رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری تیمی در بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹

مریم یعقوبی*، مرضیه جوادی

چکیده

مقدمه: امروزه دانش به عنوان دارایی ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می‌رود. از این رو این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین نمره مدیریت دانش و یادگیری تیمی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان صورت گرفته است

روش‌ها: این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی – همبستگی (رابطه‌ای) است. جامعه مورد پژوهش کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان هستند که به روش تصادفی طبقه‌ای نمونه‌گیری (۱۹۶ نفر) صورت گرفته است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های یادگیری تیمی و مدیریت دانش بوده که اعتبار و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

نتایج: میانگین نمره یادگیری تیمی ۲۰/۷±۴۱/۲ است. ازطرفی میانگین نمره مدیریت دانش در بین کارکنان ۲۰/۱ ±۳۹/۹ است. به طور کلی بین میزان مدیریت دانش و یادگیری تیمی کارکنان با کمک آزمون آماری پیرسون ($p<۰/۰۵$) رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: از آنجایی که نمره مدیریت دانش و یادگیری تیمی در بین کارکنان ضعیف بوده است. مدیران و تصمیم گیران در بیمارستان‌ها بایستی برنامه‌هایی در جهت ایجاد دانش و نشر و انتقال آن و گسترش فرهنگ یادگیری تیمی طراحی کنند.

واژه‌های کلیدی: یادگیری تیمی، مدیریت دانش،کارکنان

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ویژه‌نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت/ اسفند۱۳۹۰؛ ۱۱(۹): ۱۰۸۳ تا ۱۰۹۰

مقدمه

مدیریت دانش، موضوع مهمی است زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود(۱). مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند(۲و۳). امروزه جذب عناصر دانش و ترکیب آنها با یکدیگر چالش مهم مدیریتی است(٤).مدیریت دانش اداره کردن سرمایه‌های علمی به عنوان یک فرایند یادگیری اجتماعی(٥)وایجاد یکپارچگی مستمر بین دانش درونی و محیطی به منظورحل مشکلات موجود و همچنین نوآوری در توسعه کسب و کار است(٦).

از نظر بهات به طور کلی دانش به دودسته دانش فردی و سازمانی تقسیم می‌شود. دانش فردی، دانشی است که در ذهن فرد ایجاد شده و باقی می‌ماند. از طرفی دیگر دانش سازمانی دانشی است که از طریق ارتباطات بین فن‌آوری‌ها، تکنیک‌ها و مردم شکل می‌گیرد. دانش سازمانی خود به دو دسته دانش صریح و دانش ضمنی طبقه‌بندی می‌شود(۷). دانش صریح به عنوان دانشی در

* **نویسنده مسؤول:** مریم یعقوبی، دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان،اصفهان،ایران. yaghoobbi997@gmail.com

مرضیه جوادی، دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان،اصفهان،ایران. m_javadi@mng.mui.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۱۰/۶، تاریخ اصلاحیه: ۹۰//۱۱/۱۱، تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۱۶

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]

خصوص هدف یا پدیده‌ای که مد نظر و توجه کانونی قرار دارد اشاره می‌کند(۸). دانش ضمنی دقیقاً عکس دانش صریح است. جایگاه دانش ضمنی در ذهن آدمی و فعالیت‌های اوست و همیشه با شخص همراه است. این دانش، دانش نانوشته سازمان است که بیانگر میزان تجربه و مهارت کارکنان است(۹). بسیاری از اطلاعاتی که سازمان‌ها سعی بر رهبری آن دارند افراد و تجارب کلی نیروی کار است. این دانش، دانش ضمنی است(۱۰).

مدیریت دانش فرایند ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار وکاربرد دانش است. این ۵ عامل در حوزه مدیریت دانش برای یک سازمان زمینه آموزش، بازخورد، آموزش مجدد را فراهم مراحل زیرکه نشان دهند فرایندهای مدیریت دانش است توسط بُس بیان شده است.

ایجاد دانش: ایجاد دانش به توانایی سازمان‌ها در بسط ایده‌ها و راه حل‌های نوین و مفید اشاره دارد. هر سازمانی با توسعه و تجدید ساختار دانش قبلی و فعلی از طریق روش‌های مختلف به خلق واقعیت و معناهای جدید می‌پردازد.

ثبت دانش: دانشی که ایجاد شده باید به شکل اولیه اش در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره شود.

پالایش دانش: دانش جدید باید در زمینه‌ای قرار گیرد که عملی شود، جایی که بینش‌های بشر یا دانش ضمنی ضبط شود و همراه با دانش صریح اصلاح گردد.

انتشار دانش: دانش باید در دسترس هر کسی در سازمان قرار گیرد تا در هر زمان و مکانی که نیاز دارد آن را مورد استفاده قرار دهد.

کاربرد دانش: به طور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرایند سازمان به کار گرفته شود(۱۱).

به دلیل تحولات سریع و غیرقابل پیش‌بینی در ایفای پزشکی امروز سازمان‌های درمانی نیز بایستی همگام با این تغییرات به سوی توسعه حرکت نماید(۱۲). بیمارستان آموزشی علاوه بر هدف اصلی خود که ارتقای سلامت است سازمانی است که پیوسته در تعامل با محیط اطراف خود بوده، به خلق دانش جدید پرداخته و آن را به گونه‌ای یکپارچه در شبکه‌های ارتباطی قرار داده تا دیگران نیز به آسانی از این ارزش‌ها استفاده نمایند(۱۳).

یادگیری از مفاهیمی است که از سوی صاحب‌نظران تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است. دولان ورشولر می‌نویسد یادگیری تجربه‌ای است مبتنی بر آموزش که به منظور ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در فرد صورت می‌گیرد(۱٤). که یکی از انواع یادگیری، یادگیری تیمی است در سازمان‌های پیچیده امروز تیم‌ها اهمیت بیشتری می‌یابند. یادگیری تیمی به این معنا است که تیم‌ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند. متفکرین زیادی از جمله سنگه و کینگ به اهمیت یادگیری تیمی برای کسب یادگیری در سطوح سازمانی تأکید داشتند(۱۵تا۱٦).

پیترسنگه نیز یادگیری تیمی را فرآیندی می‌داند که طی آن ظرفیت اعضاء توسعه یافته و به گونه‌ای همسو می‌شود که نتایج حاصله آن چیزی خواهد بود که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند. تیم‌ها یاد می‌گیرند که از تجارب خود بیشتر بیاموزند به رویکردهای جدیدی برسند و دانش خود را در سراسر سازمان به سرعت انتشار دهند(۱۷). در واقع اگر تیم یاد نگیرد سازمان یاد نمی‌گیرد و یادگیری تیمی اجتناب‌ناپذیر است(۱۵). هووارد در بررسی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی تلفیق مدیریت دانش و یادگیری با هدف ارتقای بهره‌وری سازمانی با اندازه‌گیری در مقادیر تولید و سود است(۱۸).

ماسینقام چنین بیان می‌دارد: اهمیت استراتژیک ظرفیت یادگیری سازمان و نقش به اشتراک‌گذاری دانش به خوبی مستند و ارتباط بین مدیریت دانش و ظرفیت یادگیری سازمان را مشخص شده نموده است(۱۹).

چائوهانگ در پژوهش خود با عنوان (مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده) دریافت که: امروزه سازمان‌ها مجبور هستند که نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]

اصول نوآوری از طریق یادگیری مستمر کسب شده و یادگیری از طریق تسهیم دانش در بین کارکنان، مشتریان به وجود می‌آید(۲۰).

در پژوهشی توسط کرمانی‌القریشی نشان داده شد که تحصیل دانش، پالایش دانش، انتقال و ذخیره کردن دانش، جمع‌آوری دانش در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان کمتر از حد متوسط بوده است(۲۱).

گروه مشاوران دانشی مؤسسه کا پی ام جی پژوهش گسترده‌ای را در مورد مدیریت دانش در میان ۵۰۰ سازمان در بریتانیا، فرانسه، آلمان و هلند انجام داد. این پژوهش نشان داد که سرمایه‌گذاری در مدیریت دانش منافع اقتصادی خواهد داشت(۲۲).

راستوجی در پژوهشی مدیریت دانش را در ۵ بعد خلق دانش، کسب و تحصیل دانش، تقسیم دانش، انتشار و بکارگیری دانش معرفی نموده است(۲۳). یوسفی در ارزیابی مدیریت دانش به این نتیجه رسید که در حیطه‌های مدیریت دانش میانگین نمره پاسخ‌گویان با مدرک تحصیلی فوق لیسانس پایین‌تر از میانگین نمره پاسخ‌گویان با مدرک لیسانس و فوق دیپلم بوده است. و نیز میانگین نمره پاسخ‌گویان مرد از میانگین نمره پاسخ‌گویان زن بیشتر بوده است(۳). رجایی پور در پژوهش خود همبستگی مثبت و معناداری را بین ابعاد مدیریت دانش و سن، جنس و رشته تحصیلی نشان نمی‌دهد(۲٤) در پژوهش نیک بخت ثبت دانش دارای بالاترین نمره بوده است(۲).

روش‌ها

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی (رابطه‌ای) است.که جمعیت مور دمطالعه کارکنان بیمارستان‌ها ی منتخب شهر اصفهان است. و نمونه‌گیری به صورت تصادفی است. پس از نمونه‌گیری مقدماتی و اطلاعات به دست آمده برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی ساده استفاده شد و اندازه نمونه ۱۹٦ به دست آمد. که به روش تخصیص نسبت، حجم نمونه مورد نیاز در هر مرکز مورد مطالعه تعیین شد:

متغیری که در این مطالعه به دنبال بر آورد کردن آن هستیم یک متغیر رتبه‌ای است وفرمول مناسب آن در زیر است.(۹۵٪ ضریب اطمینان)

$$\alpha = 0/05 \qquad z_{1-\frac{\alpha}{\beta}} = 1/96$$

$$\beta = 0/05 \qquad z_{1-\beta} = 0/84$$

$$d = 0/1$$

$$n = \frac{(1/96 + 0/84)^2 (0/5 \times 0/5)}{(0/1)^2} = 196$$

ابزار جمع‌آوری آن شامل دو پرسشنامه یادگیری تیمی که پرسشنامه مورد استفاده، تحقیق ابراهیمی‌پور(۲۵) بوده که محقق با یک پرسشگری اولیه پایلوت انجام داده و ضریب پایایی آن محاسبه شده که میزان α کرونباخ آن (r=۰/۸۷) است. پرسشنامه دیگر مربوط به مدیریت دانش بوده که محقق‌ساخته و بر اساس ۵ مؤلفه (ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش) بوده و توسط پژوهشگر بومی‌سازی شده و با یک پرسشگری اولیه پرسشنامه پایلوت شده و ضریب پایایی آن محاسبه شده که میزان α کرونباخ آن محاسبه شده است (r=۰/۹۳).

بیمارستان‌های شهر اصفهان شامل: بیمارستان‌های دولتی (خورشید- کاشانی- عیسی بن مریم) و بیمارستان‌های خصوصی (سعدی – سینا)، زمان انجام این طرح سال ۱۳۸۹است.

نتایج

از مجموع کارکنان بیمارستان‌های مورد مطالعه بر اساس سرشماری تعداد ۱۹٦ نفر به عنوان نمونه پژوهش در این طرح پژوهشی شرکت نموده‌اند. میانگین نمره یادگیری تیمی ٤۱/۲ با انحراف معیار ۲۰/۷ است که حاکی از نمره متوسط بیمارستان‌های اصفهان است و نشانگر نیاز به

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]

حرکت این بیمارستان‌ها به سمت یادگیرنده شدن است.

جدول۱: میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش و یادگیری تیمی و ابعاد آنها

نام متغیر	میانگین و انحراف معیار
یادگیری تیمی	۴۱±۲۰/۷
ایجاد دانش	۳۹/۹±۲۰/۸
ثبت دانش	۴۲/۴ ±۲۱/۸
پالایش دانش	۳۷/ ۱±۲۴/۲
انتشار دانش	۴۳/۶±۲۲/۳
کاربرد دانش	۳۸/۲±۲۱/۲
مدیریت دانش	۳۹/۹±۲۰/۱

میانگین نمره یادگیری تیمی در بین زنان ۴۵/۵ و در بین مردان ۳۴/۵ است در واقع میانگین نمره یادگیری تیمی در بین زنان بیشتر بوده است. میانگین نمره یادگیری تیمی در بین افراد دارای سن بین ۳۰ تا ۳۵ سال بیشتر از بقیه گروه‌های سنی بوده است. افرادی با سابقه کار بالاتر (بیشتر از ۲۵ سال) دارای نمره یادگیری تیمی بیشتری بوده‌اند. پرسنل درمانی نسبت به پرسنل ادری دارای نمره یادگیری تیمی بیشتری بوده‌اند. نمره یادگیری تیمی در بین کارکنان با مقطع تحصیلی فوق‌لیسانس و بیشتر بالاتر بوده است. کارکنان رسمی بیشترین نمره را به بیمارستان از منظر یادگیری تیمی داده‌اند. میانگین نمره مدیریت دانش ۳۹/۹ با انحراف معیار ۲۰/۱ است. بالاترین نمره مربوط به انتشاردانش و کمترین نمره مربوط به پالایش دانش است. میانگین نمره مدیریت دانش در بین زنان ۳۷/۵ و در بین مردان ۴۱/۹ است در واقع میانگین نمره مدیریت دانش در بین مردان بیشتر بوده است. افراد دارای سن بالاتر از ۵۰ سال از بقیه گروه‌های سنی بیمارستان دارای نمره مدیریت دانش بالاتری بوده‌اند. بیمارستان‌های عیسی بن مریم و سینا دارای بالاترین نمره مدیریت دانش بوده‌اند. کارکنان با سابقه کار بالاتر (بیشتر از ۲۵ سال) به بیمارستان نمره بالاتری از نظر مدیریت دانش داشته‌اند. پرسنل درمانی دارای نمره بالاتری از نظر مدیریت دانش بوده‌اند. کارکنان دارای تحصیلات در مقطع تحصیلی بالاتر بیشترین نمره را به بیمارستان از بعد مدیریت دانش داده‌اند. پرسنل رسمی بیشترین نمره را به بیمارستان از بعد مدیریت دانش داده‌اند.

جدول ۲: بررسی رابطه بین یادگیری تیمی و مدیریت دانش و ابعاد آنها

ابعاد	یادگیری تیمی	p
مدیریت دانش	r=۰/۵۶۷	p=۰/۰۰
ثبت دانش	r=۰/۸۲۸	p=۰/۰۰
پالایش دانش	r=۰/۸۳۹	p=۰/۰۰۳
ایجاد دانش	r=۰/۵۶۹	p=۰/۰۰۲
انتشار دانش	r=۰/۸۳۶	p=۰/۰۰۱
کاربرد دانش	r=۰/۱۸۴	p=۰/۰۰۲

با کمک آزمون آماری پیرسون $p<۰/۰۵$ رابطه معناداری بین یادگیری تیمی و ایجاد دانش وجود دارد ($p<۰/۰۵$ و $r=۰/۷۸۷$). به طور کلی با کمک آزمون آماری پیرسون $p<۰/۰۵$ رابطه معناداری بین یادگیری تیمی با ثبت دانش وجود دارد ($p<۰/۰۵$ و $r=۰/۸۲۸$).

با کمک آزمون آماری پیرسون $p<۰/۰۵$ رابطه معناداری بین یادگیری تیمی با پالایش دانش وجود دارد $p<۰/۰۵$ و $r=۰/۸۳۹$). با کمک آزمون آماری پیرسون $p<۰/۰۵$ رابطه معناداری بین یادگیری تیمی با انتشار دانش وجود دارد. ($p<۰/۰۵$ و $r=۰/۸۳۶$). با کمک آزمون آماری پیرسون $p<۰/۰۵$ رابطه معناداری بین یادگیری تیمی با کاربرد دانش و مدیریت دانش وجود دارد. ($p<۰/۰۰۵$ و $r=۰/۱۸۴$). (جدول۲)

جدول ۳: بررسی رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری تیمی و متغیرهای دموگرافیک

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]

	ابعاد	یادگیری تیمی	مدیریت دانش
جنسیت	t	۲/۷۷	۲/۳۵
	p	/۰۰٦	/۰۲۰
سن	F	۲/۰۷	٦/۳٦
	p	/۳٦۱	/۰۰۰
سابقه کار	F	۱/۵	/۳٦٤
	p	/۰۰٤	/۰۰۰٤
مقطع تحصیلی	F	/۳۵۲	/۳۰۷
	p	/۰۱	/۷۳۵
نوع استخدام	F	/۵۲۵	/۵٤٦
	p	/۰۰۰۳	/۰۰۰۳
نوع رسته شغلی	F	۳/۷۷	۱/٦
	p	/۰۰۲	/۰۰۰

چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، با کمک آزمون آماری t تست P<۰/۰۵ رابطه معناداری بین یادگیری تیمی با جنسیت، نوع استخدام، نوع رسته شغلی و سابقه کار وجود دارد. ولیکن رابطه معناداری بین یادگیری تیمی با سن و مقطع تحصیلی وجود ندارد. با کمک آزمون آماری t تست p<۰/۰۵ رابطه معناداری بین،سن، نوع رسته شغلی سابقه کار و مدیریت دانش وجود دارد. با کمک آزمون آماری Anova و p>۰/۰۵ رابطه معناداری بین مؤلفه مدیریت دانش با مقاطع تحصیلی،نوع استخدام وجنسیت وجود ندارد.(جدول ۳)

بحث

امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کار آمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و کارکنان در آن سازمان بستگی دارد. که ایجاد دانش و یادگیری از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد کارکنان است از این رو بایستی به دنبال روش‌های مؤثر بر افزایش این مؤلفه پرداخت که یکی از آنها حرکت به سمت سازمان‌های یادگیرنده است.

مارتین در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش در مفهومی از مدیریت» به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرایندهایی که حمایت‌کننده یادگیری و خلق دانش سازمانی است(۲٦). این پژوهش از این دیدگاه با پژوهش حاضر به نتایج یکسانی دست یافته است وآن این است که ایجاد دانش از فرایندهای حمایت‌کننده یادگیری است.و با آن رابطه دارد.بریانت در پژوهش خود با عنوان (نقش رهبری تحولی و تبادلی در ایجاد و انتشار مدیریت دانش) دریافت که: رابطه روشن و معناداری بین رهبری تحولی و مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد. همچنین دریافت که، رهبری متعهد ممکن است در ایجاد و انتشار دانش در سطوح فردی و تیمی مؤثرتر باشد(۲۷). در این پژوهش نیز به این نتیجه دست یافتیم که تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه داشته و هر چه مدیران و رهبرات متعهدتر باشند مدیریت دانش بهتر استقرار می‌یابد. هووارد در بررسی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به عنوان یک دیدگاه توسعه بین‌المللی چنین بیان می‌دارد: تلفیق مدیریت دانش و یادگیری با هدف ارتقای بهره‌وری سازمانی با اندازه‌گیری در مقادیر تولید و سود است(۲۸). پژوهش حاضر نیز به نتایج مشابه‌ای دست یافت. ماسینقام در بررسی رابطه بین تعهد به سازمان، دانش مدیریت، و ظرفیت یادگیری رابطه معناداری مشاهده نموده(۲۹). که پژوهش حاضر نیز به نتایج مشابه‌ای دست یافت. چائوهانگ در پژوهش خود با عنوان (مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده) دریافت که امروزه سازمان‌ها مجبور هستند که نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که اصول نوآوری از طریق یادگیری مستمر کسب شده و یادگیری از طریق تسهیم دانش در بین کارکنان، مشتریان به وجود می‌آید(۳۰). که پژوهش حاضر نیز به نتایج مشابه‌ای دست یافت. و پیش نیاز یک سازمان دارای یادگیری سازمانی را وجود مدیریت دانش دانسته است. از طرفی با کمک آزمون آماری T-test رابطه معناداری بین جنسیت و میزان

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]

مدیریت دانش وجود دارد که این نتایج با پژوهش رجایی‌پور(۲٤) متفاوت است. در پژوهش حاضر در بررسی وضعیت مدیریت دانش در بین کارکنان از ٥ بعد ایجاد دانش، ثبت دانش، پالایش دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش بهره جسته‌ایم با برخی از پژوهش‌های مورد بررسی مشابه است(۲و۲۳و۲٤). بالاترین نمره در خصوص انتشار دانش بوده و گروه‌های سنی بالاتردارای نمره مدیریت دانش بالاتری بوده‌اند که با برخی از پژوهش‌های مورد بررسی متفاوت است(۲). نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که به کمک آزمون آماری ANOVA و $p>0/05$ رابطه معناداری بین مؤلفه‌های مقطع تحصیلی با میزان مدیریت دانش وجود ندارد که با پژوهش رجایی‌پور(۲٤) مشابه است.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که گفته شد سازمان‌های امروزی برای حفظ مزیت رقابتی خود، نیاز دارند که به سرعت به سمت منابع دانش حرکت نمایند(۳۱تا۳۳).

همان‌طور که از نتایج این پژوهش بر می‌آید وضعیت بیمارستان‌ها در خصوص انتشار دانش از وضعیت مناسبی برخوردار بوده است از این رو بایستی در سایر ابعاد مدیریت دانش به ویژه ایجاد و کاربرد دانش توجه بیشتر معطوف و فعالیت نماید. سرمایه‌گذاری بیشتر در بانک‌های اطلاعاتی مناسب، برگزاری همایش‌های بین‌المللی، مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌هایی از این دست، اهمیت بیشتر به ایده‌های خلاقانه از طرف مدیران و سرمایه‌گذاری بیمارستان‌ها برای این قبیل ایده و نوآوری‌ها نمونه‌هایی از این فعالیت‌ها است.

در نهایت امروزه بیمارستان‌ها بایستی به محیطی در جهت رشد و توسعه همه جانبه تبدیل شوند. نشر دانش و ایجاد محیطی دانش محور از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر افزایش عملکرد هر سازمانی است.که این مهم نیز با ایجاد محیط‌های یادگیری مناسب و تشکیل یادگیری تیمی تقویت می‌شود. از این رو مدیران در بیمارستان‌ها بایستی حرکت به سمت یادگیرنده بودن را آغاز نمایند. در حقیقت در چنین محیطی است که خلافیت، نوآوری، خودباوری و باروری ایده‌ها و تبدیل آنها به دانش صورت می‌گیرد.

منابع

1- Yaghoubi M. KM ring lost in health Organization, 5th annual Congress of Student of Health Services Administration. Tabriz.9-12 April 2006:355 [Persian].
2- Nikbakht A, Siadat S, Hoveida R, Moghadam A. Study of the Relationship between Knowledge Management and Chairpersons Leadership Styles at Isfahan University of Medical Sciences from Faculty View Points. Health Information Management 2010; 7(2): 224. [Persian].
3- Yousefi AR. Evaluation factors of knowledge management in selected teaching hospitals in Isfahan 1386. [BS Thesis]. Health Management and Economics Research Centre. Isfahan University of Medical Sciences.2006. [Persian].
4- Yaghoubi Maryam. KM ring lost in health Organization, 5th annual Congress of Student of Health Services Administration. Tabriz .9-12 April 2006:355 [Persian].
5-Haji karimi MH. Barresi va tahlil bekargiri modiriat danesh dar sanat sakht az manzar mazaya va mahdodiatha. Mahname beynolmelali rah sakhtman. 2009:60. [Persian].
6- Beige M. Knowledge management to achieve organizational learner. Monthly Vehicle Engineering and Related Industries 2009; 1(3):33-40. [Persian].
7-Bhatt,G. Knowledge management in organizations: examining the interactionbetween technologies, techniques and people.Journal of knowledge management, 2001; 5(1): 6875.
8-Frappaolo,C, Knowledge management, capstone publishing. 2002
9-Haldin, T. and Herrgard ,T, Difficulties in diffusion of tacit Knowledge management in organization.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]

Journal of intellectual capital. 2000; 1(1):357-365.
10-Demarest,M. Understanding knowledge management, long range planning,1997; 30(3):374-384.
11-Bose,R, Knowledge management metrics. Journal leadership organization 2004; 25(9):225-238.
12-Yaghoubi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A.A Correlation Study on Organization Learning and Knowledge Management in Staffs in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Journal of Health Administration 2011; 13 (42):65-75. [Persian].
13- Bahramian MR. Study areas and administrative terms for realization of total quality management. [MS Thesis]. Khorasgan University; Isfahan 2005. [Persian].
15- Senge, P.M, etal. The Dance of change: The challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations. New York: Doubleday, 1999.
16- King, W. R. 2001. Strategies for creating a learning organization. Information Systems Management, Winter 2001, 12-21.
18- Hovland, Ingie. Knowledge Management and Organisational Learning:An International Development Perspective. Overseas Development Institute, 2003.
19- Massingham و Peter, و Organizational commitment, knowledge management interventions, and learning organization capacity, The Learning Organization journal.2009.16(2):P:122-142
20-Hong,Jon-Chao , Knowledge management in the learning organization, The Leadership & Organization Development Journal. 1999;20(4): 207-215.
21- kermani Alghoreyshi MR. Feasibility study of establishing dimensions of knowledge management in industries. [MSThesis],Isfahan: University of khorasgan.2006. [Persian].
22- Geyer G. Tacit knowledge in organization. London: sage publications. 2001.
23- Rastogi p. knowledge management and Intellectual capital. The new Virtuous reality of competitiveness, Human systems management. London: sage publication.2000.
24- Rajiee por S, Rahimi H. Study of relationship between process of KM changing and performance of faculty from Isfahan University. Social and human science journal 2009; 8(4):59-76.
25-Ebrahimipour,H.Effect of Iso standard on organization learning in in selected hospitals of Iran university of medical sciences,International Conference of Quality Managers,2006.
26-Martin B, Knowledge management within the context of management. singapore: management review. 2000; 2(22).
27-Bryant,M..Relationship between nurse mangers perceived Transformational leadership vs styles and staff nurse turnover. [Masters thesis]Akron, OH:university of Akron,1999.
28- Hovland, Ingie. Knowledge Management and Organisational Learning:An International Development Perspective. Overseas Development Institute ,2003.
29- Massingham و Peter, و Organizational commitment, knowledge management interventions, and learning organization capacity, The Learning Organization journal.2009;16(2): 122-142.
30-Hong,Jon-Chao , Knowledge management in the learning organization, The Leadership & Organization Development Journal. 1999;20(4): 207-215.
31-Liebowitz J, Ayyavoo N, Nguyen H, Carran D, Simien J. Cross generational knowledge flows in edge organizations. Industrial Management and Data Systems 2007; 107(8): 1123-1153.
32- Sherif K, Xing B. Adaptive processes for knowledge creation in complex systems: The case of a global IT consulting firm. Information and Management 2006; 43(4): 530-540.
33- Wang T, Chang T. Forecasting the probability of successful knowledge management by consistent fuzzy preference relations. Expert Systems with Applicationa2007; 32(3): 801-813.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]

Relationship between Knowledge Management and Team Learning in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences

Maryam Yaghoubi[1], Marzieh Javadi[2]

Abstract

Introduction: *knowledge is a valuable* property *that is the basis for constant growth and is a key to sustainable competitive advantage of an organization. This study aimed to investigate the relationship between knowledge management and team learning among staffs in selected hospitals of Isfahan University of medical sciences.*
Methods: *This is a descriptive analytic survey. 196 staff working in selected hospitals of Isfahan University of medical sciences was selected through stratified random sampling. Data gathering was done via team learning (TL) and knowledge management (KM) questionnaires which its validity and reliability were confirmed. Data analysis was done through descriptive and inferential statistics.*
Results: *The mean score of Team Learning (TM) was 41.2 ±20.7 and Knowledge Management (KM) was 39.9 ±20.1. In general there was a significant relationship between KM and TM ($p<0.05$).*
Conclusion: *Since KM and TL scores were low, hospital managers should plan for production, dissemination, and transmission of knowledge and team learning culture.*

Keywords: Knowledge management, Team learning, Staff.

Addresses:
[1]. (✉) PhD student of Health Service Management, Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. Email: yaghoobbi@yahoo.com
[2] PhD student of Health Service Management, Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. Email: m_javadi@mng.mui.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04]