Pejouhesh dar Pezeshki (i.e., Research in Medicine) **Original Article**

The Quarterly Journal of School of Medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences 2024; Vol. 48; No. 2

Improvement of Organizational Performance Based on the Method of Knowledge Management and Organizational Learning in Nursing Personnel of Shahid Beheshti University of Medical Sciences in 1402

Soghra Afkaneh*, Fatemeh Sabzi Zamaleh

Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

Received: June 10, 2024; Accepted: June 19, 2024

Abstract

Background and Aim: Considering the importance of professional performance in personnel, especially nursing personnel, and the importance of factors related to it, such as knowledge management and organizational learning, this research was carried out in 1402 on the nursing personnel of Shahid University of Medical Sciences. Beheshti took place. So far not enough studies have been conducted in this field.

Methods: In this Correlation research, statistical population consisted of 6,000 nurses at Shahid Beheshti University of Medical Sciences, 361 of them were selected by random stratified sampling using Morgan's sample size estimation table. In order to collect the required information, Lawson's standard knowledge management questionnaires, Nifeh's organizational learning standard questionnaires, and Hersey's and Goldsmith's standard organizational performance questionnaires were used. In order to measure knowledge management with 24 questions including 6 components were used. The components consisted of knowledge creation, knowledge absorption, knowledge organization, knowledge storage, knowledge dissemination, and knowledge application based on a five- point Likert spectrum with questions such as (the organization responds appropriately to constructive ideas and provides them with documents to write down the knowledge of the employees .). In order to measure organizational learning, 33 questions with 7 options were used. This questionnaire has 7 components of common vision, organizational culture, teamwork and learning, knowledge sharing, systems thinking, collaborative leadership and development of employees' competencies. Respondents were asked to indicate their opinion on each item on a seven-point scale. In order to measure organizational performance, 42 questions with 5 options including dimensions of organizational performance were used. 7 components of ability, clarity, help, incentive, evaluation, credibility and environment were measured. Pearson's correlation coefficient was used to check the validity of the tests.

Results: The findings were made on 361 nurses; 24.3% of the respondents were male, and 75.7% of the respondents were female. The rank of knowledge management was (2.98 ± 0.68) and the amount of organizational learning was (3.17 ± 1.13) and there was a correlation between knowledge management and organizational performance (r = 0.08) and between organizational learning and performance. A very good organizational correlation was obtained with a correlation coefficient of 0.95.

Conclusion: The findings showed that at Shahid Beheshti University of Medical Sciences, there is a correlation between knowledge management and organizational learning and organizational performance. In addition, an experimental study to investigate the impact of knowledge management and organizational learning on organizational performance is recommended.

Keywords: Organizational performance; Knowledge management; Organizational learning

Please cite this article as: Afkaneh S, Sabzi Zamaleh F. Improvement of Organizational Performance Based on the Method of Knowledge Management and Organizational Learning in Nursing Personnel of Shahid Beheshti University of Medical Sciences in 1402. Pejouhesh dar Pezeshki. 2024;48(2):50-59.

***Corresponding Author:** Soghra Afkaneh; **Email:** safkaneh@gmail.com

Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

پژوهش در پزشکی
مقاله پژوهشی
فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی شهید بهشتی
دوره ۴۸، شماره ۲، سال ۱۴۰۳ شمسی، صفحات ۵۰ تا ۵۹

پیش‌بینی عملکرد سازمانی بر اساس ابعاد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در پرسنل پرستاری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۴۰۲

صغری افکانه*، فاطمه سبزی زاملە

گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

چکیده

سابقه و هدف: باتوجه به اهمیت عملکرد سارمانی در پرسنل خصوصاً پرسنل پرستاری و اهمیت عوامل مرتبط با آن ازجمله مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و اینکه تابه‌حال در این زمینه مطالعه‌های کافی انجام نگرفته، بنابراین این تحقیق در سال ۱۴۰۲ روی پرسنل پرستاری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد.

روش کار: تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مشتمل بر ۶،۰۰۰ نفر از پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است که با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه مورگان، ۳۶۱ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش لاوسون، پرسشنامه‌های استاندارد یادگیری سازمانی نیفه و پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد سازمانی استاندارد هرسی و گلداسمیت استفاده شد. برای سنجش مدیریت دانش با ۲۴ سوال و شامل ۶ مؤلفه که شامل دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به‌کارگیری دانش بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سوالاتی مانند (سازمان در برابر ایده‌های سازنده پاسخ مناسب داده و اسنادی برای مکتوب‌سازی دانش کارکنان در اختیار آنان قرار می‌دهد.) به سنجش مدیریت دانش می‌پردازد. برای سنجش یادگیری سازمانی با ۳۳ سوال هفت گزینه‌ای استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۷ مؤلفه چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان است و از پاسخ‌دهندگان خواسته شده تا نظر خود را در مورد هر گویه روی یک مقیاس هفت درجه‌ای مشخص کنند. برای سنجش عملکرد سازمانی با ۴۲ سوال پنج گزینه‌ای و شامل ابعاد عملکرد سازمانی است، استفاده شده است و هفت مولفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای بررسی صحت آزمون‌ها از ضریب همبستگی پیرسن (Pearson correlation coefficient) استفاده شد.

یافته‌ها: روی ۳۶۱ نفر پرستار بررسی شده ۲۴/۳ درصد از پاسخگویان مرد و ۷۵/۷ درصد از پاسخگویان زن بودند انجام گرفت. رتبه مدیریت دانش با (۰/۶۸ ± ۲/۹۸) و میزان یادگیری سازمانی با (۱/۱۳ ± ۳/۱۷) و بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی همبستگی وجود داشته (r = ۰/۰۸) و بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی هم همبستگی خیلی خوبی با ضریب همبستگی ۰/۹۵ به دست آمد.

نتیجه‌گیری و توصیه‌ها: یافته‌ها نشان داد که در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی همبستگی وجود دارد. به عبارتی دیگر انجام یک مطالعه تجربی برای بررسی تأثیر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی توصیه می‌شود.

واژگان کلیدی: عملکرد سازمانی؛ مدیریت دانش؛ یادگیری سازمانی

به این مقاله، به صورت زیر استناد کنید:

Afkaneh S, Sabzi Zamaleh F. Improvement of Organizational Performance Based on the Method of Knowledge Management and Organizational Learning in Nursing Personnel of Shahid Beheshti University of Medical Sciences in 1402. Pejouhesh dar Pezeshki. 2024;48(2):50-59.

*نویسنده مسئول مکاتبات: صغری افکانه؛ آدرس پست الکترونیکی: safkaneh@gmail.com

گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

مقدمه

یکی از نگرانی‌ها و دغدغه‌های جامعه، عملکرد سازمانی مؤسسات مختلف است (۱). این عملکرد در همه سازمان‌ها اعم از آموزشی، تولیدی و خدماتی مطرح است (۲). ما فعلاً اطلاعی از عملکرد سازمانی پرسنل پرستاری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نداریم و یا مربوط به قبل بوده و همین‌طور کاستی‌هایی دارند، اما اگر این مسئله تداوم پیدا کند موجودیت دانشگاه را زیر سوال می‌برد.

یکی از عواملی که گفته می‌شود روی عملکرد سازمانی مؤثر است، دانش مدیریت و یادگیری سازمانی پرسنل ازجمله پرستاری است (۶-۱) چون تا به حال مطالعه‌ای در این قسمت در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام نشده و همین‌طور تحقیق‌هایی که انجام شده قدیمی بوده و کاستی هایی دارد. بنابراین برای تعیین میزان همبستگی دانش مدیریت و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی این تحقیق در سال ۱۴۰۲ روی پرسنل پرستاری این دانشگاه انجام شد.

روش کار

این مطالعه به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. حجم نمونه در پژوهش حاضر روی ۳۶۱ نفر پرستار واجد شرایط انجام شد. این تعداد بر اساس حجم نمونه در مطالعه‌های قبلی تعیین شد(۲، ۳). جامعه مورد بررسی تمامی پرسنل پرستار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۴۰۲ بوده‌اند که تعداد آنها در زمان بررسی حدود ۶ هزار نفر برآورد شد. نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای تعیین شد و لیست به هنگام پرسنل بیمارستان‌ها تعیین و برای این تعداد نمونه که انتخاب شدند، پرسشنامه ارسال شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش لاوسون، پرسشنامه‌های استاندارد یادگیری سازمانی نیفه و پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد سازمانی استاندارد هرسی و گلداسمیت استفاده شد. برای سنجش مدیریت دانش با ۲۴ سوال و شامل ۶ مؤلفه که شامل دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سوالاتی مانند (سازمان در برابر ایده‌های سازنده پاسخ مناسب داده و اسنادی برای مکتوب‌سازی دانش کارکنان در اختیار آنان قرار می‌دهد.) به سنجش مدیریت دانش می‌پردازد.

برای سنجش یادگیری سازمانی با ۳۳ سوال هفت گزینه‌ای استفاده شد. این پرسشنامه دارای هفت مؤلفه چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان است و از پاسخ‌دهندگان خواسته شده تا نظر خود را در مورد هر گویه روی یک مقیاس هفت درجه‌ای مشخص کنند.

برای سنجش عملکرد سازمانی با ۴۲ سوال پنج گزینه‌ای و شامل ابعاد عملکرد سازمانی است استفاده شده است و هفت مولفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای بررسی صحت آزمون‌ها از ضریب همبستگی پیرسن استفاده شد.

یافته‌ها

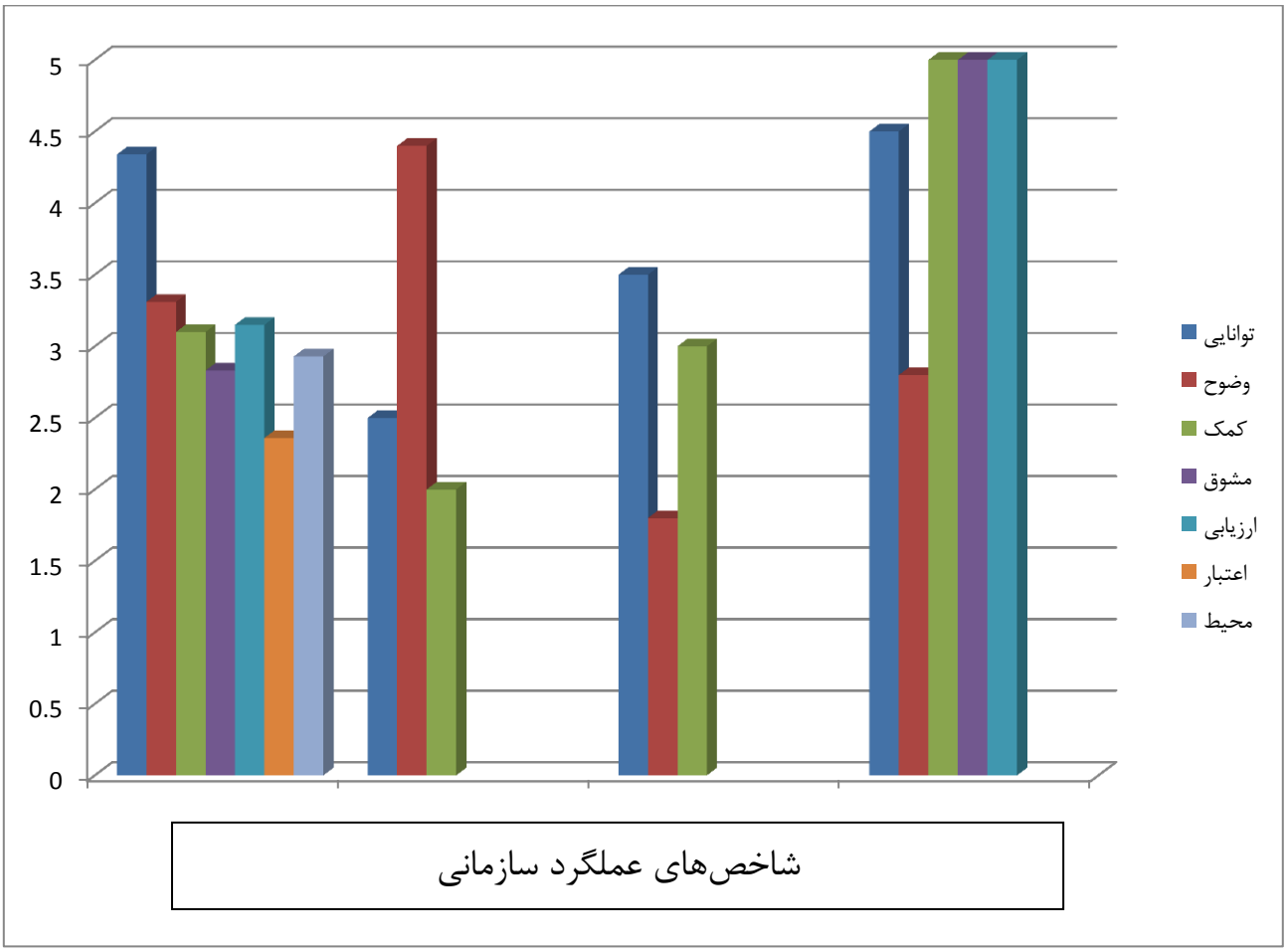
در نمونه بررسی شده، ۸۷ نفر معادل ۲۴/۳ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۷۴ نفر معادل ۷۵/۷ درصد از پاسخگویان زن بودند و ۸۳ نفر معادل ۲۲/۹ درصد از پاسخگویان کمتر از ۳۰ سال، ۱۱۸ نفر معادل ۳۲/۷ درصد از پاسخگویان بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۰۴ نفر معادل ۲۸/۸ درصد از پاسخگویان بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۵۶ نفر معادل ۱۵/۶ درصد از پاسخگویان بیشتر از ۵۰ سال داشتند. بنابراین در نمونه بررسی شده، تعداد پاسخگویان ۳۰ تا ۴۰ ساله، بیشتر از سایر پاسخگویان و تعداد پاسخگویان ۵۰ ساله و بیشتر، کمتر از سایر پاسخگویان بود. سطح تحصیلات ۱۵۵ نفر معادل ۴۲/۹ درصد از پاسخگویان لیسانس و سطح تحصیلات ۲۰۶ نفر معادل ۵۷/۱ درصد از پاسخگویان فوق لیسانس بود. بنابراین در نمونه بررسی شده، تعداد پاسخگویان با تحصیلات فوق لیسانس، بیشتر از پاسخگویان با تحصیلات لیسانس بود.

نتایج به‌دست آمده در جدول ۱ در نمونه بررسی شده نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های؛ توانایی به میزان (۰/۵۸۴ ± ۴/۳۴) کم‌ترین آنها مربوط به عملکرد مشوق به

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

میزان (۰/۷۷۶ ± ۲/۸۳) و آزمون نشان داد که این تفاوت بین شاخص‌های عملکردی به لحاظ آماری ($P < ۰/۰۵$) معنادار بوده است.

باتوجه به تعریف عملکرد سازمانی در نمونه بررسی شده، پنج نفر معادل ۱/۴ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده ضعیف، ۱۹۵ نفر معادل ۵۴ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده متوسط و ۱۶۱ نفر معادل ۴۴/۶ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده قوی است.



نمودار ۱- توصیف پرستاران بررسی شده بر حسب میزان عملکرد سازمانی

متغیر «مدیریت دانش» بر حسب شاخص‌های شش گانه در جدول ۲ ارائه می‌شود.

مؤلفه‌های آن نشان می‌دهد که بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های؛ به‌کارگیری دانش (۹۵۸ /۰ ± ۳/۰۷)، انتشار دانش (۰/۷۱۶ ± ۳/۰۶)، سازمان‌دهی دانش (۰/۷۶۸ ± ۲/۹۹)، جذب دانش (۰/۸۰۷ ± ۲/۹۸)، ذخیره دانش (۰/۶۷۹ ± ۲/۹۰) و کم‌ترین مربوط به دانش آفرینی (۰/۹۷۸ ± ۲/۸۶) است و به لحاظ آماری معنادار بود.

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

جدول ۲- توصیف نمونه بررسی شده بر حسب متغیر «مدیریت دانش»

میزان شاخص ها	میانگین	انحراف معیار
به کارگیری دانش	۳/۰۷	۰/۹۵۸
انتشار دانش	۳/۰۶	۰/۷۱۶
سازمان‌دهی دانش	۲/۹۹	۰/۷۶۸
جذب دانش	۲/۹۸	۰/۸۰۷
ذخیره دانش	۲/۹۰	۰/۶۷۹
دانش آفرینی	۲/۸۶	۰/۹۷۸
کل	۲/۹۸	۰/۶۷۸

در یک جمع‌بندی متغیر «مدیریت دانش» ۳۶۱ نفر پاسخگو، ۳۰۰ نفر معادل ۸۳/۱ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که مدیریت دانش مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده ضعیف، ۴۳ نفر معادل ۱۱/۹ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که مدیریت دانش مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده متوسط و ۱۸ نفر معادل ۰/۵ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که مدیریت دانش مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده قوی است.

توصیف نمونه‌ها بر حسب «یادگیری سازمانی» مؤلفه‌های هفت‌گانه آن در جدول ۳ ارائه شد و نشان می‌دهد که بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های؛ توسعه شایستگی‌های کارکنان (۱/۳۴۶ ± ۳/۸۷)، اشتراک دانش (۱/۴۵۹ ± ۳/۵۰)، تفکر سیستمی (۱/۵۹۲ ± ۳/۳۰)، چشم‌انداز مشترک (۱/۴۹۵ ± ۳/۱۳)، کار و یادگیری تیمی (۱/۱۴۳ ± ۲/۹۸)، فرهنگ سازمانی (۱/۳۰۵ ± ۲/۸۹) و کم‌ترین مربوط به رهبری مشارکتی (۱/۵۴۷ ± ۲/۵۱) است. آزمون نشان داد که شاخص‌های یادگیری در گروه‌ها معنادار بوده که کمتر از ۰/۰۵ است.

جدول ۳- توصیف نمونه بررسی شده بر حسب متغیر «یادگیری سازمانی»

میزان شاخص ها	میانگین	انحراف معیار
توسعه شایستگی‌های کارکنان	۳/۸۷	۱/۳۴۶
اشتراک دانش	۳/۵۰	۱/۴۵۹
تفکر سیستمی	۳/۳۰	۱/۵۹۲
چشم‌انداز مشترک	۳/۱۳	۱/۴۹۵
کار و یادگیری تیمی	۲/۹۸	۱/۱۴۳
فرهنگ سازمانی	۲/۸۹	۱/۳۰۵
رهبری مشارکتی	۲/۵۱	۱/۵۴۷
کل	۳/۱۷	۱/۱۳۳

در یک جمع‌بندی متغیر یادگیری سازمانی از ۳۶۱ نفر پاسخگو در نمونه بررسی شده، هفت نفر معادل ۱/۹ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که یادگیری سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده ضعیف، ۱۲۹ نفر معادل ۳۵/۷ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که یادگیری سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده متوسط و ۲۲۵ نفر معادل ۶۲/۴ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که یادگیری سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده قوی است.

جدول ۴- ماتریس همبستگی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی ($^{**}P < ۰/۰۱$ و $^{*}P < ۰/۰۵$)

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱- عملکرد سازمانی	۱/۰۰۰	۰/۶۷۶**	۰/۶۹۶**	۰/۶۶۵**	۰/۶۳۷**	۰/۵۹۷**	۰/۶۹۰**	۰/۸۰۰**
۲- دانش آفرینی		۱/۰۰۰	۰/۷۷۲**	۰/۵۶۹**	۰/۵۹۱**	۰/۴۹۱**	۰/۶۹۴**	۰/۸۴۹**
۳- جذب دانش			۱/۰۰۰	۰/۷۲۹**	۰/۶۷۴**	۰/۵۲۲**	۰/۷۱۲**	۰/۸۹۳**
۴- سازمان‌دهی دانش				۱/۰۰۰	۰/۶۲۶**	۰/۴۹۹**	۰/۶۳۵**	۰/۸۱۲**
۵- ذخیره دانش					۱/۰۰۰	۰/۵۴۰**	۰/۶۶۴**	۰/۸۰۲**
۶- انتشار دانش						۱/۰۰۰	۰/۵۵۰**	۰/۷۱۱**
۷- بکارگیری دانش							۱/۰۰۰	۰/۸۷۱**
۸- مدیریت دانش								۱/۰۰۰

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

در جدول ۴ همبستگی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی به تفکیک شاخص‌های آنها در جدول بالا ارائه شد و نشان داد با اطمینان ۹۵درصد همبسته بودن متغیرهای مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی تأیید می‌شود. چنانکه مشاهده می‌شود عملکرد سازمانی بیشترین همبستگی را با «مدیریت دانش» (r=۰/۸۰۰) و کم‌ترین همبستگی را با «انتشار دانش» (r=۰/۵۹۷) دارد.

سطح معناداری آزمون استقلال متغیرهای یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی کمتر از α=۰/۰۵ بود، بنابراین با اطمینان ۹۵درصد همبسته بودن متغیرهای یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی تأیید می‌شود. چنانکه مشاهده می‌شود عملکرد سازمانی بیشترین همبستگی را با «یادگیری سازمانی» (r = ۰/۸۰۵) و کم‌ترین همبستگی را با «فرهنگ سازمانی» (r = ۰/۵۸۴) دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق نشان داد که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی همبستگی دارد. مطابق نتایج به‌دست آمده، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین)، برای تبیین تغییرهای متغیر وابسته (ملاک) عملکرد سازمانی و با استفاده از روش همزمان وارد مدل رگرسیونی خطی چندگانه شده‌اند. میزان همبستگی چندگانه عملکرد سازمانی با مجموعه متغیرهای مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ۰/۸۱۱ است. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای مدل برازش یافته ۰/۶۵۵ است؛ یعنی حدود ۶۵ درصد از تغییرهای عملکرد سازمانی توسط مدیریت دانش و یادگیری سازمانی قابل تبیین است. همچنین خطای استاندارد برآورد شده برای مدل رگرسیونی برازش یافته ۰/۳۶۲ است. سطح معناداری آزمون تحلیل واریانس معنادار بودن مدل کمتر از α = ۰/۰۱ است. بنابراین با اطمینان ۹۹درصد مدل معنادار است و کارایی آن تأیید می‌شود. بنابراین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی قدرت تبیین‌گری لازم را داشته و می‌توانند واریانس عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده را توجیه کنند. سطح معناداری آزمون تأثیر ضریب ثابت معادله رگرسیونی و متغیرهای پیش‌بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین تأثیر این متغیرها بر متغیر عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده، معنادار است. یادگیری سازمانی با ضریب تأثیر (β = ۰/۴۸۲) و مدیریت دانش با ضریب تأثیر (β = ۰/۳۳۶) به ترتیب بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد سازمانی دارند؛ به ازای هر واحد تغییر در یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۴۸۲ انحراف استاندارد و به ازای هر واحد تغییر در مدیریت دانش، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۳۳۶ انحراف استاندارد، افزایش می‌یابد.

تحقیق نشان داد که "ابعاد مدیریت دانش با عملکرد سازمانی همبستگی دارد" دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین)، برای تبیین تغییرات متغیر وابسته (ملاک) عملکرد سازمانی و با استفاده از روش همزمان وارد مدل رگرسیونی خطی چندگانه شده‌اند. میزان همبستگی چندگانه عملکرد سازمانی با مجموعه متغیرهای دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش ۰/۸۰۲ است. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای مدل برازش یافته ۰/۶۳۸ است، یعنی حدود ۶۳ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی توسط دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش قابل تبیین است. همچنین خطای استاندارد برآورد شده برای مدل رگرسیونی برازش یافته ۰/۳۷۱ است. سطح معناداری آزمون تحلیل واریانس معنادار بودن مدل کمتر از ۰/۰۱ = α است. بنابراین با اطمینان ۹۹درصد مدل معنادار است و کارایی آن تأیید می‌شود. بنابراین دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش قدرت تبیین‌گری لازم را داشته و می‌توانند واریانس عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده را توجیه کنند. سطح معناداری آزمون تأثیر ضریب ثابت معادله رگرسیونی و متغیرهای پیش‌بینی دانش آفرینی، سازمان‌دهی

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین تأثیر این متغیرها بر متغیر عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده، معنادار است. دانش آفرینی با ضریب تأثیر (β = ۰/۲۱۸)، سازمان‌دهی دانش با ضریب تأثیر (β = ۰/۲۱۳)، انتشار دانش با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۹۰)، به کارگیری دانش با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۷۱) و ذخیره دانش با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۰۳) به ترتیب بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد سازمانی دارند؛ به ازای هر واحد تغییر در دانش آفرینی، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۲۱۸ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در سازمان‌دهی دانش، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۲۱۳ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در انتشار دانش، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۹۰ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در به کارگیری دانش، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۷۱ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در ذخیره دانش، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۰۳ انحراف استاندارد، افزایش می‌یابد.

یکی از یافته‌های این تحقیق نشان داد که" ابعاد یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی همبستگی دارد." چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین)، برای تبیین تغییرات متغیر وابسته (ملاک) عملکرد سازمانی و با استفاده از روش همزمان وارد مدل رگرسیونی خطی چندگانه شده‌اند. میزان همبستگی چندگانه عملکرد سازمانی با مجموعه متغیرهای چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان ۰/۸۰۷ است. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای مدل برازش یافته ۰/۶۴۴ است؛ یعنی حدود ۶۴ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی توسط چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان قابل تبیین است. همچنین خطای استاندارد برآورد شده برای مدل رگرسیونی برازش یافته ۰/۳۶۸ است. سطح معناداری آزمون تحلیل واریانس معنادار بودن مدل کمتر از α = ۰/۰۱ است. بنابراین با اطمینان ۹۹درصد مدل معنادار است و کارایی آن تأیید می‌شود. بنابراین چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان قدرت تبیین‌گری لازم را داشته و می‌توانند واریانس عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده را توجیه کنند. سطح معناداری آزمون تأثیر ضریب ثابت معادله رگرسیونی و متغیرهای پیش‌بین چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین تأثیر این متغیرها بر متغیر عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده معنادار است. توسعه شایستگی‌های کارکنان با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۸۸)، رهبری مشارکتی با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۶۰)، کار و یادگیری تیمی با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۵۲)، تفکر سیستمی با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۳۷)، اشتراک دانش با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۳۲)، چشم‌انداز مشترک با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۲۹) و فرهنگ سازمانی با ضریب تأثیر (β = ۰/۱۰۹) به ترتیب بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد سازمانی دارند؛ به ازای هر واحد تغییر در توسعه شایستگی‌های کارکنان، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۸۸ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در رهبری مشارکتی، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۶۰ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در کار و یادگیری تیمی، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۵۲ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در تفکر سیستمی، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۳۷ انحراف استاندارد، به ازای

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

هر واحد تغییر در اشتراک دانش، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۳۲ انحراف استاندارد، به ازای هر واحد تغییر در چشم‌انداز مشترک، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۲۹ انحراف استاندارد و به ازای هر واحد تغییر در فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی مراکز آموزشی و درمانی بررسی شده به اندازه ۰/۱۰۹ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد امروزه سازمان‌ها با مسائلی چون تغییر وتحولات سریع فن‌آوری، رقابت پیچیده، حس بی اعتمادی به روش‌های سنتی در مدیریت سازمانی و میل کلی به کسب مزیت‌های رقابتی و بهبود عملکرد سازمانی هستند. در این بین سازمان‌هایی می‌توانند قدرت رقابت سازمانی داشته باشند که با بر عهده گرفتن نقشی فعال و تاثیرگذار، به دنبال به دست آوردن مزیت‌های رقابتی و بهبود عملکرد سازمانی باشند. (۳) در این میان، عده‌ای از محققان به نقش دانش در کسب مزایای رقابتی و عملکرد بهتر سازمان اشاره داشته‌اند و از آن به عنوان عامل تحریک و تقویت رقابت، نوآوری و تسهیل‌کننده تغییر یاد می‌کنند. به همین منظور دانش و ایجاد بستر مناسب برای مدیریت آن در تمامی سازمان‌ها یکی از منابع حقیقی رقابت‌پذیری در دنیای امروز است. سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند که در کل سازمان، مدیریت دانش کارا و اثربخش حکمفرما شده و افراد بتوانند به طور فردی و گروهی، در سازمان به خلق و حفظ دانش بپردازند. (۵) بدون شک یکی از مهم‌ترین بسترها برای به دست آوردن عملکرد بهترسازمان، کسب و به کارگیری دانش است. در این راستا، محققان بیان می‌دارند، عملکرد مطلوب پایدار تنها از طریق به کارگیری، دانش برای نوآوری حاصل می‌شود. بنابراین، باتوجه به ارتباط غیر قابل انکار دانش با نوآوری، درک نقش و تأثیر مدیریت دانش برعملکرد مطلوب از اهمیت بسزایی برخوردار است (۶).

برای اداره سازمان‌ها به نحوی مناسب، مؤثر و کارآمد، با ارزش‌ترین و ضروری‌ترین سازمان‌ها منابع انسانی آن سازمان است. مطالعه‌ها نشان می‌دهد که این منابع انسانی سازمان هستند که موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شوند.

در واقع، یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت دانش پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد سازمانی است، به عبارتی دیگر در صورت توجه بیشتر به مدیریت دانش باید انتظار ارتقای عملکرد در سازمان را داشت. در واقع مدیریت دانش به مدیریت کردن دانش فردی و سازمانی موجود در سازمان برای کسب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانی می‌پردازد. به عبارتی دیگر مدیریت دانش با مؤلفه‌های خود زمینه و بستر الزم برای بهبود عملکرد سازمانی را فراهم می‌سازد. فعالیت‌هایی همچون کسب دانش که مرتبط با ورود دانش جدید به سیستم (سازمان) است و بهبود و اصالح فرایندهای انجام کار در سازمان کمک شایانی می‌کند. همچنین ذخیره و نگه‌داری دانش از دیگر مؤلفه‌های عملکرد سازمانی است. باید تمامی کارکنان سازمان قابلیت دسترسی به دانش کسب شده را داشته باشند و از آن در جهت افزایش بهبود عملکرد خود و سازمان متبوع خود استفاده کنند.

بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر با انتخاب و ترویج مدیریت دانش بر میزان عملکرد سازمانی افزوده می‌شود. مدیریت دانش نیز به این دلیل که دارایی‌های ناملموسی را فراهم می‌کند که منحصر به فرد، غیرقابل تقلید و بی‌بدیل هستند، می‌تواند در ارتقای مزیت رقابتی و در پی آن عملکرد سازمانی نقش چشمگیری داشته باشد. از آنجا که سبک رهبری تحول آفرین به الگوهای رفتاری که رهبر به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد اشاره دارد و این الگوهای رفتاری در تمامی ارکان سازمان ازجمله عملکرد سازمانی اثرگذار است.

باتوجه به اهمیت یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در سازمان‌های امروزی و همچنین تأثیری که یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی دارد، در این پژوهش به بررسی رابطه بین این متغیرها پرداخته شد.

در این پژوهش پس از گردآوری اطلاعات و داده‌های تحقیق به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش، یادگیری

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

سازمانی بر عملکرد سازمانی در قالب سوالات تحقیق پرداخته شد که تمامی این مقوله‌ها تایید شدند. در ادامه برای ارتقا و اشاعه بیشتر یادگیری سازمانی، به ارائه پیشنهادهایی به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی پرداخته می‌شود.

محدودیت‌ها

این تحقیق یکی مربوط به این است که چون روش نمونه‌گیری به صورت پرسشنامه‌ای بود ممکن است خود فرد پاسخگو نباشد، ولی از طرف دیگر امکان مراجعه مستقیم به پرستاران نمونه وجود نداشته و به علاوه این شائبه وجود دارد که تحت تأثیر رویارویی نتوانند پاسخ مناسب را بدهند.

پیشنهادها

باتوجه به یافته‌های این تحقیق که بین شاخص‌های مدیریت دانش و یادگیری با عملکرد سازمانی همبستگی خوبی وجود داشته و باتوجه به نقش اساسی عملکرد سازمانی پرستاران، توصیه می‌شود که یک مطالعه تجربی برای تعیین تأثیر یک دوره آموزش مدیریت دانش و نیز یادگیری بر عملکرد پرسنل پرستاری دانشگاه انجام شود. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود برای جمع‌آوری اطلاعات علاوه بر پرسشنامه از شیوه‌های دیگر (مصاحبه، مشاهده و ...) استفاده شود و اطلاعات تنها متکی به پرسشنامه نباشد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه حاصل بخشی از پایان نامه خانم فاطمه سبزی زامله برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی مدیریت آموزشی از دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد رودهن. بود.

از مشارکت‌کنندگان محترم و تمامی پرستارانی که در اجرای پژوهش حاضر ما را یاری نمودند، سپاسگزاریم.

تعارض منافع

نویسندگان، تعارض منافعی را گزارش نکرده‌اند.

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]

References

1. Schulz M, Jobe LA. Codification and tacitness as knowledge management strategies: an empirical exploration. The Journal of High Technology Management Research. 2001 Apr 1;12(1):139-65.

2. Tseng SM. The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. Journal of knowledge management. 2010 Apr 6;14(2):269-84.

3. Garvin DA. Learning in action: A guide to putting the learning organization to work. Harvard Business Press; 2000.

4. Neefe DO. Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes. 2001

5. Jennex, M. (2017, January). Re-Examining the Jennex Olfman Knowledge Management Success Model. In Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences.

6. Sprinkle TA, Urick MJ. Three generational issues in organizational learning: Knowledge management, perspectives on training and "low-stakes" development. The Learning Organization. 2018 Feb 5;25(2):102-12.

[Downloaded from pejouhesh.sbmu.ac.ir on 2026-11-07]