،۲۰۳       | ۰،۲۴۱         | نرمال |
| کارآفرینی سازمانی | ۲۳۴   | ۰،۱۴۸       | ۰،۱۳۰         | نرمال |

منبع: یافته پژوهشگر

نتایج بررسی داده ها نشان داد متغیرهای پژوهش یعنی مدیریت دانش، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی از یک توزیع نرمال برخوردار هستند. بنابراین، برای بررسی فرضیه های مربوط به این متغیرها از آزمون پارامتری ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده می گردد.

### روش استنباطی:

- بین مدیریت دانش با سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد.

جدول ۲: بررسی همبستگی بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان

| متغیرها     |               |       | شاخص های آماری |            |               |
|-------------|---------------|-------|----------------|------------|---------------|
| پیش بین     | ملاک          | تعداد | آماره $r$      | ضریب تعیین | سطح معنی داری |
| مدیریت دانش | سلامت سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۸۵۴          | ۰,۷۳۰      | ۰,۰۰۰۱        |

منبع: یافته پژوهشگر

یافته جدول ۲ نشان داد که رابطه معناداری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان وجود دارد. چرا که سطح معناداری (۰,۰۰۰۱) کوچکتر از مقدار خطای پیش بینی شده (۰,۰۱) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهش تایید می گردد. از سوی دیگر محاسبه ضریب تعیین (۰,۷۳۰) نشان می دهد که به ازای ۱ درصد تغییر در جهت تقویت و استمرار مدیریت دانش در سازمان، انتظار می رود به میزان ۷۳ درصد سلامت سازمانی افزایش یابد و بر عکس.

- بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد

جدول ۳: بررسی همبستگی بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی

| متغیرها     |                   |       | شاخص های آماری |            |               |
|-------------|-------------------|-------|----------------|------------|---------------|
| پیش بین     | ملاک              | تعداد | آماره $r$      | ضریب تعیین | سطح معنی داری |
| مدیریت دانش | کارآفرینی سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۷۰۲          | ۰,۴۹۲      | ۰,۰۰۰۱        |

منبع: یافته پژوهشگر

یافته جدول ۳ نشان داد که رابطه معناداری بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی کارکنان وجود دارد. چرا که سطح معناداری (۰,۰۰۰۱) کوچکتر از مقدار خطای پیش بینی شده (۰,۰۱) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهش تایید می گردد. از سوی دیگر محاسبه ضریب تعیین (۰,۴۹۲) نشان می دهد که به ازای ۱ درصد تغییر در جهت تقویت و استمرار مدیریت دانش در سازمان، انتظار می رود به میزان ۴۹ درصد کارآفرینی سازمانی افزایش یابد و بر عکس.

- بین مولفه های مدیریت دانش با سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد

جدول ۴: بررسی همبستگی بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی

| متغیرها     |               |       | شاخص های آماری |            |               |
|-------------|---------------|-------|----------------|------------|---------------|
| پیش بین     | ملاک          | تعداد | آماره $r$      | ضریب تعیین | سطح معنی داری |
| ثبت دانش    | سلامت سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۷۱۴          | ۰,۵۱       | ۰,۰۰۰۱        |
| انتقال دانش | سلامت سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۸۳۴          | ۰,۷۰       | ۰,۰۰۰۱        |
| کاربرد دانش | سلامت سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۷۹۵          | ۰,۶۳       | ۰,۰۰۰۱        |
| خلق دانش    | سلامت سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۷۳۵          | ۰,۵۴       | ۰,۰۰۰۱        |
| کسب دانش    | سلامت سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۷۸۴          | ۰,۶۱       | ۰,۰۰۰۱        |

منبع: یافته پژوهشگر

یافته جدول ۴ نشان داد که رابطه معناداری بین مولفه های مدیریت دانش (ثبت دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش، خلق دانش، کسب دانش) و سلامت سازمانی کارکنان وجود دارد. چرا که سطح معناداری (۰,۰۰۰۱) کوچکتر از مقدار خطای پیش بینی شده (۰,۰۱) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهش تایید می گردد.

- بین مولفه های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه رابطه وجود دارد

جدول ۵: بررسی همبستگی بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی

| متغیرها     |                   |       | شاخص های آماری |            |               |
|-------------|-------------------|-------|----------------|------------|---------------|
| پیش بین     | ملاک              | تعداد | آماره $r$      | ضریب تعیین | سطح معنی داری |
| ثبت دانش    | کارآفرینی سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۶۳۴          | ۰,۴۰       | ۰,۰۰۰۱        |
| انتقال دانش | کارآفرینی سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۵۲۷          | ۰,۲۸       | ۰,۰۰۰۱        |
| کاربرد دانش | کارآفرینی سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۴۸۹          | ۰,۲۴۰      | ۰,۰۰۰۱        |
| خلق دانش    | کارآفرینی سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۶۳۱          | ۰,۴۰       | ۰,۰۰۰۱        |
| کسب دانش    | کارآفرینی سازمانی | ۲۳۴   | ۰,۵۱۶          | ۰,۲۷       | ۰,۰۰۰۱        |

منبع: یافته پژوهشگر

یافته جدول ۵ نشان داد که رابطه معناداری بین مولفه های مدیریت دانش (ثبت دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش، خلق دانش، کسب دانش) و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. چرا که سطح معناداری (۰,۰۰۰۱) کوچکتر از مقدار خطای پیش بینی شده (۰,۰۱) است لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهش تایید می گردد.

### بحث و نتیجه گیری

در بررسی فرضیه اصلی، مشخص شده است که رابطه معناداری بین مدیریت دانش با سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه وجود دارد. یعنی، توجه به مدیریت دانش و برنامه ریزی برای ارتقاء هر چه بیشتر آن، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستانی را افزایش می دهد و برعکس، بی توجهی به ساختار و فرآیند مدیریت دانش در محیط های بیمارستانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان را کاهش می دهد. بنابراین، می توان با توسعه مدیریت دانش در بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان آن را ارتقاء داد. این نتیجه با نتایج پژوهش های مولوی و گشاده دهن (۱۳۹۶)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵) رحمانی و رضایی (۱۳۹۳) و نتایج پژوهش های بن رامدهان لادیب (۲۰۱۵) عبد علی و مسلمی (۲۰۱۳) همخوانی دارد. مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، فراهم کننده زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به ویژه در سطح بخش ها، سبب شکل گیری رویکرد جدید شیوه های آموزش، استفاده مؤثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف می شود. لذا، مدیریت دانش، موجب همراستا شدن سازمان ها با موقعیت ها و تغییرات پیرامون شده و همچنین در جهت پایداری، سود اوری بیشتر سازمان و کارایی عمل میکند. هم چنین، مدیریت دانش به سازمان کمک می کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به دست آورد و فعالیت خود را بر کشف، جمع آوری، انتخاب، ذخیره سازی، سازماندهی، انتقال، بکارگیری و به روز رسانی دانش، متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری، از این دانش بهره گیرد.

در بررسی فرضیه فرعی اول، مشخص شده است که رابطه معناداری بین مدیریت دانش با سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه وجود دارد. یعنی با توسعه مدیریت دانش، سلامت سازمانی افزایش و برعکس با بی توجهی به مدیریت دانش از میزان سلامت سازمانی کارکنان کاسته می شود. این نتایج با یافته های مهر آذر و همکاران (۱۳۹۲)، امیرخانی و همکاران (۱۳۹۰)، میری پور فرد و محبی (۱۳۹۰) و مدهوشی و ساداتی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. بنابراین توجه به مدیریت دانش است که این امر با همکاری کلیه کارکنان و توجه همه جانبه سازمان به افزایش آگاهی و دانش آنان میسر می شود.

در بررسی فرضیه فرعی دوم، مشخص شده است که رابطه معناداری بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه وجود دارد. یعنی با اهمیت دادن هر چه بیشتر به مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی

در کارکنان افزایش و برعکس با بی توجهی به مدیریت دانش از میزان کارآفرینی سازمانی کارکنان کاسته می شود. این نتیجه با نتایج پژوهش های مولوی و گشاده دهن (۱۳۹۶)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵) رحمانی و رضایی (۱۳۹۳) و نتایج پژوهش های بن رامدهان لادیب (۲۰۱۵) عبد علی و مسلمی (۲۰۱۳) همخوانی دارد. لذا، یکی از متغیرهایی که به توسعه و تداوم کارآفرینی سازمانی در کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه منتهی می گردد، توجه به مدیریت دانش است که این امر با همکاری کلیه کارکنان و توجه همه جانبه سازمان به افزایش آگاهی و دانش آنان میسر می شود.

در بررسی فرضیه فرعی سوم، مشخص شده است که رابطه معناداری بین مولفه های مدیریت دانش (کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش و ثبت دانش) با سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه وجود دارد یعنی با توسعه مدیریت دانش و مولفه های آن، سلامت سازمانی افزایش و برعکس با بی توجهی به مدیریت دانش و مولفه های آن، از میزان سلامت سازمانی کارکنان کاسته می شود. این نتایج با یافته های مهر آذر و همکاران (۱۳۹۲)، امیرخانی و همکاران (۱۳۹۰)، میری پور فرد و محبی (۱۳۹۰) و مدهوشی و ساداتی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. لذا، یکی از متغیرهایی که به توسعه و تداوم سلامت سازمانی در کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه منتهی می گردد، علاوه بر توجه کلی به مدیریت دانش، توجه وافی و کافی به تک تک مولفه های آن نیز هست که این امر با همکاری کلیه کارکنان و توجه همه جانبه سازمان به افزایش آگاهی و دانش آنان میسر می شود.

در بررسی فرضیه فرعی چهارم، مشخص شده است که رابطه معناداری بین مولفه های مدیریت دانش (کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش و ثبت دانش) با کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه وجود دارد. یعنی با اهمیت دادن هر چه بیشتر به مولفه های مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی در کارکنان افزایش و برعکس با بی توجهی به مولفه های مدیریت دانش از میزان کارآفرینی سازمانی کارکنان کاسته می شود. این نتایج با یافته های مهر آذر و همکاران (۱۳۹۲)، امیرخانی و همکاران (۱۳۹۰)، میری پور فرد و محبی (۱۳۹۰) و مدهوشی و ساداتی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. لذا، یکی از متغیرهایی که به افزایش، توسعه و تداوم کارآفرینی سازمانی در کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه منتهی می گردد، توجه به تک تک مولفه های مدیریت دانش است که این امر با همکاری کلیه کارکنان و توجه همه جانبه سازمان به افزایش آگاهی و دانش آنان میسر می شود.

### محدودیت های پژوهش

- دامنه زمانی پژوهش به لحاظ گردآوری داده ها و تجزیه و تحلیل آن ها در سال ۱۴۰۳ انجام پذیرفته است .
- لذا این پژوهش مقطعی بوده و در تعمیم نتایج آن به دیگر سال ها، دقت لازم به عمل آید.
- در این پژوهش تنها از پرسشنامه های بسته پاسخ و روش همبستگی استفاده شده است.
- صرف وقت زیاد برای ملاقات، دادن پرسشنامه و یا دریافت آن.
- همکاری ضعیف برخی از آزمودنی ها به علت های مختلف (بی حوصلگی و بی تفاوتی).

## منابع و مآخذ

- ۱- شهریاری، سلطانعلی، جعفری نیا، سعید، کاربخش، احمد. (۱۳۹۰). مدل راهبردی عملکرد کسب و کارهای الکترونیک. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۶۹-۹۰.
- ۲- اکبری، مرتضی، شکبیا، حجت، ضیایی، محمدصادق، مرزبان، شیرماد، و رازی، سمیرا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی: (مورد مطالعه: دانشگاه تهران). مدیریت دولتی، ۱۵(۱)، ۱-۲۰.
- ۳- ناظم، ف.، کریم زاده، ص.، قادری، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با ۸۹-۱۱۵. کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه پژوهش اجتماعی،
- ۴- یداللهی فارسی، ج.، گلابی، ا.م.، مهربانی، ر. (۱۳۹۰). فرصت‌ها و اید‌های کارآفرینی. ویرایش دوم، انتشارات سازمان جهاد دانشگاهی.
- ۵- سالاریان زاده، م.ح.، صدر، ف.، واعظ مهدوی، م.، ماهر، ع. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های بهداشتی درمانی دولتی ایران. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۱۹-۱۳۹.
- ۶- طوسی، م.ع. (۱۳۸۲). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
- ۷- حاتمی، احمد. محمد، صدری (۱۳۹۰). استقرار مدیریت دانش و رابطه آن با خلاقیت کارکنان ناجا (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان مازندران). فصلنامه منابع - انسانی ناجا، سال ۱، شماره ۳۷، صص ۴۷
- ۸- ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل. (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان. تهران: نشر پیوند نو.
- ۹- آیدیس. مخبر، ون پای، (۲۰۰۷) بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی. پیام آینده (نشریه بانک آینده)، شماره ۳۳-۳۵.
- ۱۰- ابراهیمی، سعیده، زارع، هانیه، جوکار، عبدالرسول. (۱۳۹۵). بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز. دانش‌شناسی، ۹(۳۳)، ۱۷-۲۶.
- ۱۱- رازی، سمیرا، اکبری، مرتضی، شکبیا، حجت، رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم شماره ۲ (پیاپی ۳۲، تابستان ۱۳۹۴)
- ۱۲- رحیمی، مهدی؛ کرمانی القریشی، محمد رضا. (۲۰۱۵). امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در صنعت فولاد کشور. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه، اصفهان، دوره ۱۷. شماره ۳، صص: ۱۲۱
- ۱۳- نعیمه، مهرآذر. داوود. شرفی. (۱۳۹۲) بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز. فصلنامه - دانش‌شناسی، دوره ۱، شماره ۳۳، صص: ۱۵-۱۹
- ۱۴- امیرخانی، سعید. (۱۳۹۰) بررسی تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

- ۱۵- میری پور فرد، محمد. محبی، احمد. (۱۳۹۰) امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در صنعت فولاد کشور. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه، اصفهان، دوره ۱۷- شماره ۳، صص: ۱۲۱
- ۱۶- رشیدی قادی، رضا؛ مهارا، اسدالله ؛ غلامی رودی، ذبیح الله (۱۴۰۲). طراحی الگوی مناسب رفاه و سلامت کارکنان با استفاده از رویکرد فراترکیب. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۵ (۱): ۹۹- ۱۱۷.

---

## **Investigating the effectiveness of organizational health, organizational entrepreneurship on knowledge management (case study: employees of Imam Reza (AS) Kermanshah Hospital)**

---

---

### **Abstract**

The purpose of this research was to investigate the relationship between knowledge management and organizational health and organizational entrepreneurship of employees of Imam Reza (AS) Kermanshah Hospital in 1403. In the present study, a descriptive method of correlation type was used; the statistical population was all the employees of Imam Reza (AS) Kermanshah Hospital in 1403. 324 people were selected as samples by stratified random sampling method. Data measurement tools were the standard knowledge management questionnaires of Patrick et al. (2009), Hoy and Feldman's organizational health (1996) and Hill's organizational entrepreneurship (2003). The validity of the questionnaire was confirmed by experts and tested using the internal consistency method and Cronbach's alpha coefficient. The coefficient of determination (0.730) for significance between knowledge management and organizational health of employees showed that for 1% change in the direction of strengthening and continuity of knowledge management in the organization, organizational health is expected to increase by 73% and vice versa. The coefficient of determination (0.492) for the significance between knowledge management and organizational entrepreneurship of employees showed that for 1% change in the direction of strengthening and continuity of knowledge management in the organization, it is expected that organizational entrepreneurship will increase by 49% and vice versa. There is also a significant relationship. There is between the components of knowledge management (knowledge registration, knowledge transfer, knowledge application, knowledge creation, knowledge acquisition) with the organizational health of employees and organizational entrepreneurship. The results showed that there is a relationship between knowledge management and its components (knowledge acquisition, knowledge creation, knowledge application, and knowledge transfer and knowledge registration) with the organizational health and organizational entrepreneurship of the employees of Imam Reza Hospital (AS) in Kermanshah.

### **Keywords**

Organizational health, organizational entrepreneurship, knowledge management, employees

---