

Identification of the features of human knowledge in the public hospital of Shiraz city in 2012

Ravangard R¹, Khammarnia M², Heidari P^{3*}

Abstract

Background: The present value and future achievement of any organization is completely dependent on the abilities and skills of its staffs. Hospital is one of the organizations that give services and depends on knowledge human resources. The purpose of this research is the study of the characteristics of knowledge-based human forces in public hospitals of Shiraz University of Medical Sciences.

Methods: This study was a survey that was conducted in a descriptive-analytical way in public hospitals of Shiraz in 2012. The subject of study were all physicians and nurses working in public hospitals in Shiraz selected by compound sampling (stratified sampling adjusted to sample size and two stage cluster sampling). Finally 124 members of the physician and nurses were selected as samples. Data was collected by questionnaire that its reliability was gained using Cronbach's 0.89 alpha coefficient. To analyze the data, the SPSS16 software and tests of descriptive and inferential statistics such as t-test and Pearson correlation coefficient were used.

Findings: In this study, there were 72% men that 50% of them have bachelor degrees. 36 members were physicians and 64 members were nurses. The medical staff had features of scholars except independence, self-arousal, and creativity. There was a meaningful relationship between scholar's features and their ages ($r = -0.253$, $p = 0.024$), but there wasn't a meaningful relationship between their features with other demographical factors.

Conclusion: Physicians and nurses are as the important resources of hospitals had some features of scholars. The hospital managers should search about the reasons of the lack of scholars' features in medical staff and plan to keep and promote the present features.

Key words: Human knowledge resources, scholars, medical staff, general hospital

Sadra Med J 2013; 1(1): 29-38

Received: Nov. 17th, 2012

Accepted: Jan. 1st, 2013

¹ PhD, School of Management and Medical Information Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

² PhD Candidate, School of Management and Medical Information Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran, Student Research Committee

³ *Msc. Health Care Administration, School of Management and Medical Information Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Iran, Student Research Committee, Corresponding Author, parivash.heidarii@gmail.com

مجله علمی علوم پزشکی صدرا

دوره ۱، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۱، صفحات ۲۹ تا ۳۸

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۰/۱۲ تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۲۷

شناسایی ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار در بیمارستان‌های عمومی شهر شیراز ۱۳۹۱

رامین روانگرد^۱، محمد خمرنیا^۲، پریش حیدری ارجلو^{۳*}

^۱ دکترای تخصصی، استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی-درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز و کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

^{۳*} دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی-درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز و کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (نویسنده مسئول)، parivash.heidarii@gmail.com

چکیده

مقدمه: ارزش کنونی و موفقیت آینده هر سازمان بستگی کامل به توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان آن دارد. بیمارستان نیز از مهم‌ترین سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات می‌باشد که متکی بر نیروی انسانی دانش‌مدار است. هدف این مطالعه بررسی ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود.

مواد و روش: پژوهش حاضر از نوع مطالعات پیمایشی بوده که به صورت توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۱ در بیمارستان‌های عمومی شیراز انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه پزشکان و پرستاران شاغل در دو بیمارستان نمازی و شهید فقیهی شیراز بود که از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای (نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب با حجم نمونه و نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای) استفاده شد. در نهایت تعداد ۱۲۴ نفر از کادر پرستاری و پزشکی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه پرسشنامه بود که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های همبستگی پیرسون، آزمون آنوا و تی تست و به منظور تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق از آمار توصیفی استفاده شد.

یافته‌ها: از مجموع ۱۲۴ پرسشنامه، ۱۲۰ پرسشنامه بازگردانده شد. نمونه پژوهش در این مطالعه ۷۲ درصد مرد و ۵۰ درصد آنها دارای مدرک کارشناسی بودند. از این تعداد ۳۶ نفر پزشک و ۶۴ نفر پرستار بودند. کارکنان درمانی از مجموع ۹ مولفه دانشوران دارای تمام مولفه‌ها بجز ابعاد استقلال، خودانگیختگی، و خلاقیت بودند. میانگین نمره ویژگی‌های دانشوران تنها با متغیر سن رابطه معنی‌دار وجود داشت ($p=0/024$ و $r=-0/253$) ولی با سایر متغیرهای دموگرافیک ارتباطی دیده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که پزشکان و پرستاران به عنوان مهم‌ترین نیروهای بیمارستان دارای برخی ویژگی‌های دانشوران بودند. مدیران بیمارستان‌ها باید عدم وجود سایر ویژگی‌های دانشوران در کادر درمانی را ریشه‌یابی کرده و جهت حفظ و ارتقای ویژگی‌های موجود برنامه‌ریزی و اقدامات مناسبی را انجام دهند.

واژگان کلیدی: نیروی انسانی دانش‌مدار، دانشوران، کادر درمانی، بیمارستان‌های عمومی

مقدمه

دارد. این تفکر نیز به طور روز افزونی گسترش یافته است که هر سرمایه‌ای با هزینه کردن کاهش می‌یابد بجز سرمایه دانایی و دانش سازمان که هر چه بیشتر هزینه شود انبوه‌تر و ثمربخش‌تر می‌شود. (۸). در مجموع می‌توان بیان کرد که نیروی انسانی دانش‌مدار مهم‌ترین منبع سازمان‌ها در عصر کنونی که دنیای تغییر و تحولات سریع نامیده شده است، می‌باشد (۱۰،۹).

شناسایی و به‌کارگیری ظرفیت‌های نیروی انسانی دانش‌مدار از جهات مختلفی، حائز اهمیت است زیرا دانشوران (از جمله مهندسين، پزشکان، محققین و...) در ماهیت و شکل‌پذیری سازمان‌ها مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. نیروی انسانی دانش‌مدار بارزترین و گاهی تنها سرمایه سازمان است (۱۰).

بر اساس مطالعات انجام شده الگوهای متفاوتی در مورد ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار ارائه شده که طبق یکی از مهم‌ترین نظریه‌ها که نظریه استوارت می‌باشد، نیروی انسانی دانش‌مدار دارای ویژگی‌های خلاقیت، اعتماد به نفس، توفیق طلبی، یادگیرنده بودن، متفکر بودن، خود انگیختگی، انعطاف‌پذیر، تحرک شغلی و استقلال می‌باشد. از دیدگاه وی این ویژگی‌ها به نیروی انسانی دانش‌مدار این توانایی را می‌دهد که در سازمان خود به عنوان عامل تولید و رشد و توسعه سازمان عمل نماید و در نهایت بهره‌وری سازمانی را ارتقاء دهد (۱۱). همچنین نیروی انسانی دانش‌مدار را نیروهای ماهر، نابغه، دانشور، متخصص، نیروهای کلیدی، کارکنان ارزشمند نیز می‌خوانند. تمام آنها در کارهای روزانه خود به خلق، جست‌وجو، تسهیم و استفاده از دانش احتیاج دارند و به این ترتیب شکی نیست که مدیریت دانش باید به بخشی از وظایف همه کارکنان مبدل شود. دانشوران متولیان یک سیستم اقتصادی هستند که در آن، فعالیت‌ها و کالاها از جنس اطلاعات و یا دستاوردهای اطلاعاتی است (۱۲).

در تعریف دانشور می‌توان گفت که دانشور فردی است که می‌تواند دانش مورد لزوم برای انجام کارهای روزمره را کسب نموده و دارای دانش و مهارت به روز است (۱۳،۱۰) از فکر خویش استفاده کرده و با کاربرد دانش خود به ارزش محصولات و خدمات می‌افزاید و کیفیت حرفه‌ای خود را که

اولین و مهم‌ترین مولفه توسعه در هر کشوری نیروی انسانی می‌باشد. منابع انسانی سهم عمده‌ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی دارند. در واقع نیروی انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، زیرا اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است (۱).

امروزه دانش به عنوان یک سرمایه و دارایی غیرملموس جایگاه مهمی در سازمان‌ها پیدا کرده است. به‌کارگیری هرچه بهتر و موثرتر دانش سازمانی به صورت سازمان‌دهی و مدیریت شده و تلفیق آن در فرهنگ سازمانی، پیشرفتی قابل توجه از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سازمان‌ها ایجاد می‌کند (۲).

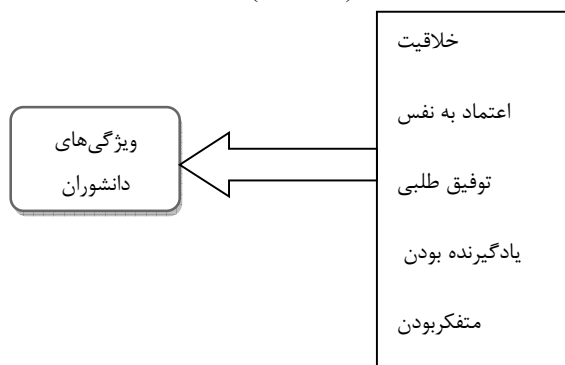
کلید موفقیت در اقتصاد مبتنی بر دانش که در آن داشتن مزیت رقابتی باعث تمایز یک سازمان از سایر سازمان‌ها می‌شود، نیروی انسانی دانش‌مدار است (۳،۴).

امروزه موفقیت هر سازمان وابسته به توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان آن دارد و این کارکنان هستند که منبع اصلی مزیت رقابتی محسوب می‌شوند، نه مواد خام، سرمایه یا تکنولوژی. سازمان‌هایی که افراد توانمند در اختیار داشته باشند، می‌توانند در بازارهای جهانی به سرعت تصمیم‌گیری کرده و همگام با سرعت شبکه‌ها حرکت نمایند (۵).

در عصر نوین سازمان‌های کنونی دانش محورتر شده‌اند. مدیریت دانش به عنوان فرایندی که طی آن، سازمان به تولید و به‌کارگیری دانش برای ارتقای بهره‌وری سازمان می‌پردازد، شناخته شده است (۶). مدیریت دانش سازمانی، عملیات روزمره را متحول کرده است، همانند تغییراتی که افزایش تحصیلات در افکار و فرهنگ مردم ایجاد می‌کند. با طراحی و سازماندهی فرایند مدیریت دانش می‌توان دانش ضمنی، مهارت‌ها و جریان کاری را به رویه‌ها، استانداردسازی و تحلیل محتوای مستندسازی منتقل کرد. ولی علی‌رغم تحقیقات وسیعی که در حوزه مدیریت دانش صورت گرفته است، هنوز پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان، سخت و پیچیده است (۷). وجود افراد دانش‌پذیر اساس رقابت در فضای جهانی شدن است و کامیابی و یا ناکامی اقتصادی شرکت‌های امروز به کم و کیف دانش و تخصص آنها بستگی

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان نقش و اهمیت منابع انسانی دانش‌مدار را در بقا و ادامه حیات سازمان و رشد و توسعه آن امری مهم قلمداد کرد. بیمارستان‌ها از مهم‌ترین سازمان‌های ارائه خدمات بهداشتی درمانی در همه جوامع بشری به حساب می‌آیند، که موجب حفظ و ادامه حیات بیماران و جامعه می‌شود. مهم‌ترین منبع با ارزش در بیمارستان، پزشکان و پرستاران می‌باشند و می‌توان به عنوان نیروی انسانی دانش‌مدار از آنها یاد کرد که بدون آنها فلسفه وجودی بیمارستان معنا پیدا نمی‌کند. پزشکان و پرستاران با توجه به دانش کسب کرده در محیط‌های بیمارستانی به ارائه خدمات حیاتی برای بیماران می‌پردازند. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته توسط پژوهشگران مشخص شد که مطالعاتی در زمینه مدیریت دانش در بیمارستان‌ها انجام شده است. اما تاکنون مطالعه‌ای در مورد ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار در بیمارستان‌ها انجام نشده است، لذا پژوهشگران در این مطالعه به بررسی ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پراخته‌اند تا از این رهگذر مهم‌ترین ویژگی‌ها را شناسایی نمایند تا مسئولین و مدیران نظام سلامت بتوانند با توجه به این ویژگی‌ها، در جهت حفظ، رشد و بالندگی نیروی انسانی در مراکز بهداشتی و درمانی تلاش نمایند.

مدل مفهومی تحقیق با استفاده از نظر نظریه استوارت (Stewart)



شکل شماره ۱- مدل ویژگی‌های دانشورانمواد و روش

در طول زمان کسب کرده به سازمان وارد می‌کند (۱۳). از دست دادن کارکنان خوب هزینه‌های هنگفتی بر سازمان تحمیل می‌کند. حتی اگر سازمانی بتواند هزینه‌های عدم توجه به شناسایی نیروی انسانی دانش‌مدار را پردازد، ممکن است نتواند تا مدت‌ها کارکنانی مناسب جذب نماید (۱۴). این امر مستلزم شناسایی چالش‌ها و مخاطرات نگهداری نیروی انسانی دانش‌مدار و چگونگی روی دادن آن مخاطرات است. به همین دلیل در چند دهه گذشته، نظریه‌های علمی متعددی در زمینه نیروی انسانی دانش‌مدار در ادبیات مدیریت منابع انسانی ارائه شده است (۱۵).

نقش و اهمیت منابع انسانی دانش‌مدار در سازمان‌ها توسط تعدادی از محققین مورد تاکید قرار گرفته است. گراون توسعه منابع انسانی در سازمان یادگیرنده را به عنوان حمایت و کمک به کارکنان در تولید و کاربرد دانش، ایجاد شبکه‌های مناسب ارتباطات و مشارکت در یادگیری بیان می‌کند (۱۶). براساس مدل سولیمان و اسپونر (Soliman & Spooner) مهم‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی در حیطه مدیریت دانش، نظارت، سنجش مداخله در ساختار، تضمین انتشار و کاربرد دانش توسط کارکنان تعریف می‌شود (۱۷).

بیان (Bain) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که مدیریت دانش و دست‌والعمل‌های مرتبط با آن، در بخش کلینیکی بیمارستان‌ها مورد استفاده و بهره‌برداری قرار می‌گیرد (۱۸). آلبرچت در مطالعه خود برخی از ویژگی‌های دانشوران همچون خلاقیت و خود انگیختگی را به عنوان هوش سازمانی نام برده و بیان می‌کند که سازمان‌ها برای رسیدن به رسالت سازمانی نیاز به این ویژگی‌ها دارند (۱۹). صناعی بیان می‌کند که مدیریت منابع انسانی به طور عام و متخصصان منابع انسانی به طور خاص، باید از شرایط و ویژگی‌های منحصر به فردی برخوردار شوند تا بتوانند فرایند تغییر و تحول در سازمان را رهبری کنند (۹). محمد لو سرمایه‌گذاری بر استعدادها و توانمندی‌های نیروی انسانی در سازمانها را کلید اصلی موفقیت سازمانی در قرن بیست و یکم قلمداد می‌کند. (۸). توفیقی نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسید که بیمارستان نظامی دارای زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش می‌باشد (۲۰).

مواد و روش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی - تحلیلی می‌باشد که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۱ در بیمارستان‌های عمومی شیراز (شامل دو بیمارستان شهید فقیهی و نمازی) انجام شد. جامعه پژوهش شامل پزشکان و پرستاران شاغل در این دو بیمارستان بودند که در بهار ۱۳۹۱ مشغول به کار بودند. در این مطالعه از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای استفاده شد. بدین‌صورت که ابتدا هر کدام از بیمارستان‌ها به عنوان طبقه انتخاب شده و درون طبقات، بخش‌های مختلف به عنوان خوشه در نظر گرفته شد. از مجموع بخش‌های بیمارستان تعدادی به طور تصادفی انتخاب و درون هر بخش، پزشکان و پرستاران به صورت تصادفی انتخاب شدند. همچنین با توجه به عدم تناسب تعداد پرستاران (۷۵ درصد) به پزشکان (۲۵ درصد) در هر بخش نمونه‌ها به طور متناسب و به طریق تصادفی انتخاب گردیدند. در نهایت تعداد ۱۲۴ نفر از کادر پرستاری و پزشکی (۵۰ نفر بیمارستان فقیهی و ۷۴ نفر بیمارستان نمازی) وارد مطالعه شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه پرسشنامه استاندارد بود که توسط کوشکی در مطالعه‌ای در سال ۱۳۹۰ استفاده شده بود. (۱۲) محققین برای افزایش اعتبار بخشی پژوهش، پرسشنامه را بین ۲۵ نفر از افراد جامعه پژوهش توزیع کرده و جهت بررسی پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ استفاده کرده که ضریب ۰/۸۹ بدست آمد.

این پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال برای ۹ مولفه دانش‌مداری بود. پرسشنامه بر اساس طیف ۳ گزینه‌ای که شامل گزینه‌های موافقم، مخالفم و نظری ندارم می‌باشد که برای هر گزینه امتیازات (صفر برای گزینه مخالفم، یک برای گزینه نظری ندارم و امتیاز دو برای گزینه موافقم) تعریف شده است که پاسخگو با توجه به میزان موافقت یا رد سوال امتیازی را برای هر سوال در نظر می‌گیرد که حداقل امتیاز برای هر مولفه صفر و حداکثر امتیاز ۶ و میانه مورد نظر ۳ می‌باشد.

محققین برای افزایش اعتبار سنجی پژوهش، پرسشنامه را بین ۱۵ نفر از افراد جامعه پژوهش توزیع کرده و جهت

بررسی پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ استفاده کرده که ضریب ۰/۸۹ بدست آمد.

برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های همبستگی پیرسون، آنوا و تی تست و به منظور تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق از آمار توصیفی استفاده شد.

یافته‌ها

از مجموع ۱۲۴ پرسشنامه توزیع شده ۱۲۰ پرسشنامه به پژوهشگر بازگشت داده شد. نتایج پژوهش نشان داد که ۷۲ درصد نمونه پژوهش مرد (۸۶ نفر) و ۵۰ درصد (۶۱ نفر) از آن مدرک تحصیلی کارشناسی داشتند و همچنین میانگین سنی افراد (۳۲/۵±۲/۱) سال بود. جدول شماره ۱ اطلاعات دموگرافیک افراد مورد مطالعه را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های مطالعه کادر درمانی بیمارستان از مجموع ۹ مولفه دانشوران به ترتیب دارای ویژگی‌های تحرک شغلی، انعطاف پذیر، یادگیرنده بودن، متفکر بودن، اعتماد به نفس و توفیق طلبی بوده که بوده (میانگین نمره بالاتر از ۳) و مولفه‌های استقلال، خود انگیختگی و خلاقیت را نداشتند (میانگین نمره پایین تر از ۳) (امتیاز ۳ میانه هر کدام از سئوال‌ها بوده و به عنوان نقطه برش می‌باشد). جدول شماره ۲ میانگین و انحراف معیار ویژگی‌های دانشوران پزشکان و پرستاران را نشان می‌دهد، همچنین جدول شماره ۳ ارتباط بین متغیرهای دموگرافیک و ویژگی‌های دانشوران را نشان می‌دهد. بر اساس این جدول تنها بین سن و ویژگی دانشوران ارتباط معنی دار منفی وجود داشت ($p = 0/024$ و $r = -0/253$) یعنی با افزایش سن افراد، ویژگی‌های دانشوران در آنها کم می‌شود. همچنین بین سابقه کار و ویژگی‌های دانشوران (خلاقیت، اعتماد به نفس، توفیق طلبی، یادگیرنده بودن، متفکر بودن، خود انگیختگی، انعطاف پذیر، تحرک شغلی و استقلال) ضریب منفی وجود داشت؛ ولی ارتباط معنی‌داری دیده نشد.

جدول شماره ۳- ارتباط بین متغیرهای دموگرافیک با میانگین

نمره ویژگی‌های دانشوران

ویژگی‌های دانشوران			متغیرها
نوع آزمون	F / R	P-value	
Pearson coefficient	-۰/۲۵۳	۰/۰۲۴	سن
T test	۵/۶۹۷	۰/۱۱۱	جنس
T test	۰/۹۷۱	۰/۴۹۵	وضعیت تاهل
One way Anova	۱/۲۸۵	۰/۲۸۰	سابقه کار
One way Anova	۰/۶۷۷	۰/۶۰۹	تحصیلات
One way Anova	۱/۳۵۱	۰/۲۶۳	وضعیت استخدام

بحث

مطالعه حاضر با عنوان شناسایی ویژگی‌های دانشوران در کارکنان درمانی بیمارستان‌های عمومی شیراز انجام پذیرفت. در این مطالعه پزشکان و پرستاران (شاغل در بیمارستان) به عنوان نیروی انسانی دانش‌مدار مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس نظریه استورات نیروی انسانی دانش‌مدار دارای ۹ مولفه مشخص می‌باشد (۱۱). نتایج پژوهش نشان داد که کارکنان درمانی بیمارستان‌های شهر شیراز دارای ۶ مولفه دانشوران (اعتماد به نفس، توفیق طلبی، یادگیرنده بودن، متفکر بودن، انعطاف پذیر، تحرک شغلی) می‌باشند و مولفه‌های استقلال، خودانگیختگی و خلاقیت را ندارند. کوشکی نیز در مطالعه خود بیان می‌کند که کارکنان صنعت دارای تمامی ویژگی‌های دانشوران بجز مولفه استقلال می‌باشند (۱۲). شاید دلیل این موضوع در ماهیت کار پزشکان و پرستاران می‌باشد که به دلیل سر و کار داشتن با جان بیماران و اهمیت جان انسانها، به آنها فرصت استقلال زیاد در کارها را نمی‌دهد و باید براساس دستورات سرپرست و یا متخصصان و پزشک مسئول اقدام کنند. کوشکی نیز دلیل این موضوع را یکنواخت بودن کار افراد بیان می‌کند (۱۲). همچنین شاید به دلیل کار زیاد و پر استرس و تنش‌زای پزشکان و پرستاران فرصتی برای خود انگیختگی

جدول شماره ۱: ویژگی‌های دموگرافیک پرستاران و پزشکان

فراوانی (درصد)	خصوصیات شرکت کنندگان
۶۱ (۵۰)	مدرک تحصیلی
۲۶ (۲۲)	کارشناسی
۳۳ (۲۸)	کارشناس ارشد
	دکترای تخصص
۷۷ (۶۴)	شغل کارکنان
۴۷ (۳۶)	پرستار
	پزشک
۴۶ (۳۸)	سابقه کار
۳۲ (۲۷)	کمتر از ۵ سال
۱۲ (۱۰)	۵-۱۰ سال
۱۴ (۱۱)	۱۰-۱۵ سال
۱۶ (۱۴)	۱۵ تا ۲۰
	بیشتر از ۲۰
۳۴ (۲۸)	جنسیت
۸۶ (۷۲)	مرد
	زن

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف معیار ویژگی‌های دانشوران

(پزشکان و پرستاران)

متغیر	میانگین \pm انحراف معیار
خلاقیت	۰/۹۵۵ \pm ۲/۱۴
یادگیرندگی	۰/۹۸۶ \pm ۳/۴۶
اعتماد به نفس	۰/۸۸۸ \pm ۳/۲۴
تحرک شغلی	۱/۰۸۰ \pm ۴/۲۲
انعطاف پذیری	۱/۰۷۳ \pm ۳/۹۱
توفیق طلبی	۰/۹۶۱ \pm ۳/۰۱
خودانگیختگی	۰/۹۵۲ \pm ۲/۵۲
استقلال	۰/۹۵۰ \pm ۲/۹۳
متفکر بودن	۰/۹۵۹ \pm ۳/۴۴
میانگین کل ویژگی‌های دانشوران	۰/۹۷۸ \pm ۳/۲۰

بیمارستان‌ها نیاز است تا همه افراد دارای ویژگی‌های دانش‌مداری باشند تا بتوانند کارهای خود را به درستی انجام دهند. استانی نیز در تایید این یافته بیان می‌کند که بین مدیریت دانش و جنسیت در بین کتابداران ارتباطی وجود ندارد (۲۳). رحیمی نیز در مطالعه ای بیان می‌کند که شناخت فرایند مدیریت دانش برای هر دو گروه جنسی برابر و یکسان می‌باشد (۲۵). اما یعقوبی در مطالعه خود به این نتیجه رسید که مدیریت دانش در بین دختران دانشجو بیشتر از پسران می‌باشد (۱۷). در مطالعه دیگری بیان شده است که نمره مدیریت دانش در بین مردان شاغل در بیمارستان‌های اصفهان بیشتر از زنان می‌باشد (۲۴). بنابراین یافته‌های مطالعه حاضر در این زمینه با مطالعات یعقوبی همخوانی ندارد. شاید به این دلیل باشد که یعقوبی در مطالعه خود تمامی کارکنان بیمارستان را مورد بررسی قرار داد، ولی در مطالعه حاضر تنها کادر درمانی (پزشکان و پرستاران) مورد بررسی قرار گرفتند. براساس نتایج، بین تحصیلات و ویژگی‌های دانشوران تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، اما مانوری (Manuri) در مطالعه خود بیان می‌کند که با افزایش سطح تحصیلات دانش سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد (۲۶). همچنین در مطالعه انجام شده در ایران با عنوان رابطه بین مدیریت دانش و ویژگی‌های دموگرافیک دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مشخص گردید که بین مدیریت دانش و تحصیلات دانشجویان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین‌صورت که دانشجویان تحصیلات تکمیلی نسبت به سایر دانشجویان دارای نمره مدیریت دانش بیشتری می‌باشند وی بیان می‌کند که دانشجویان دارای مقطع تحصیلی بالاتر درک عمیق‌تری از دانش دارند و با تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش‌محور به جای سازمان‌های تولید محور و برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد فعالیت می‌کنند (۱۷).

در زمینه ارتباط بین سابقه کار و ویژگی‌های دانشوران در مطالعه حاضر رابطه معنی‌داری وجود نداشت. استانی در مطالعه خود اشاره می‌کند که بین مدیریت دانش و جنسیت کتابداران دانشگاه ارتباطی وجود ندارد (۲۳). همچنین مانوری بیان می‌کند که ارتباط معنی‌داری بین فهم کارکنان از مدیریت دانش و سابقه کار آنها وجود ندارد (۲۶). اما

وجود نداشته باشد و آنها سعی می‌کنند تا فعالیت‌های عادی و روزمره خود را انجام دهند و محرک‌هایی برای خودانگیختگی در بیمارستان و فرایندهای کاری آنها وجود نداشته باشند. انگیزش به عنوان یکی از سه مولفه خلاقیت می‌باشد (۲۱)، لذا شاید در بیمارستان‌ها به دلیل ماهیت کار پر استرس، افراد انگیزه پایینی داشته باشند کههدر نهایت بر میزان خلاقیت آنها تاثیر می‌گذارد. احمدی در مطالعه خود بیان می‌کند که میزان خلاقیت در کارکنان وزارت بهداشت در سطح مناسبی است و فرهنگ سازمانی به عنوان عامل موثر در افزایش سطح خلاقیت کارکنان می‌باشد (۲۲). لذا با توجه به انجام این مطالعه در بیمارستان می‌توان این‌گونه ذکر کرد که خلاقیت در کارکنان بیمارستان پایین‌تر از سایر کارکنان وزارت بهداشت می‌باشد.

بر اساس یافته‌های این مطالعه بین سن و ویژگی‌های دانشوران ارتباط معنی دار منفی وجود دارد یعنی با افزایش سن افراد، خصوصیات دانشوری آنها کمتر می‌شود. اما این یافته با مطالعات گذشته همخوانی ندارد به طوری که یعقوبی در مطالعه خود به این نتیجه رسید که رابطه معنی‌داری بین سن و میزان مدیریت دانش وجود ندارد و هیچ کدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش با سن رابطه نداشته است (۱۷). استانی نیز در مطالعه خود این معنی‌داری را مشاهده نکرد (۲۳). اما در مطالعه دیگری که در بیمارستان‌های اصفهان انجام شده بود، نشان داده شد که افراد دارای سن بالاتر از ۵۰ سال از سایر گروه‌های سنی شاغل در بیمارستان نمره مدیریت دانش بالاتری داشتند (۲۴). دلیل این تفاوت از دیدگاه پژوهشگر، نمونه مورد مطالعه می‌باشد آنچنان‌که در مطالعه حاضر کادر درمانی مورد بررسی قرار گرفته در صورتی که در مطالعه استانی تمامی کارکنان بیمارستان بررسی شدند لذا کادر درمانی با افزایش سن انگیزه ای برای به دست آوردن و ارتقای مولفه‌های دانشوران ندارند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین میانگین نمره مولفه ویژگی‌های دانشوران با جنسیت ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. بدین‌صورت که این ویژگی‌ها در هر دو جنس وجود داشته و تفاوتی در آنها دیده نمی‌شود. از دیدگاه پژوهشگران به دلیل اهمیت وظایف افراد درمانی در

نفس کارکنان از طریق واگذاری اختیارات به آنها، اهمیت بیشتر به ایده‌های خلاقانه از طرف مدیران و سرمایه‌گذاری بیمارستان‌ها از این فعالیت‌ها است. همچنین پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده، به بررسی و تحلیل عوامل موثر در افزایش و یا کاهش مولفه‌های دانشوران در بیمارستان پرداخته شود.

References

- 1- Abbasi Z. A Review of the Implementation of Knowledge Management in Organizations. The First National Conference on Knowledge Management; 2008.
- 2- Akhavan P, Oliyae E, Dastrang Mamaghani N, Saghafi F. Development processes based on The factors affecting the success of knowledge management and knowledge management cycle. Science and Technology Policy Research 2011; 3(2): 1-12.
- 3- Armstrong M. The name has changed but has the game remained the same employee relation 2000:573-93.
- 4- Khastar H, Vasegh B, Radmand M, Mehrabi Koshki A, Man Al Agha M. Role In the implementation of strategic human resource planning. Police Human Development Magazine. 2009; 6(23): 79-106.
- 5- Kiyasari S, Khalili M. Effect of organizational citizenship behavior on labor productivity. Journal of Business Research. 2010; 12(45). 14-19

یعقوبی بیان می‌کند که مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان با سابقه بالای ۲۵ سال بیشتر از سایر کارکنان می‌باشد (۲۴). بنابراین نتایج مطالعه حاضر در این زمینه با مطالعه یعقوبی همخوانی ندارد. در مطالعه حاضر تنها ۱۴ درصد از افراد سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال داشتند و شاید اگر تعداد افراد با سابقه کار بالا در این پژوهش بیشتر بود، این معنی‌داری به دست می‌آمد. بنابراین افراد کم سابقه همانند افراد با سابقه بالاتر بر نقش و ماهیت کار خود که حفاظت از جان و سلامت انسان‌ها است، آگاه بوده و لذا تمامی کارکنان بیمارستان برای به دست آوردن و به‌کارگیری ویژگی‌های فرد دانش‌مدار تلاش می‌کنند تا بدین گونه کیفیت خدمات ارائه شده را ارتقا دهند. مطالعات انجام شده در زمینه نیروی انسانی دانش‌مدار، اهمیت این منبع با ارزش در سازمان را مورد تاکید قرار می‌دهد (۲۲، ۱۹) و در این مطالعه نیز مشخص شد که کادر درمانی بیمارستان اکثر این ویژگی‌های دانش‌مداری را دارند. لذا در سازمان‌ها به خصوص بیمارستان‌ها بدون وجود نیروی دانش‌مدار که به عنوان سرمایه انسانی سازمان مطرح هستند، نمی‌تواند به رسالت خود که همان حفظ و ارتقای سلامت افراد جامعه می‌باشد، دست یابد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد که پزشکان و پرستاران به عنوان مهم‌ترین نیروی انسانی شاغل در بیمارستان‌ها دارای اکثر ویژگی‌های دانش‌مداری می‌باشند و جایگاه این افراد در عملکرد بیمارستان روشن و قابل درک می‌باشد. با توجه به اینکه دانشوران شاغل در بیمارستان سه مولفه از مجموع مولفه‌های دانشوران را نداشتند، لذا باید در این زمینه ریشه‌یابی شده و علل آنها مورد تحلیل قرار گیرد و با برطرف کردن این موانع موجبات رشد و بالندگی دانشوران در بیمارستان و در نتیجه افزایش کیفیت خدمات درمانی و در نتیجه ارتقای سلامت جامعه مهیا گردد. همچنین جهت حفظ و ارتقا مولفه‌های موجود باید تدابیری از سوی مدیران بیمارستان‌ها و نظام سلامت اندیشیده شود. سرمایه‌گذاری بیشتر در بانک‌های اطلاعاتی مناسب، مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌هایی سازمانی، افزایش اعتماد به

- Group Publishing limited. 2011; 29(1/2): 19-30.
- 15- Michael A, Robert E H. Strategic management cases: Competitiveness and Globalization. 2005.
- 16- Thomas N G, Patrick G, Michael M. Contemporary HRD research: a triarchy of theoretical perspectives and their prescriptions For HRD. Journal of European Industrial Training 2000; 24(2/3/4):65-93.
- 17- Yaghubi M, Javadi M. The relationship between knowledge management and team learning in city hospitals of the year1389. Iranian Journal of Medical Education 2010; 11(9): 1083-1090 (Persian).
- 18- Christopher A B, Gitesh K R, Mehta S. Hospital management knowledge discovery using discrete event simulation. ACSW '07 proceedings of the fifth Australasian Symposium on ACSW Frontiers 2007; 69: 209-18.
- 19- Albrecht K. The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action; 2003.
- 20- Tofighi S, Falah MS, Khaje azad M. Quality evaluation of knowledge management in a Military hospital based on the Baldrige excellence model. Iranian Journal of Military Medicine 2012; 13(4):213-6.
- 21- Mohammadi N. Creativity in Management. Tadbir Journal. (161): 14- 18
- 22- Ahmadi S,A, Mobaraki H, Daraee MR, Salam Zadeh Y. Analysis of the relationship between organizational culture and
- 6- Kinney T. Knowledge Management, Intellectual Capital and Adult Learning", Adult Learning. 1998; 4(1):2-5.
- 7- Mohammadi Ostani M, Shabani A, Rajaepoor S. The status of knowledge management application in librarians Of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2012; 12(3):167-75.
- 8- Mohammadlo M, A. Knowledge management and talent. Journal of Tadbir, 2004, V:(147): 29-32.
- 9- Sane M. Challenges Facing Human Resource Management. journal of Tadbir, 2007, V:18: (184): 18-22.
- 10- Engle C, Engle N. The 2020 Federal Knowledge Worker. Information and knowledge management. 2010; 40(4):277-186.
- 11- Stewart TA. The Intellectual Capital: The New Wealth of Organization. New York: Double Day. 1997.
- 12- Jahromi A, Abtahi S, H, Bodlari H, Gholami M. Provide knowledge-based human identification method specialty (Case Study: Iran Khodro Company). Journal of Industrial Management, 2012; 6(18): 82-95.
- 13- Acsente D. Literature review: a representation how future knowledge worker shaping The Twenty-first Century workplace, on the horizon. Emerald Group Publishing Limited. 2010; 18(3):279-87.
- 14-Greene C, Myerson J. Space for thought: designing for knowledge workers. Emerald

creativity among faculty members in the University. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management* 2011; 6:17-33.

26- Manuri I, Abdullah R, Yaacob R. Perceptions of knowledge creation, knowledge management processes, technology and applications in Military organizations. *Malaysian Journal of Library & Information Science* 2011; 16(1):73-85.

employee creativity ministry of health and medical education. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences* 2011; 13(4): 28-34 (Persian).

23- Mohammadi Ostani M, Shabani A, Rajaepoor S. Establishment of knowledge management among University Librarians. *Iranian Journal of Medical Education* 2012; 12(3):175-63 (Persian).

24- Yaghubi M, Javadi M, Agha Ebrahimi Z. Relationship between knowledge and demographic characteristics of students Medical. *Iranian Journal of Medical Education* 2010; 10(5): 831-838 (Persian).

25- Rahimi H, Arbabisarjou A, Allameh SM, Aghababaei R. Relationship between knowledge management process and