فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره دوازدهم. تابستان ۱۳۹۸، صص۱۶۶-۱۴۱ Vol 2. No 12. 2019, p 141-166
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی تأثیر بهداشت روانی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش در سال ۱۳۹۷

مسعود قاسمی
دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، ایران

چکیده

پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی میزان تاثیر بهداشت روانی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش انجام گرفته است. بدین منظور ابتدا مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی برای انجام تحقیق در زمینه‌های مورد نظر انجام گرفته است. جامعه مورد نظر در این مطالعه کلیه کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) می‌باشد که به شکل تصادفی، از میان آنها ۱۲۰ کارمند انتخاب شده است. حجم نمونه به دلیل محدود بودن مطابق با کل جامعه و شامل ۱۲۰ کارمند برآورد گردید لذا در نمونه‌گیری از کل جامعه استفاده خواهد شد و به خاطر محدودیت جامعه مورد مطالعه لذا کل جامعه با حجم نمونه انطباق خواهد داشت. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش بهات (۲۰۰۱) و پرسشنامه سلامت روانشناختی محیط کار مهداد (۱۳۸۹) بوده است که از روایی و پایایی خوبی برخوردارهستند. این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است از منظر گردآوری داده‌ها یک تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است. در این پژوهش پس از جمع‌آوری کامل داده‌های تحقیق، داده‌های جمع‌آوری شده به نرم افزارهای موجود و مرتبط با تحقیق، یعنی SPSS و AMOS داده شدند نتایج حاکی از آن است که بهداشت روانی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش موثر بوده است.

واژه‌های کلیدی: بهداشت روانی، استقرار مدیریت دانش، کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

از آغاز پیداش انسان همواره مسأله سلامتی او نیز مطرح بوده است. اما عموما بعد جسمانی او نیز در نظر گرفته می‌شود و کمتر کسی است که به بعد روانی آن نیز اهمیت بدهد. در حالی که به تعریف سازمان بهداشت جهانی «سلامتی تنها نبود نقص عضو یا نبود بیماری نیست بلکه حالت کامل رفاه جسمی روانی است». (گنجی ۱۳۷۶)

طی دو دهه اخیر افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده مؤثر از آنها در تصمیم‌های سازمانی باعث ظهور پدیده ای به نام مدیریت دانش شده است. چهار عامل عمده را در ظهور مدیریت دانش مؤثر دانسته‌اند.

۱) گذر از عصر سلطه سرمایه‌های مادی به سلطه سرمایه‌های فکری

۲) افزایش خارق‌العاده در حجم اطلاعات، ذخیره الکترونیکی آن و افزایش دسترسی به اطلاعات

۳) تغییر هرم سنی جمعیت و خطر از دست دادن دانش سازمانی به واسطه بازنشستگی کارکنان

۴) تخصصی شدن فعالیت‌ها (الوانی و نقوی، ۱۳۸۱ : ۲۵)

مدیریت دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره م کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، بکارگیری، به روزسازی و ایجاد دانش است (ویکراماسینگه و لوبیتز[1] ۲۰۰۷ : ۸) فعالیت‌های مدیریت دانش ابتدا در بخش‌های سیستم‌های اطلاعاتی سازمان‌ها متمرکز بود اما با مدنظر قرار گرفتن مهارت و خبرگی کارکنان توجه به سوی واحدهایی دیگر معطوف خواهد شد. تبدیل دانش ذهنی (ضمنی) به دانش ثبت شده رسمی (صریح) یکی از اهداف کلیدی مدیریت دانش است که باعث کاهش ریسک از دست رفتن دانش با ارزش سازمان به واسطه افت کارکنان و نیز کاهش خطر از دست دادن حافظه سازمان به هنگام تعدیل نیروی انسانی می‌شود. (دانپورت و پروساک[2] ۱۳۷۹ : ۳۵).

در این میان مدیریت دانش به تلاش‌هایی اشاره دارد که به طور نظام‌مند برای یافتن، ساماندهی و قابل دسترس نمودن سرمایه‌های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می‌گیرد. بسیاری از سازمان‌ها با تمرکز بر مدیریت دانش و سرمایه‌گذاری گسترده در زمینه فناوری اطلاعات به دنبال دسترسی به مزایای حاصل از مدیریت دانش هستند. (سلطان حسینی و موسوی، ۱۳۹۱: ۵۱)

اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش نیازمند نگرشی همه‌جانبه و فراگیر به عوامل مختلف سازمانی است. چالش اصلی سازمان‌ها درک مدیریت دانش و چگونگی پیاده‌سازی آن در قالب یک نظام مدیریت دانش است. نظام مدیریت دانش نوعی نظام اطلاعاتی است که از فرایندهای دانش در ایجاد، جمع‌آوری و

1- Wickramasinghe and Lobitz
2- Donport and Prosec

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

سازماندهی و انتشار دانش مؤثر حمایت می کند. مهمترین ویژگی نظام مدیریت دانش کیفیت نظام است. که معمولاً بر عملکرد آن و بهره‌برداری از منابع تأکید دارد. (آفریده ثانی و همکاران، ۱۳۸۶ : ۸۶)

نتایج مطالعات مختلفی که در سال‌های اخیر توسط وزارت بهداشت منتشر شده، حاکی از آن است که اختلالات روانی از شیوع نسبتا بالایی نسبت به بیماریهای دیگر برخوردار است. در مطالعه بار بیماری‌های ایران در دهه اخیر، اختلالات روانپزشکی دومین رتبه را در بار بیماری‌های کل ایران بعد از حوادث به خود اختصاص داد. در ۲۰ علت اول بار بیماری‌ها، در مردان، اعتیاد، سومین رتبه، اختلال افسردگی، رتبه هفتم و اختلال دوقطبی، رتبه نهم را داشت و در زنان، اختلال افسردگی اساسی، رتبه دوم و اختلال دوقطبی رتبه نهم را به خود اختصاص داده بود. در سال‌های از دست رفته به علت زندگی توام با ناتوانی[1] هم، اختلال افسردگی اساسی و اعتیاد، رتبه چهارم و پنجم را در بین سال‌های از دست رفته به علت زندگی توام با ناتوانی‌ها داشتند. علاوه بر اینکه میزان شیوع این اختلالات در کشور ما زیاد است، نتایج مطالعات جهانی هم نشان‌دهنده این مطلب است شیوع بالای این اختلالات در تمام دنیاست. بر اساس یافته‌های پروژه بار بیماری‌های سال ۲۰۱۰، اختلالات روانی و سوءمصرف مواد یکی از مهمترین موارد ایجادکننده بار بیماری در جهان بوده است و ۱۸۳/۹ میلیون سال‌های زندگی با ناتوانی تعدیل شده [2]و ۷/۴ درصد از سال‌های زندگی با ناتوانی تعدیل شده همه بیماری‌ها را به خود اختصاص داده است. این میزان سال‌های زندگی با ناتوانی تعدیل شده شامل ۸/۶ میلیون سال های از دست رفته زندگی[3]و ۱۷۵/۳ میلیون سال‌های از دست رفته به علت زندگی توام با ناتوانی است.

سازمان جهانی بهداشت[4] سلامتی را مجموعه‌ای از رفاه، آسایش کامل جسمانی، روانی و اجتماعی تعریف کرده است. سلامت روانی لازمه حفظ و دوام عملکرد اجتماعی، شغلی و تحصیلی افراد جامعه است.

بهداشت روانی که از پدیده‌های قرن حاضر است یعنی تأمین و حفظ سلامت روانی فرد و اجتماع به نحوی که فرد بتواند فعالیت روزمره خود را به خوبی انجام داده و با اطرافیان و محیط خود رابطه مناسب و منطقی برقرار نماید. بهداشت روانی کارکنان در هرسازمان و موسسه‌ای از جمله مسائل مهمی است که باید بدان توجه شود از این رو مدیران ابتدا باید به نیروی انسانی و تامین امکانات رفاهی، خواسته‌ها و نیازهای آنان به عنوان عاملی برای افزایش کارایی و سطح بهره‌وری توجه کنندتا به هدف اصلی خود که همانا افزایش تولید وسوددهی بالاست برسند واین در حالی است که در هر سازمان دولتی و غیردولتی این مهم از طریق روابط عمومی انجام می‌پذیرد. بهداشت روانی کارکنان در محیط کار یعنی مقاومت در برابر پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم‌سازی فضای روانی کار.

۱- سال‌های از دست رفته به علت زندگی توام با ناتوانی .**YLD=years lived with disability**

۲- سال‌های زندگی با ناتوانی تعدیل شده (**DALYs=disability adjusted life years**)

۳- سال های از دست رفته زندگی (**YLL= Years of life lost**)

4- WHO

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بهداشت روانی ازجمله پرکاربردترین واژه‌ها در متون علمی و دارای تعاریف متنوعی است. بهداشت روانی از دو کلمه بهداشت و روان ترکیب شده است. کلمه بهداشت یعنی از به بودن و بهتر زندگی کردن، و بر به کاربردن وسایلی که بهبود و بهتر بودن را محرز و مسلم سازد، دلالت می‌کند. روان یعنی خو و خصلت، عواطف، احساسات و اندیشه و گفتار و کردار که از انسان سر می‌زند. (محمدی و غلامی، ۱۳۹۴ : ۲۷)

بهداشت روانی در مفهوم عام خود یعنی سلامت فکر و تعادل روانی و دارا بودن خصوصیات مثبت روانی و راه‌های دستیابی به سلامت فکر و روح که برای تعالی و تکامل فردی و اجتماعی انسان‌ها با پرداختن به آن روشن می‌شود. (اسلامی نسب، ۱۳۷۳ : ۱۸) بهداشت روانی کارکنان عامل تعیین‌کننده‌ای در افزایش بهره‌وری نیروی کار ارائه خدمات بهتر و مؤثرتر توسط هر سازمان است. با توجه به مباحث ذکر شده و اهمیت بهداشت روانی کارکنان در ادارات و ارگان‌های دولتی و خصوصی و تأثیر آن بر آماده‌سازی زیر ساخت‌های مدیریتی لذا می‌توان چنین ذکر کرد که بهداشت روانی اهمیت ویژه‌ای در بسترسازی جهت استقرار مدیریت دانش را بر عهده خواهد داشت. این پژوهش به منظور سنجش میزان بهداشت روانی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس و تأثیر آن بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش می‌باشد. لذا با توجه به آنچه که گفته شد و همچنین اهمیت این مسئله و نیز کمبود منابع اطلاعاتی و پژوهشی مستقل که صرفاً معطوف به این مسئله باشد لذا محقق بدنبال آنست تا دریابد آیا بهداشت روانی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد؟

مفهوم سلامت روان

فرهنگ روانپزشکی کمپل این اصطلاح را در احساس رضایت بهبود روانی و تطابق کافی اجتماعی با موازین مورد قبول هر جامعه تعریف کرده است. (پورافکاری ۱۳۷۳)

انجمن کانادایی بهداشت روانی سلامت روان را در سه قسمت تعریف کرده است:

نگرش‌های مربوط به خود: که مواردی همچون: تسلط بر هیجان‌های خود، آگاهی از ضعف‌های خود و رضایت از خوشی‌ها را شامل می‌شود.

نگرش‌های مربوط به دیگران: که علاقه به دوستی‌های طولانی و صمیمی، احساس تعلق به یک گروه، احساس مسولیت در مقابل محیط انسانی و مادی جزئی از آن نام برد:

نگرش‌های مربوط به زندگی: که پذیرش مسئولیت‌ها، ذوق توسعه امکانات و علایق خود، توانایی اخذ تصمیم و ذوق خوب کار کردن را شامل می‌شود.

به نظر می‌رسد که هر تعریف گوشه‌هایی از واقعیت را به همراه دارد و تعریف‌های سازمان جهانی بهداشت و انجمن بهداشت روانی کانادا جامعتر باشد. (احمدوند ۱۳۸۲)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

دربارهٔ تعریف مفهوم سلامت روانی، هر فرهنگی بر اساس معیارهای خود به دنبال تعریفی از آن است؛ این تعریف نه تنها در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است بلکه در زمان‌های مختلف نیز فرق دارد (برانون و فیست، ۱۹۹۲)

دو تعریف عمده برای سلامت روانی وجود دارد، در تعریف اول منظور از سلامت روانی، رشته‌ای از سلامت عمومی‌است که در زمینه کاستن بیماری‌های روانی در یک اجتماع فعالیت می‌کند و در تعریف دوم سلامت روانی، به معنای سلامت فکر است و منظور نشان دادن وضع مثبت و سلامت روانی است که خود می‌تواند نسبت به ایجاد سیستم با ارزشی درباره ایجاد تحرک و پیشرفت و تکامل در حد فردی، ملی و بین‌المللی کمک می‌کند. (حسینی، ۱۳۷۴ به نقل از معنوی پور، ۱۳۹۱)

امروزه سلامت روانی را جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامت می‌دانند. حال تعریف سلامت روانی چیست؟ آیا سلامتی، فقط نبود بیماری است؟ طبق نظر جورج استون (۱۹۸۷) سلامتی در دو گروه جای می‌گیرند: گروه یک، آنهایی هستند که سلامتی را نبود بیماری می‌دانند و همه تلاش می‌کنند تا به این حالت ایده آل برسند؛ گروه دیگر آنهایی هستند که سلامتی را تنها نبود بیماری نمی‌دانند بلکه حرکت به طرف سلامتی بیشتر را بهتر از حرکت در جهت متضاد می‌دانند (علی‌اکبری دهکردی و همکاران، ۱۳۹۰). آنها معتقدند سلامتی یعنی بهزیستی، یعنی استفاده خوب از توانمندی‌ها؛ این گروه، سلامتی را در همه جنبه‌های زندگی زیستی، روانی و اجتماعی جستجو می‌کنند (برانون و فیست، ۱۹۹۲)؛ برای نمونه تعریف سازمان بهداشت جهانی از مقوله سلامت روانی (۱۹۷۴) چنین است: سلامت روانی در مفهوم کلی بهداشت جای می‌گیرد و بهداشت یعنی داشتن توانایی کامل برای ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمی‌و در واقع، بهداشت تنها نداشتن بیماری یا عقب ماندگی نیست. (برانون و فیست، ۱۹۹۶)

مدیریت دانش

مدیریت دانش بخش مهمی از راهبرد کسب وکار شرکت‌هاست کـه آنهـا را قـادر می‌سازد چالش‌های بازار را به خوبی مدیریت کنند. همچنین، دانـش مـبنایی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای شرکت‌هاست (تیس[1] ۲۰۰۶). تعداد زیادی از سازمان‌های استفاده کننده از مدیریت دانش بـا رشـد روزافـزونی مواجه شده‌اند و پیشرفت سریعی داشته‌اند (مارتنسون، ۲۰۰۰؛ موفـت، مـک آدام و پارکینسون، ۲۰۰۲؛ گـرور و داونـپورت، ۲۰۰۱). مدیریت دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، بکارگیری، به روزسازی و ایجاد دانش است (رابیتز و ویکرامیزینگ[2] ۲۰۰۷) مدیریت دانش، مدیریت دانایی یا مدیریت اندوخته‌های علمی، در دسترس قرار دادن نظام‌مند اطلاعات و اندوخته‌های علمی است، به گونه‌ای که به هنگام نیاز در اختیار

1- Teece
2- Wickramasinghe & Rbitz

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

افرادی که نیازمند آنها هستند، قرار گیرند تا آنها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و مؤثرتر انجام دهند. اغلب شرکت‌های بزرگ امروز دریافته‌اند که به خاطر مهارت‌ها و تجارب نیروی کارشان موفق بوده‌اند، نه به خاطر دارایی‌های فیزیکی که در اختیار داشتند. مضافا اینکه دریافته‌اند که حتی اگر برخی از محصولات آنها از بازار جهانی کنار گذاشته شود، گذشت زمان و تغییر افراد آن شرکت ضروری است (ویکرامیزینگ[1] ۲۰۰۵).

مدیریت دانش عبارت است از مدیریت دانش شرکت که می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت بر عملکرد هوشمندانه بهبود بخشد.[2]

همچنین مدیریت دانش فرآیند ایجاد، جمع‌آوری، سازماندهی، انتشار و بهره‌وری از دانش است. مدیریت دانش بر این پایه استوار است که سازمان‌ها حجم بالایی از داده را در خود دارند. این داده شامل گزارش‌ها، داده‌های مالی، اطلاعات ملموس می‌باشند و به‌طور معمول برای سازماندهی داده‌های نامنظم و تبدیل آنها به اطلاعات روش‌های مختلفی را به کار می‌گیرند.[3] امروزه شمار زیادی از صاحب‌نظران بر این باورند که سازمان‌ها باید به دنبال روش‌هایی باشند که دانش یازمانی را در میان افراد و در سراسر سازمان منتشر سازد. بایس و همکارانش معتقدند که بعد رقابتی اصلی هر موسسه، ایجاد و انتقال موثر دانش درون سازمان است. بدین ترتیب ضرورت شناخت و به کارگیری روش‌های موثر برای تسهیم و انتقال دانش درون سازمان و مدیریت دانش در سازمان بیش از پیش آشکار شده است.

برنامه اجرایی مدیریت اندوخته‌های علمی بر این سه جزء اصلی بنا می‌شود:

۱) افرادی که تولیدکننده و یا مصرف‌کننده این اندوخته ها هستند.

۲) فرآیندهایی که این اندوخته‌ها را مدیریت می‌کنند.

۳) ابزار و تمهیداتی که دسترسی به این سرمایه‌های علمی را آسان می‌کنند. (مالهوترا[2] ۲۰۰۸: ۵۸)

سیستم‌های مدیریت دانش

سیستم‌های مدیریت دانش به استفاده از فناوری نوین اطلاعات مثل اینترنت، شبکه داخلی، شبکه خارجی، فیلترهای نرم‌افزاری، انبارهای داده، برای سازماندهی، ارتقاء و تسریع مدیریت دانش درون و برون سازمانی، اشاره دارند (افزاره، ۱۳۸۴).

سیستم‌های مدیریت دانش در پی آن هستند که با فراهم آوردن امکان دسترسی گسترده به مهارت سرمایه انسانی سازمان، به آن در تطابق با شرایطی نظیر ریزش نیروها، تغییرات سریع و کوچک شدن اندازه سازمان، کمک کنند.

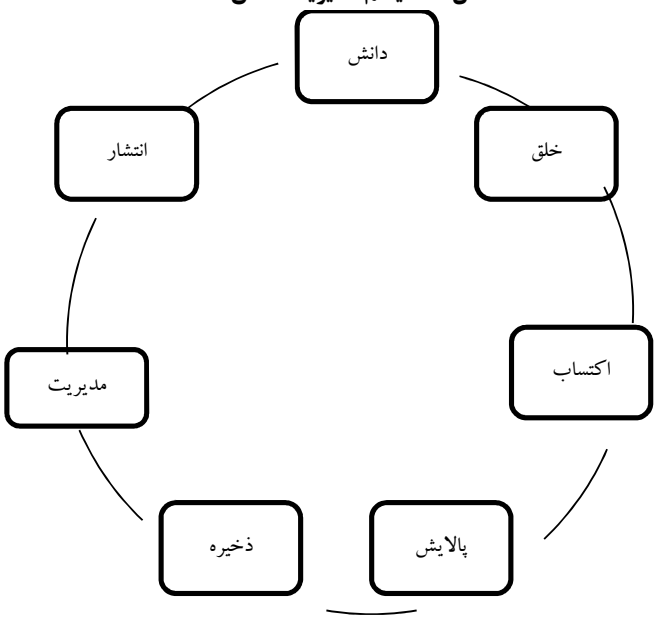
یک سیستم مدیریت دانش فعال، شش گام را در یک چرخه دنبال می‌کند (هولت و همکاران، ۲۰۰۷).

1- Wickramasinghe
2- MalhotraYaghesh

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مطابق شکل زیر دلیل چرخه مانند بودن سیستم، بهبود پویایی آن در طول زمان است. در یک سیستم مدیریت دانش مناسب، دانش هرگز تمام نمیشود، زیرا با گذشت زمان محیط تغییر می‌کند و دانش برای اینکه این تغییرات را منعکس کند باید به روز شود. چرخه سیستم مدیریت دانش به صورت زیر، عمل می‌کند:

شکل ۱- سیستم مدیریت دانش



خلق دانش: دانش هنگامی که افراد، روش‌های نوین انجام کارها را دریافته یا مهارت جدیدی کسب می‌نمایند، خلق می‌شود. گاهی اوقات دانش خارجی، وارد سازمان می‌شود.

کسب دانش: دانش جدید باید ارزشمند تلقی شود و به صورتی معقول، ارائه گردد.

پالایش دانش: دانش جدید، باید با شرایط، تطبیق داده شود و بدین ترتیب کاربردی گردد. اینجاست که بینش‌های انسان (قابلیت‌های ضمنی) باید در راستای حقایق عینی، به کار گرفته شوند.

ذخیره دانش: سپس دانش مفید باید به شکلی منطقی در یک مخزن دانش به گونه‌ای ذخیره شود که دیگران نیز در سازمان بتوانند به آن دسترسی داشته باشند.

مدیریت دانش: دانش، مانند یک کتابخانه، باید به روز نگه داشته شود. بررسی‌های لازم جهت تأیید مرتبط بودن و صحیح بودن آن، باید دائما انجام شود.

اشاعه دانش: دانش باید همیشه و همه جا در قالبی مناسب، برای هر کسی که در سازمان به آن نیاز دارد، قابل دسترس باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مدل‌های مدیریت دانش

در اینجا به بررسی هفت مدل مدیریت دانش پرداخته می‌شود: (افرازه، ۱۳۸۴)

مدل نانوکا و تاکوچی

۱- اجتماعی نمودن[1](پنهان به پنهان): انتقال دانش غیرمشهود یک فرد به فردی دیگر (نحوه رفع مشکل برنامه- طراحی به صورت غیرمعمول)

برای انجام مؤثر این فرآیند، باید بین افراد فرهنگ مشترک و توانایی کار گروهی ایجاد شود. این امر با استفاده از نظریه‌های اجتماعی و همکاری میسر می‌گردد. نشست یک گروه که تجربیات را توضیح داده و درباره آن بحث و گفتگو می‌شود، فعالیتی عادی است که در آن اشتراک دانش پنهان، می‌تواند رخ دهد (نوور[2]، ۲۰۰۲).

۲- خارجی نمودن[3](نهان به آشکار): تبدیل دانش غیرمشهود به دانش مشهود. در این حالت فرد می‌تواند، دانش خود را در قالب مطالب منظم شده (سمینار ـ کارگاه آموزشی) به دیگران ارائه نماید. گفتگوهای میان اعضای یک گروه در پاسخ به پرسش‌ها یا برداشت از رخدادها، از جمله فعالیت‌های معمولی هستند که این نوع از تبدیل در آنها رخ می‌دهد.

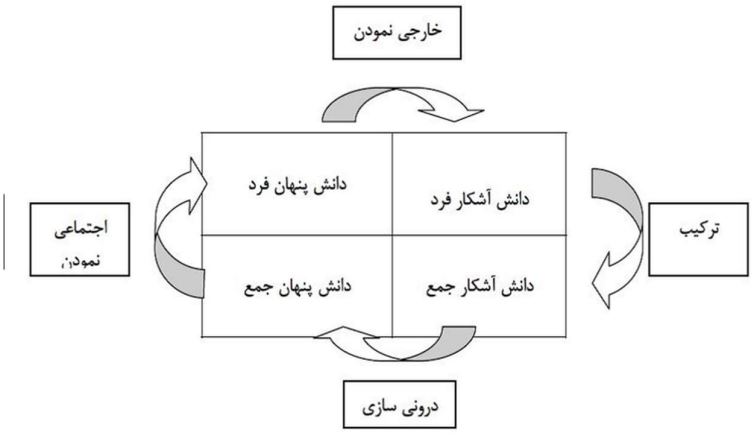
۳- درونی‌سازی[4](آشکار به نهان): در این مرحله، دانش آشکار به دست آمده در سازمان، نهادینه میشود. همچنین گذراندن این مرحله برای افراد، آفرینش دانش ضمنی جدید شخصی را نیز در پی دارد (کسب دانش پنهان جدید از دانش آشکار موجود).

٤- ترکیب[5](آشکار به آشکار): در این مرحله، حرکت از دانش آشکار فردی به سمت دانش آشکار گروهی و ذخیره‌سازی آن صورت می‌پذیرد. در این برهه با توجه به استفاده از دانش موجود، امکان حل مسائل از طریق گروه فراهم می‌شود و همچنین در این فرآیند، دانش توسعه می‌یابد. (ناتوکا و تاکوچی، ۱۹۹۵)

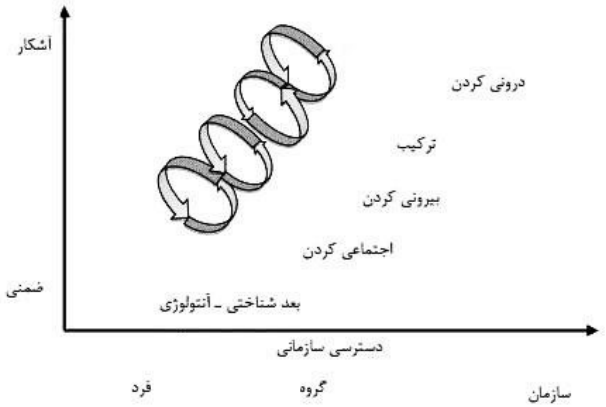
1- Socialization
2- Noor
3- Externalization
4- Internalization
5- Combination

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شکل۲: مدل ناتوکا و تاکوچی



شکل۳: فرآیند حرکت حلزونی دانش در مدل نانوکا و تاکوچی، (جارونیا، ۲۰۰۶)



مدل «بکوویتز و ویلیامز»

اجزای فرآیند مدیریت دانش ارائه شده از سوی «بکوویتز و ویلیامز» (۱۹۹۹)، شامل هفت عـامل یافـتن، بـکارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد، نگهداری و حذف است که باید برای ایجاد سرمایه بر پایه دانش بـه صورت یکپارچه مدیریت شوند. (افرازه، ۱۳۸۴)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مدل «هیسیگ»

مدل «هیسیگ» (۲۰۰۰) از چهار فرآیند زیرتشکیل شـده است:

خلق کن: این امـر بـه توانایی یادگیری و ارتباط برمی‌گردد. توسعه این قابلیت، تجربه تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین ایده‌ها و ساختن ارتباط‌های متقاطع با دیگر موضوعات، از اهمیت کلیدی برخوردار است.

ذخیره کن: به عنوان دومـین عنصر مورد نیاز مدیریت دانش که از طریق آن، قابلیت ذخیره سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم مؤثر دانش فراهم می‌شود، به وجود می‌آید. در این سـامانه، بـاید دانش‌های لازم به آسانی برای استفاده همگ‌ان ذخیره شود.

نشر کن: این فرآیند به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران در جهت دنبال کردن اهداف مشترک، احساس پیوستگی بـه هـم داشته و در فعالیت هایش به یکدیگر وابسته‌اند، کمک می‌کند.

بکار ببر: چهارمین فرآیند، از این ایده آغاز می‌شود که ایجاد دانش، بیشتر توسط کاربرد عینی دانش جدید میسر است؛ این عنصر، دایره فرآیند مـرکزی مـدیریت دانش متحد را تکمیل می‌کند.

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

ابراهیمی، قلیچ لی (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان "امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)" به بررسی این موضوع پرداخته است. پژوهش حاضر قصد دارد وضعیت آمادگی «شرکت دامداران» را برای استقرار مدیریت دانش، بررسی کند. در این مقاله ابتدا مدل ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) توصیف شد؛ سپس میزان آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش توسط پرسشنامه و انجام مطالعات میدانی مشخص شد. یافته-ها نشان داد، سطح بلوغ مدیریت دانش در این شرکت، «سطح واکنش» است؛ یعنی میزان آمادگی سازمان در زمینه مدیریت دانش در پایین‌ترین سطح یعنی سطح واکنش قرار دارد. این بدان معنا است که سازمان نسبت به اینکه مدیریت دانش چیست و در بهبود بهره‌وری و رقابت‌پذیری چه اهمیتی دارد، آگاه نیست.

میراسماعیلی، عنبری، محمدی، و امینی (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان "بررسی میزان آمادگی مراکز بهداشت کشور برای استقرار مدیریت دانش" به بررسی این موضوع پرداخته است. به منظور ارتقای کارایی، اثربخشی و افزایش کیفیت خدمات مراکز بهداشتی درمانی کشور لازم است به نحو موثری به کسب، مدیریت و بهره‌وری از دانش و اطلاعات این سازمان‌ها پرداخت. در این مقاله میزان آمادگی مراکز بهداشت کشور برای استقرار مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفته است. براساس یافته‌های پژوهش، شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات با میانگین (۱/۰۶±۳/۲۴)، فرایندهای سازمانی با میانگین (۳/۱±۲۱/۰۴)، منابع انسانی با میانگین (93/0±21/3)، ساختار سازمانی با میانگین (۰/۸۴±۳/۱۹) و

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

رهبری سازمانی با میانگین (۱/۰۵±۳/۱۶) دارای وضعیت مناسب برای استقرار مدیریت دانش بودند و شاخص فرهنگ سازمانی با میانگین (۰/۹۹±۲/۹۱) از وضعیت مناسبی برخوردار نبود. سیاستگذاران نظام سلامت لازم است نسبت به برنامه‌ریزی در جهت ارتقای آمادگی مراکز بهداشت کشور برای استقرار مدیریت دانش اقدام کنند.

حسام و کرمی (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان "بررسی استقرار مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان مازندران در سال ۱۳۹۳" به بررسی این موضوع پرداخته است. نتیجه تحقیق بصورت شفاف نشان داد که بین مولفه‌های عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش با مدیریت دانش در سازمان مذکور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و شدت همبستگی بین دو متغیر ۵۲/۹+ درصد می‌باشد.

مومیوند (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان "بررسی عوامل زمینه‌ساز استقرار مدیریت دانش در شرکت مخابرات استان کرمانشاه" به بررسی این موضوع پرداخته است. چکیده در این تحقیق عوامل زمینه‌ساز استقرار مدیریت دانش به صورت مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان کرمانشاه طی انجام نظرسنجی‌های میدانی از کارکنان مربوطه مورد بررسی قرار گرفته است. بین میزان تأثیر هر یک از متغیرهای نظام فرآیندهای دانش، فرهنگ سازمانی، نظام فناوری اطلاعات در استقرار مدیریت دانش در شرکت مخابرات استان کرمانشاه تفاوت وجود دارد، طوری که به ترتیب نظام فرآیندهای دانش، نظام فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی دراستقرار مدیریت دانش در رتبه اول، دوم و سوم قرار دارند.

پیشینه خارجی

ابوبکر و همکاران[1] (۲۰۱۷) در مقاله خود با عنوان "مدیریت دانش، سبک تصمیم‌گیری و عملکرد سازمانی" به بررسی این موضوع پرداخته است. از نظر آنها یک سنتز از ادبیات موجود در صنعت ۴. ۰ نشان می‌دهد که مدیریت دانش و استراتژی‌های تصمیم‌گیری عوامل مهمی برای سازمان‌ها هستند. این مقاله نیاز دارد و چارچوب مدیریت دانش و تصمیم گیری را با بررسی ادبیات مدیریت موجود توسعه می دهد. این پژوهش چارچوبی را ارائه می‌دهد که از رابطه بین عوامل توانمند مدیریت دانش (به عنوان مثال، همکاری عضو سازمان، مهارت‌های T شکل، یادگیری و پشتیبانی از فناوری اطلاعات) و عملکرد سازمانی و تأثیر میانجی از روند ایجاد دانش پشتیبانی می کند.

کالوو، آرتور و همکاران[2] (۲۰۱۵) در مقاله خود با عنوان "طرحی برای بهبود بخشیدن مدیریت دانش و نتایج کلیدی کسب‌وکار از طریق مدل" (EFQM) به بررسی این موضوع پرداخته است. از نظر ایشان علاقمندی رو به رشد مدیریت دانش به عنوان یک سلاح استراتژیک رو به رشد است، هرچند بحث بر سر این است که موثرترین مدل برای اجرای آن است. در این زمینه، هدف اصلی این مطالعه آن است که

1- **Abubakr et al**
2- **Calvo, Arthur et al**

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

توانایی مدل تعالی EFQM را برای طراحی و پیاده‌سازی یک پروژه مدیریت دانش (KMP) که نتایج کلیدی کسب‌وکار را بهبود می بخشد، تحلیل می‌کند.

دوناته، ماریو و همکاران[1](۲۰۱۵) در مقاله خود با عنوان "نقش رهبری دانش محور در شیوه های مدیریت دانش و نوآوری" به بررسی این موضوع پرداخته است. این مطالعه با هدف بررسی نقش نوع خاصی از رهبری سازمانی- رهبری دانش محور - در ابتکارات مدیریت دانش (KM) که به دنبال دستیابی به نوآوری هستند. تجزیه و تحلیل دیدگاه مبتنی بر دانش در مورد شرکت باعث افزایش چند فرضیه می‌شود، با تجزیه‌وتحلیل مدل معادلات ساختاری (SEM) از طریق حداقل مربعات جزئی (PLS) ارائه روش‌شناسی برای آزمون این فرضیه‌ها. این روش نتایجی را برای نمونه‌ای از داده‌های تجربی از صنایع فناوری ارائه می‌دهد.

کریستین و همکاران[2](۲۰۱۴) در مقاله‌ای با عنوان بررسی نقش فعالیت‌های مدیریت دانش بر روی صادرات که در ۱۵۷ شرکت تجاری در اسپانیا و ایتالیا با هدف مطالعه‌ی روند مدیریت دانش در بین‌المللی نمودن شرکت‌هایی با سرمایه‌های کوچک و متوسط (SMEs) از طریق صادرات صورت گرفته است به این نتیجه رسید که بهبود در شیوه‌های مدیریت دانش شرط لازم و البته نه کافی در بهبود صادرات است

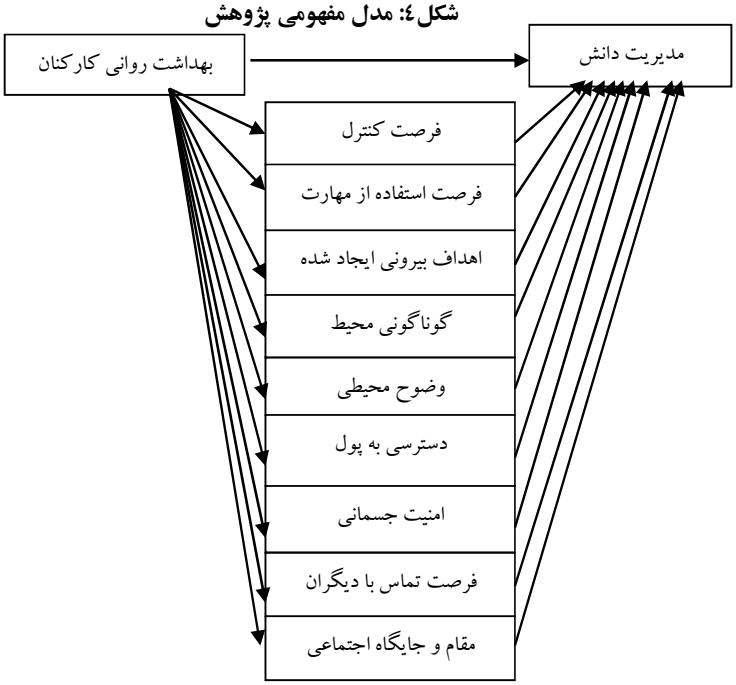
مدل مفهومی

مدل مفهومی زیر با توجه به مطالعات نظری و تجربی صورت گرفته در این زمینه که نشان‌دهنده نقش رابطه بهداشت روانی کارکنان و ابعاد آن- با مدیریت دانش، طراحی شده است.

[1] - **Donate, Mario et al**
[2] - **Christine et al**

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شکل٤: مدل مفهومی پژوهش



آمار استنباطی

بررسی نرمالیته داده‌های متغیرهای مشاهده‌شده

تحقیقات نشان می‌دهد که چولگی گرایش به تأثیرگذاری آزمون‌های میانگین دارد، کشیدگی به‌شدت بر آزمون‌های واریانس و کواریانس‌ها تأثیر می‌گذارند با توجه به اینکه معادلات ساختاری بر مبنای تحلیل ساختارهای کواریانس می‌باشد که برای بررسی نرمال بودن داده‌ها در نرم‌افزار Amos شاخص کشیدگی که بین ۷- و ۷+ باشد توزیع نرمال می‌باشد و شاخص چولگی که بین ۳- و ۳+ باشد توزیع نرمال می‌باشد. (فربد، ۱۳۹۳: ۱۰۵-۱۰۶)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۱- بررسی نرمالیته داده‌های متغیرهای مشاهده‌شده

متغیرها	ارزش کمینه	ارزش پیشینه	چولگی	کشیدگی
z3	1. 000	5. 000	-. 711	-. 697
z2	1. 000	5. 000	-. 785	-. 157
z1	1. 000	5. 000	-. 606	-. 703
y3	1. 000	5. 000	-. 538	-. 568
y2	1. 000	5. 000	-. 043	-. 542
y1	1. 000	5. 000	-. 517	. 099
n3	1. 000	5. 000	-. 307	-. 425
n2	1. 000	5. 000	-. 675	. 016
n1	1. 000	5. 000	-. 738	. 426
m3	1. 000	5. 000	-. 574	-. 606
m2	1. 000	5. 000	-. 406	-. 509
m1	1. 000	5. 000	-. 263	-. 213
h3	1. 000	5. 000	-. 605	-. 297
h2	1. 000	5. 000	-. 479	-. 444
h1	1. 000	5. 000	-. 462	. 006
f3	1. 000	5. 000	-. 918	. 501
f2	1. 000	5. 000	-. 996	. 109
f1	1. 000	5. 000	-. 981	. 139
s3	1. 000	5. 000	-. 277	-. 204
s2	1. 000	5. 000	-. 962	. 126
s1	1. 000	5. 000	-1. 067	. 113
d3	1. 000	5. 000	-. 597	-. 016
d2	1. 000	5. 000	-. 596	-. 362
d1	1. 000	5. 000	-. 330	-. 337
c1	1. 000	5. 000	-. 730	-. 038
c2	1. 000	5. 000	-. 568	-. 344
c3	1. 000	5. 000	-. 259	. 091
b3	1. 000	5. 000	-. 702	. 819
b2	1. 000	5. 000	-1. 263	1. 767
b1	1. 000	5. 000	-. 027	. 421
a3	1. 000	5. 000	-. 648	1. 328
a2	1. 000	5. 000	-. 911	1. 289
a1	1. 000	5. 000	-. 893	1. 199

نرمال بودن داده‌ها در نرم‌افزار Amos مورد بررسی قرار گرفت و نتایج جدول (۴-۶) به دست آمد در این پژوهش متغیرهای a1 تا a3 مربوط به بعد بهداشت روانی، متغیرهای b1 تا b3 مربوط به بعد فرصت کنترل، متغیرهای c1 تا c3 مربوط به بعد فرصت استفاده ازمهارت، متغیرهای d1 تا d3 مربوط به بعد اهداف بیرونی، s1 تا s3 مربوط به بعد گوناگونی محیط، f1 تا f3 مربوط به بعد تناسب وضوح محیطی،

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

h1 تا h3 مربوط به بعد دسترسی به پول، m1 تا m3 مربوط به بعد امنیت جسمانی، n1 تا n3 مربوط به بعد فرصت تماس، y1 تا y3 مربوط به بعد مقام وجایگاه اجتماعی و z1 تا z3 مربوط بعد به آمادگی می‌باشد. همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود مقادیر چولگی از بازه‌ی ۳- و ۳+ و مقادیر کشیدگی از بازه‌ی ۷- و ۷+ تجاوز نکرده است. بنابراین نرمال بودن داده‌ها برقرار است.

آزمون KMO و بارتلت برای داده‌های پرسشنامه

این آزمون که با علامت اختصاری KMO (کیز – میر – اولکین)[1]مشخص شده، اولین هدف تحلیل عاملی را برآورده می‌کند، یعنی این آزمون مشخص می‌کند که آیا واریانس متغییرهای تحقیق تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی یا خیر؟ مقدار آماره این آزمون بین (۰) تا (۱) نوسان دارد. به‌طوری‌که می‌توان به طیف برای این نوسان تعریف کرد و در هر مورد، تصمیم به انجام یا عدم انجام تحلیل عاملی گرفت:

۱- مقادیر ۰/۴۹ و پایین‌تر در این صورت، انجام تحلیل عاملی پیشنهاد نمی‌شود. می‌توان با انجام اصلاحات کلیدی، تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی را بیشتر کرد و مقدار KMO را به بالاتر از ۰/۷۰ افزایش داد.

۲- مقادیر ۰/۵۰ تا ۰/۶۹ در این صورت، انجام تحلیل عاملی در صورت اصلاحات داده‌ها پیشنهاد می‌شود. یعنی می‌توان با انجام اصلاحاتی، تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی را بیشتر کرد و مقدار KMO را به بالاتر از ۰/۷۰ افزایش داد.

۳ - مقادیر ۰/۷۰ و بالاتر در این صورت، انجام تحلیل عاملی پیشنهاد می‌شود. حتی با وجود این مقدار هم، بهتر است که در این صورت امکان با انجام اصلاحاتی، تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل بیشتر شود و مقدار KMO به بالاتر افزایش یابد. (حبیب پور و صفری، ۱۳۸۸: ۳۲۱) برای پرسشنامه آزمون KMO و بارتلت انجام شد و نتایج در جدول ۲ دست آمد.

جدول۲: آزمون KMO و بارتلت پرسشنامه

آزمون KMO		۰/۹۰۵
آزمون بارتلت	کای اسکوئر تقریبی x^2	۵۷۲۰/۸۶۴
	درجه آزادی df	۳۷۸
	سطح معنی‌داری sig	۰/۰۰۰

1- Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (KM0)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

این آزمون توسط نرم افزار اس پی اس اس انجام شده است. مقدار آزمون KMO ۰/۹۰۵ به دست آمد که این مقدار قابل قبول است که مقادیر بالای ۰/۷ برای تحلیل‌های معادلات ساختاری مناسب می‌باشد؛ و نتایج آزمون بارتلت به این شرح می‌باشد کای اسکوئر برابر ۳۲۷۲/۷۰۹، درجه آزادی برابر ۵۲۸ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد پس نتیجه می گیریم که نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه قابل‌قبول می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های دو متغیره: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی اسپیرمن ضریب همبستگی اسپیرمن، که به ضریب همبستگی رتبه‌ای (رو) اسپیرمن معروف است، یک ضریب همبستگی براساس رتبه (نمرات یا داده‌ها) است که میزان همبستگی بین دو متغیر در سطح ترتیبی را اندازه‌گیری می‌کند. ضریب همبستگی اسپیرمن، که معادل ناپارامتری ضریب همبستگی پیرسون (براساس مقادیر واقعی) است، صرفاً همبستگی میان رتبه‌های دو متغیر (همبستگی دوجانبه) در جامعه‌های با حجم نمونه کم را نشان می‌دهد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول۳: جدول مربوط به ماتریس همبستگی دوبدوی بین متغیرهای پرسشنامه

آمادگی	مقام و جایگاه اجتماعی	فرصت تماس	امنیت جسمانی	دسترسی به پول	وضوح محیطی	گوناگونی محیط	اهداف بیرونی	فرصت استفاده از مهارت	فرصت کنترل	بهداشت روانی	آزمون ضریب همبستگی پیرسون
										۱	بهداشت روانی
									۱	۰/۷۶۶	فرصت کنترل
								۱	۰/۴۸۲	۰/۴۴۴	فرصت استفاده از مهارت
							۱	۰/۸۲۸	۰/۵۰۰	۰/۴۹۳	اهداف بیرونی
						۱	۰/۴۰۵	۰/۳۹۲	۰/۴۱۴	۰/۴۰۷	گوناگونی محیط
					۱	۰/۷۹۵	۰/۳۶۷	۰/۳۷۶	۰/۴۲۶	۰/۳۸۸	وضوح محیطی
				۱	۰/۳۶۴	۰/۳۱۶	۰/۵۵۷	۰/۴۵۹	۰/۳۸۶	۰/۴۳۲	دسترسی به پول
			۱	۰/۷۹۱	۰/۳۸۵	۰/۳۶۸	۰/۵۹۴	۰/۴۶۹	۰/۴۲۰	۰/۴۱۷	امنیت جسمانی
		۱	۰/۳۸۸	۰/۳۹۸	۰/۳۳۷	۰/۳۰۶	۰/۳۳۸	۰/۱۹۵	۰/۳۵۰	۰/۳۸۹	فرصت تماس
	۱	۰/۸۳۶	۰/۳۹۴	۰/۳۸۵	۰/۳۲۰	۰/۳۲۱	۰/۳۷۳	۰/۲۵۰	۰/۴۱۴	۰/۴۱۴	مقام وجایگاه اجتماعی
۱	۰/۲۲۷	۰/۲۰۹	۰/۵۶۹	۰/۴۹۰	۰/۳۳۷	۰/۳۹۳	۰/۵۵۷	۰/۴۸۲	۰/۳۷۰	۰/۳۰۰	آمادگی

تحلیل مسیر

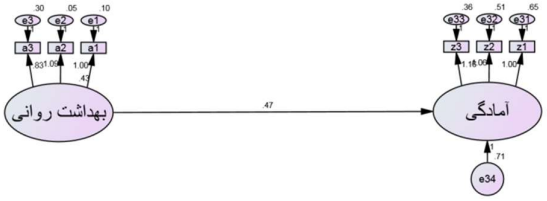
مقدار CR مقداری است که به نسبت بحرانی خوانده می‌شود. این مقدار که از محاسبه نسبت مقدار برآورد شده غیراستاندارد برای پارامتر Estimat به خطای معیار SE محاسبه شده برای همان پارامتر حاصل می‌شود نشان می‌دهد که در صورت رد فرضیه صفری که مقدار این پارامتر را برابر صفر قرار می‌دهد تا چه حد احتمال خطا وجود دارد. به منظور بررسی تفاوت معناداری وزن‌های رگرسیونی (بارهای عاملی یا پارامترهای لامدا) کاربرد دارد. به طور خلاصه در روش رگرسیونی می‌توان کوچکتر بودن مقدار-p value از ۰/۰۵ را معیاری برای تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده با صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ دانست (قاسمی، ۱۳۹۲) در این تحقیق برای برآورد مسیر از روش رگرسیونی استفاده شده هست. این آزمون در نرم افزار آموس انجام شده است.

تحلیل مسیر فرضیه اصلی پژوهش

بهداشت روانی کارکنان بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شکل۵: تحلیل مسیر فرضیه اصلی پژوهش



جدول٤: تحلیل مسیر فرضیه اصلی پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	سطح معناداری	نتیجه
	Estimate	(p-value)	
بهداشت روانی <— آمادگی	۰/۴۷۳	(***)	تاثیر دارد

همان‌طور که در جدول (۴-۹) مشاهده می‌شود فرضیه اصلی پژوهش بهداشت روانی کارکنان بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد. اثر بهداشت روانی کارکنان بر آمادگی با ضریب مسیر ۰/۴۷۳ و (***) p-value با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ معنی‌دار و مورد تائید می‌باشد و این فرضیه مورد تائید می‌باشد.

تحلیل مسیر فرضیه‌های فرعی

۱- به نظر می‌رسد، فرصت کنترل کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

۲- به نظر می‌رسد، فرصت استفاده از مهارت کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

۳- به نظر می‌رسد، اهداف بیرونی ایجاد شده کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

۴- به نظر می‌رسد، گوناگونی محیط کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

۵- به نظر می‌رسد، وضوح محیطی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

۶- به نظر می‌رسد، دسترسی به پول در کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

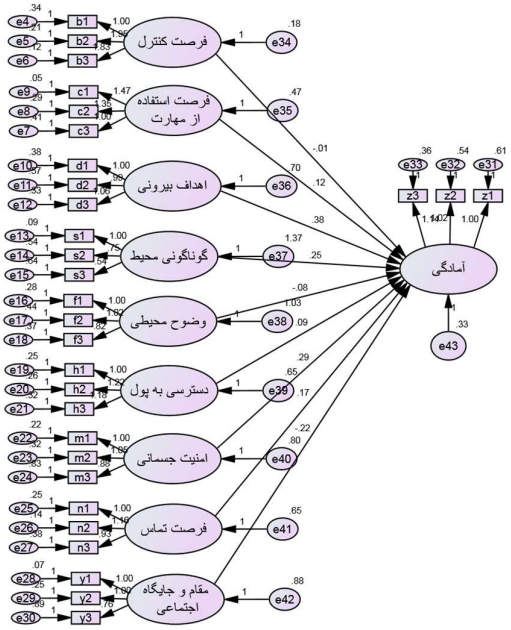
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۷- به نظر می‌رسد، امنیت جسمانی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

۸- به نظر می‌رسد، فرصت تماس با دیگر ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

۹- به نظر می‌رسد، مقام و جایگاه اجتماعی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

شکل۵: تحلیل مسیر فرضیه‌های فرعی



[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۵: تحلیل مسیر فرضیه‌های فرعی

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب استاندارد Estimate	سطح معناداری (p-value)	نتیجه
فرضیه ۱	فرصت کنترل —> آمادگی	-۰/۰۱۲	(۰/۹۵۹)	تاثیر ندارد
فرضیه ۲	فرصت استفاده از مهارت —> آمادگی	۰/۱۱۸	(۰/۴۹۶)	تاثیر ندارد
فرضیه ۳	اهداف بیرونی —> آمادگی	۰/۳۷۷	(۰/۰۲۱)	تاثیر دارد
فرضیه ۴	گوناگونی محیط —> آمادگی	۰/۲۴۹	(۰/۰۱۴)	تاثیر دارد
فرضیه ۵	وضوح محیطی —> آمادگی	-۰/۰۷۹	(۰/۴۸۱)	تاثیر ندارد
فرضیه ۶	دسترسی به پول —> آمادگی	۰/۰۸۷	(۰/۵۸۶)	تاثیر ندارد
فرضیه ۷	امنیت جسمانی —> آمادگی	۰/۲۹۲	(۰/۰۴۳)	تاثیر دارد
فرضیه ۸	فرصت تماس —> آمادگی	۰/۱۷۱	(۰/۳۰۳)	تاثیر ندارد
فرضیه ۹	مقام و جایگاه اجتماعی —> آمادگی	-۰/۲۲۵	(۰/۱۲۶)	تاثیر ندارد

نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی: بهداشت روانی کارکنان بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

نتایج رگرسیون خطی نشان داد بهداشت روانی کارکنان بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد. اثر بهداشت روانی کارکنان بر آمادگی با ضریب مسیر ۰/۲۲۴ و (۰/۰۲۲) p-value با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ معنی‌دار و مورد تائید می‌باشد و این فرضیه مورد تائید می‌باشد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های میراسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)، کریستن سن و همکاران (۲۰۱۴)، همسو است.

* **فرضیه فرعی اول:** فرصت کنترل کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

نتایج رگرسیون خطی نشان داد، فرصت کنترل کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد. اثر فرصت کنترل کارکنان بر آمادگی با ضریب مسیر ۰/۲۲۷ و (۰/۰۰۲) p-value با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ معنی‌دار و مورد تائید می‌باشد و این فرضیه مورد تائید می‌باشد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های نیازمند (۱۳۸۹) و ونگ و همکاران (۲۰۱۲) همسو است.

* **فرضیه فرعی دوم:** فرصت استفاده از مهارت کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

نتایج رگرسیون خطی نشان داد، فرصت استفاده از مهارت کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد. اثر فرصت استفاده از مهارت کارکنان بر آمادگی با ضریب مسیر ۰/۱۹۱ و (۰/۰۴۶) p-value با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ معنی‌دار و مورد تائید می‌باشد و این فرضیه مورد تائید می‌باشد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های محمدی استانی و همکاران (۱۳۹۰) و دوناته و همکاران (۲۰۱۵) همسو است.

* **فرضیه فرعی سوم:** اهداف بیرونی ایجاد شده کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

نتایج رگرسیون خطی نشان داد اهداف بیرونی ایجاد شده کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد. اثر فرصت استفاده از مهارت کارکنان بر آمادگی با ضریب مسیر ۰/۲۴۵ و (۰/۰۰۹) p-value با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ معنی‌دار و مورد تائید می‌باشد و این فرضیه مورد تائید می‌باشد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های حسینی شاوون و همکاران (۱۳۹۴) و مارین (۲۰۱۳) است.

* **فرضیه فرعی چهارم:** گوناگونی محیط کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام نشان داد نقش رضایت شغلی در تبیین نوآوری کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بیش از دیگر استراتژی‌ها می‌باشد. به طوری که ضریب Beta این تبیین برای استراتژی پاداش طبیعی ۰/۳۷۶ می باشد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های مومیوند (۱۳۹۵) و یانگ و همکاران (۲۰۱۰) همسو است.

* **فرضیه فرعی پنجم:** گوناگونی محیط کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

نتایج رگرسیون خطی نشان داد تفکر سازنده بر نوآوری کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معنی‌داری و مثبتی در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارد. به عبارتی دیگر با افزایش تفکر سازنده، نوآوری کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک استان فارس نیز افزایش می‌یابد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های محمدی استانی (۱۳۹۰) و طارقی (۱۳۹۴) همسو است.

* **فرضیه فرعی ششم:** وضوح محیطی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس برآمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

نتایج رگرسیون خطی نشان داد تفکر سازنده بر نوآوری کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره)استان فارس تاثیر معنی‌داری و مثبتی در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارد. به عبارتی دیگر با افزایش تفکر سازنده، نوآوری کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک استان فارس نیز افزایش می‌یابد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج مومیوند (۱۳۹۵)، و سالازار (۲۰۱۷) همسو است.

* **فرضیه فرعی هفتم:** دسترسی به پول در کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

نتایج رگرسیون خطی نشان داد تفکر سازنده بر نوآوری کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معنی‌داری و مثبتی در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارد. به عبارتی دیگر با افزایش تفکر سازنده، نوآوری کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های مارین (۲۰۱۳) و کوکو (۲۰۱۳) و نیازمند (۱۳۸۹) همسو است.

* **فرضیه فرعی هشتم:** امنیت جسمانی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد.

نتایج رگرسیون خطی نشان داد، فرصت تماس با دیگر کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد. اثر فرصت تماس با دیگر کارکنان بر آمادگی با ضریب مسیر ۰/۳۷۸ و (***) p-value با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ معنی‌دار و مورد تائید می‌باشد و این فرضیه مورد تائید می‌باشد.

یافته ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های ابراهیمی (۱۳۹۵) و حسام و کرمی (۱۳۹۵) و سالازار (۲۰۱۰) همسو است.

* **فرضیه فرعی نهم:** فرصت تماس با دیگر کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیر دارد.

نتایج رگرسیون خطی نشان داد، مقام و جایگاه اجتماعی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی آنها برای استقرار مدیریت دانش تاثیردارد. اثر مقام و جایگاه اجتماعی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بر آمادگی با ضریب مسیر ۰/۳۷۹ و (***) p-value با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ معنی‌دار و مورد تائید می‌باشد و این فرضیه مورد تائید می‌باشد.

یافته‌ها حاکی از آنست که این نتایج با نتایج پژوهش‌های یانگ و همکاران (۲۰۱۰) و طارقی و سرحدی جهانی (۱۳۹۴) همسو است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

ـ اسلامی نسب، علی اصغر. روانشناسی سازگاری (۱۳۷۳) تهران، انتشارات چهر

ـ افرازه، عباس، (۱۳۸۴) مدیریت دانش، تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر

ـ اکبری، ا. (۱۳۸۳). نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت: بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مشارکت سیاسی- اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه تهران.

ـ امیراسماعیلی، محمدرضا؛ عنبری، زهره؛ محمدی، علیرضا؛ امینی، سعید (۱۳۹۵) مقاله با عنوان "بررسی میزان آمادگی مراکز بهداشت کشور برای استقرار مدیریت دانش" دانشگاه علوم پزشکی مازندران دی ۱۳۹۵ شماره۱۴۴

ـ امیراسماعیلی، محمدرضا؛ عنبری، زهره؛ محمدی، علیرضا؛ امینی، سعید (۱۳۹۵) مقاله با عنوان "بررسی میزان آمادگی مراکز بهداشت کشور برای استقرار مدیریت دانش"، «دانشگاه علوم پزشکی مازندران» دی ۱۳۹۵ شماره۱۴۴

ـ آفریده ثانی، احسان؛ نظافتی، نوید؛ خدیور، آمنه. (۱۳۸۶) الگوریتم ارزیابی سطح مدیریت دانش در سازمان" (مطالعه‌ی موردی در یک شرکت پژوهشی پتروشیمی)، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، ص۸۶

ـ بابائیان، مریم (۱۳۹۵) مقاله با عنوان "بررسی مفهوم بهداشت روانی در محیط کار و عوامل موثر بر آن"، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری - ۱۳۹۵

ـ بهرامی احسان، هادی (۱۳۸۱) رابطه بین جهت‌گیری مذهبی، اضطراب و حرمت از خود، مجلشه روانشناسی و علوم تربیتی، ۴، ۶، ۳۴۷-۳۳۶

ـ پورافکاری، نصرت‌الله (۱۳۷۳) نشانه‌شناسی بیماری‌های روانی، تهران: نشر آزاده

ـ حسام، سمیه؛ کرمی، سودابه (۱۳۹۵) مقاله با عنوان "بررسی استقرار مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان مازندران در سال ۱۳۹۳" مجله مهندسی فرآیندها جلد ۴ شماره ۳ صفحات ۹۴-۸۰

ـ حسینی شاوون، امین؛ یوزباشی، علیرضا، نسل سراجی، رؤیا (۱۳۹۴) مقاله با عنوان "وضعیت مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر استقرار آن در دانشگاه علوم پزشکی تهران" ، فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ، مقاله ۶، دوره ۸، شماره ۳۰، تابستان ۱۳۹۴، صفحه ۱۵۹-۱۳۷

ـ دانپورت. تامس. اچ و پروساک. لارنس، (۱۳۷۹) مدیریت دانش، ترجمه حسین، رحمان سرشت، نشر ساپکو

ـ رادینگ، آلن (۱۳۸۳) مدیریت دانش، ترجمه دکتر مجد حسین لطفی، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران

ـ راس، راندل و الیزابت ام آلتمایر (۱۳۷۷) استرس شغلی (کتابی کاربردی در سطح فرد و سازمان)، مترجم غلامرضا خواجه پور، تهران سازمان مدیریت صنعتی س، ص ۱۸

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

ـ رحمان سرشت، محمد حسین (۱۳۷۹) مدیریت دانش، شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعت این درو (ساپکو) چاپ اول

ـ سلطان حسینی، محمد؛ موسوی، زهره. (۱۳۹۱) تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره‌ی کل تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اصفهان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، ص ۵۱

ـ طارقی، فاطمه؛ دادگر، محمدعلی؛ سرحدی جهانی، محمد (۱۳۹۴) مقاله با عنوان "بررسی تاثیر عوامل مرتبط با منابع انسانی در استقرار مدیریت دانش در شبکه بهداشت ودرمان چابهار" دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری - ۱۳۹۴

ـ طیبی شیرمرد، مهدی؛ میرزایی، نورالدین (۱۳۹۶) در مقاله خود با عنوان "رابطه مؤلفه‌های خلاقیت با استقرار مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان سازمان تامین اجتماعی)" نشریه رسالت مدیریت دولتی، مقاله ۷، دوره ۸، ۱ (پیاپی ۲۵ بهار ۱۳۹۶)، بهار ۱۳۹۶، صفحه ۹۲-۸۵

ـ فخریان، بهجت؛ فولادی، سکینه (۱۳۷۵) بررسی همه‌گیرشناسی اختلالات روانی در بین دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه شهرستان نیشابور، خردادماه، پایان نامه کارشناسی آموزش ابتدایی مرکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان آموزش‌وپرورش شهرستان نیشابور شماره ثبت ۸۴

قدم پور، عزت اله (۱۳۹۴) مقاله با عنوان "بررسی رابطه بین عوامل سازمانی با سلامت روانی کارکنان سازمان های دولتی استان لرستان"، فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دوره هفدهم - شماره ۳ - مسلسل ۶۵

ـ گنجی، حمزه (۱۳۷۶) بهداشت روانی، تهران: نشر ارسباران

ـ محرری، محمدرضا (۱۳۷۳) نگرشی بر تاریخ روانپزشکی و تاریخچه روانپزشکی در ایران، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی

ـ محمدی، اکبر؛ غلامی، فاطمه (۱۳۹۴) نشریه رهبری و مدیریت آموزشی، بهار ۱۳۹۴، شماره۱

ـ موسوی، فروغ (۱۳۹۳) مقاله با عنوان "بهداشت روانی کارمندان در محیط کار" دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش نگار

ـ مهدی بیگی، نجمه (۱۳۹۶) در مقاله خود با عنوان " نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده در تعهد سازمانی کارکنان با میانجی‌گری بهداشت روانی"، مقاله ۶، دوره ۱۰، شماره ۳۵، بهار ۱۳۹۶، صفحه ۱۳۱-۱۵۸

ـ الوانی، سید مهدی؛ نقوی؛ سید میر علی (۱۳۸۱) سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴ : ۳-۲۶

__ Abubakar MohammedAbubakar,HamzahElrehail, Maher AhmadAlatailat ,AlevElçi (2017) Knowledge management, decision-making style and organizational performance , Journal of Innovation & Knowledge, Available online 21 October 2017

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ AlexandreBarão, JoséBragade, Vasconcelos, ÁlvaroRocha, RubenPereira (2017) A knowledge management approach to capture organizational learning networks , International Journal of Information Management , Volume 37, Issue 6, December 2017, Pages 735-740

__ ArturoCalvo , MoraAntonioNavarro , GarcíaRafaelPeriañez , Cristobal (2015) Project to improve knowledge management and key business results through the EFQM excellence model , International Journal of Project Management , Volume 33, Issue 8, November 2015, Pages 1638-1651

__ Borg, E. A. (2001). Knowledge, information and intellectual property: implications for marketing relationships. Technovation, 21(8), 515-524.

__ Brannon L, Feist J (1992). Health psychology: An introduction to behavior and health. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co

__ Chih-HsingLiu , TingkoLee (2015) Promoting entrepreneurial orientation through the accumulation of social capital, and knowledge management, Journal : International Journal of Hospitality Management, Volume 46, April 2015, Pages 138–150

__ Gerald C. Kane (2017) The evolutionary implications of social media for organizational knowledge management , Information and Organization , Volume 27, Issue 1, March 2017, Pages 37-46

__ Grover, V. and Davenport, T. H. (2001). General perspectives on knowledge management: fostering a research agenda, Journal of Management Information Systems, 18 (1): 5-21

__ LiangGuo , YehudaBaruch , MarcelloRusso (2017) Work Resources and Civic Engagement: Benefits to Employee Physical and Mental Health , Journal of Vocational Behavior Volume 100, June 2017, Pages 56-66

M. Birasnav (2014) Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership , Journal of Business Research , Volume 67, Issue 8, August 2014, Pages 1622-1629

__ Madhavan, R. , & Grover, R. (1998). From embedded knowledge to embodied knowledge: new product development as knowledge management. The Journal of marketing, 1-12.

__ MariannaSigala , KalotinaChalkiti (2015) Knowledge management, social media and employee creativity , International Journal of Hospitality Management , Volume 45, February 2015, Pages 44-58

__ Mario J. Donate , Jesús D. Sánchez de Pablo (2015) The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation , Journal : Journal of Business Research, Volume 68, Issue 2, February 2015, Pages 360–370

__ Martensson, M. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool, Journal of Knowledge Management, 4(3): 204-16.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ Moffett, S. , McAdam, R. and Parkinson, S. (2002). Developing a model for technology and cultural factors in knowledge management: a factor analysis, Knowledge and Process Management, 9(4): 237-255

__ Nilmini Wickramasinghe, & Dag von Lubitz (2007). Knowledge-based Enterprise: Theories and Fundamentals. Idea Group Publishing

__ Nonaka I. , and Takeuchi H. (1995). The knowledge creating company, How Japanese companies create the Dynamics of Innovation**.** Oxford university press.

__ Sarah M. Ketelaar , KarenNieuwenhuijsen , LindaBolier , OdileSmeets , Judith K. Sluiter (2014) Improving Work Functioning and Mental Health of Health Care Employees Using an E-Mental Health Approach to Workers' Health Surveillance: Pretest–Posttest Study , Safety and Health at Work , Volume 5, Issue 4, December 2014, Pages 216-221

__ Teece, D. J. (2006). Capturing value from knowledge assets, California Management Review, 40 (3): 55-79.

__ Von Lubitz, D. , & Wickramasinghe, N. (2006). Healthcare and technology: the doctrine of networkcentric healthcare. International Journal of Electronic Healthcare, 2(4), 322-344.

__ WlLg, K. (1999) “Knowledge Management: An Emerging Discipline Rooted in a Long History” European Management Journal; “Succsful Knowledge Managem

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]