

ارتباط مدیریت دانش با انگیزش شغلی پرستاران مراکز آموزشی - درمانی شهر همدان در سال ۱۳۹۴

زهرا مرضیه حسینیان^۱، عاطفه حیدری^۲، امیر صادقی^{۱*}، عباس مقیم بیگی^۳

^۱ استادیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی همدان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه پرستاری، مرکز پژوهش‌های دانشجویان، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۳ استادیار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

* نویسنده مسئول: امیر صادقی، استادیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی همدان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران. ایمیل: ambegrad@yahoo.com

DOI: 10.21859/nmj-25015

چکیده

مقدمه: پرستاران یکی از بزرگترین گروه‌های ارائه دهنده خدمات درمانی هستند که ارائه خدمات آنها مبتنی بر دانش پرستاری است. مدیریت دانش یکی از عوامل مؤثر در موفقیت سازمان‌ها و کسب مزایای رقابتی به شمار می‌آید و انگیزش از عوامل مؤثر در حفظ نیروی آموزش دیده در سازمان برای عملکرد مناسب است. هدف این مطالعه تعیین ارتباط مدیریت دانش با انگیزش پرستاران مراکز آموزشی - درمانی است.

روش کار: مطالعه‌ای توصیفی و تحلیلی با نمونه گیری تصادفی طبقه بندی نسبتی بر روی ۲۶۵ پرستار مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان انجام گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت دانش و انگیزش شغلی هرزیبرگ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و از طریق نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها: بیشتر پرستاران از نظر مدیریت دانش (۶۰/۴٪) و انگیزش شغلی (۸۷/۵٪) نمره متوسط به بالا داشتند. بین انگیزش شغلی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ($P < 0/05$). تمام ابعاد انگیزش شغلی با ابعاد مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری داشتند به جز ابعاد حقوق و دستمزد و امنیت شغلی با خلق دانش رابطه معنی داری را نشان ندادند ($P < 0/05$).

نتیجه گیری: با توجه به رابطه بین انگیزش شغلی و مدیریت دانش، مدیران پرستاری می‌توانند جهت استفاده از مزایای اهرمی شکل مدیریت دانش جهت ارائه مراقبت به بیماران و پیاده سازی مدیریت دانش در موقعیت‌های مختلف پرستاری عوامل انگیزشی را محیط‌های بالینی به کار گیرند.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۰۱

واژگان کلیدی:

مدیریت دانش

انگیزش شغلی

پرستار

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

مقدمه

درد [۴]. نتایج مطالعه هزاوه ای و صمدی نشان داد که ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه، عامل موفقیت در سازمان‌ها می‌باشد و بزرگترین چالش مدیران، مواجهه با نیروهای کم انگیزه می‌باشد [۵]. ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با بی انگیزگی است که باعث ناامیدی می‌شود [۶]. انگیزش فرآیندی است که افراد را به سوی تلاش مداوم در جهت بدست آوردن اهداف سازمان سوق دهد [۷]. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف خود یاری می‌کند، مدیریت دانش است و سازمان‌های موفق به شدت احساس نیاز به بهره مندی از مدیریت دانش دارند [۸]. سازمان‌های سلامت محور سازمان‌هایی هستند که به شدت به دانش وابسته‌اند، بنابراین تجارب

بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسانها یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه پایدار، در جوامع بشری می‌باشد که نیازمند کادر درمانی با انگیزه کاری بالا می‌باشد [۱]. توجه به نیروهای انگیزشی در سازمان‌ها یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی است [۲]. در سازمان‌های پرستاری تصمیم گیری سریع، موقعیت‌های غیر قابل پیش بینی و پر خطر، کمبود کنترل، محدودیت چارچوب سازمانی و بیماران بد حال از جمله شرایطی هستند که اگر انگیزش کافی وجود نداشته باشد به سرعت سبب خستگی، افزایش خطا و ترک خدمت و یا کاهش کیفیت خدمات در پرستاری می‌شود [۳]. پیترسون (۲۰۰۵) در تحقیقی نشان داد که فاکتورهایی مثل شرایط کاری، سرپرستی و سبک مدیریت بر روی انگیزش شغلی پرستاران و در نهایت رضایت شغلی آن‌ها تاثیرات عمده‌ای

مدیریت دانش از محاسبه میانگین سؤالات بدست آمد و نمره کمتر از ۲/۵ حاکی از ضعف بودن مدیریت دانش، نمره ۲/۵ تا ۳/۷۵ نشان دهنده وضعیت متوسط و نمره بالاتر از ۳/۷۵ حاکی از وضعیت مناسب مدیریت دانش بود که در زیر حیطه‌ها هم اینگونه محاسبه شد [۱۵]. در پژوهش‌های متعددی روایی و پایایی این پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفته است [۱۶-۱۸]. پژوهش‌های طبیعی و همکاران [۱۵] و صادقی و همکاران [۱۹] حاکی از روایی این پرسشنامه برای مطالعات داخلی است، همچنین در این مطالعات پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۹۴٪ و ۸۷٪ محاسبه شد. در پژوهش حاضر میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۹۶٪ محاسبه شد.

برای جمع آوری داده‌های مربوط به انگیزش شغلی از پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ استفاده شد، این پرسشنامه دارای ۴۰ سؤال در ۱۱ حیطه حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، ارتباطات با دیگران، سرپرستی و نظارت، خط مشی حاکم بر محیط کار، ماهیت کار، شناخت افراد، پیشرفت شغلی، موقعیت شغلی و مسئولیت شغلی بود که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافق با نمره ۵ تا کاملاً مخالف با نمره ۱ نمره گذاری شد و برای بدست آوردن امتیاز نهایی، جمع امتیازات بر تعداد گویه‌ها تقسیم شد. در مجموع میانگین سؤالات در کل و حیطه‌ها کسب نمره کمتر از ۲/۵ حاکی از ضعف انگیزش، کسب نمره ۲/۵ تا ۳/۷۵ انگیزش متوسط و نمره بالاتر ۳/۷۵ نشانگر انگیزش مناسب و عالی در کارکنان سازمان ارزیابی شد [۲۰]. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی سنجیده شده است [۲۱، ۲۲]. روایی این ابزار در مطالعات جودت و همکاران [۲۰] نیز به اثبات رسیده و دارای پایایی درونی مناسب و برابر ۸۴٪ بوده است. در مطالعه حاضر روایی ابزار از روش اعتبار محتوا و با استفاده از نظرات اعضای هیئت علمی متخصص در زمینه مدیریت تأمین شد. پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی در این مطالعه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۹۷٪ محاسبه شد. داده‌های جمع آوری شده توسط نرم افزار SPSS نسخه ویرایش ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ارتباط مشخصات جمعیت شناختی همچون سن، جنسیت با متغیرهای اصلی مطالعه توسط آزمون تی، ارتباط تحویلات و وضعیت تأهل توسط آزمون آنالیز واریانس (ANOVA) و ارتباط سابقه کار پرستاران با متغیرهای اصلی مطالعه توسط آزمون همبستگی پیرسون سنجیده شد. همچنین ارتباط متغیرهای اصلی مطالعه با یکدیگر توسط آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

پرستارانی که رکن اساسی بیمارستان هستند و جمعیت زیادی را تشکیل می‌دهند در این زمینه بسیار مهم است [۹]. حرفه پرستاری مانند هر حرفه دیگری ملزم به ایجاد تغییرات لازم و هماهنگ در الگوی مراقبت از بیماران با دانش و فنآوری نوین می‌باشد و مدیریت پرستاری می‌تواند با رعایت و به کارگیری اصول مدیریت بسیاری از مشکلات محیط کار را مرتفع نماید [۱۰]. کاربرد سیستم‌های دانش محور در بیمارستان‌ها منجر به از بین بردن موانع توسط کارکنان بیمارستان‌ها برای دستیابی به اطلاعات و دانش ضروری و یکپارچه کردن دانش بدست آمده از منابع متفاوت و حل مشکلات می‌شود [۱۱]. مطالعات منتشر شده موبد تأثیر مثبت و مستقیم متغیرهای مدیریت دانش و انگیزش بر یکدیگر بوده‌اند [۱۲-۱۴] و از آنجا که پژوهش‌های اندکی در زمینه بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها در سازمان‌های بهداشتی و درمانی انجام شده است و با توجه به اهمیت موضوع ارتباط مدیریت دانش با انگیزش شغلی پرستاران، مطالعه حاضر را با هدف تعیین ارتباط مدیریت دانش و انگیزش شغلی پرستاران مراکز آموزشی-درمانی انجام پذیرفت.

روش کار

تحقیق حاضر از نوع توصیفی و تحلیلی بود که با هدف تعیین ارتباط مدیریت دانش با انگیزش شغلی پرستاران در مراکز آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های بالینی و مدیریتی مراکز آموزشی درمانی شهر همدان بود. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه بندی نسبتی انجام گرفت و تعداد ۲۶۵ پرستار از میان جامعه پژوهش که شرایط لازم جهت ورود به مطالعه را داشتند، از جمله دارا بودن حداقل یک سال سابقه کار در بخش‌های بالینی مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان، مدرک تحصیلی کاردانی پرستاری و بالاتر و تمایل به شرکت در پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه دو قسمتی شامل پرسشنامه جمعیت شناختی و پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۸ سؤال در ۵ حیطه (زیر مجموعه) شامل کسب دانش (۶ سؤال)، خلق دانش (۶ سؤال)، انتقال دانش (۱۱ سؤال)، بکارگیری دانش (۵ سؤال) و ارزیابی دانش (۱۰ سؤال) می‌باشد که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره گذاری شد، بدین ترتیب که به پاسخ‌های کاملاً موافق نمره ۵ و به کاملاً مخالف نمره ۱ داده شد. در نهایت نمرات

یافته‌ها

آماري معنی‌دار نبود ($P > 0/05$). بین متغیر سن ($0/003 = P$ ، $r = 0/19$) و مدیریت دانش رابطه خطی و معناداری وجود داشت ($P < 0/05$). بین سایر متغیرهای جمعیت شناختی و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود نداشت ($P > 0/05$) (جدول ۱).

بر اساس یافته‌ها میانگین نمره انگیزش شغلی بر حسب جنسیت ($0/57 \pm 4/41$)، وضعیت تأهل ($0/57 \pm 4/40$)، نوبت کاری ($0/41 \pm 4/47$)، وضعیت تحصیلی ($0/52 \pm 4/35$) و سمت شغلی ($0/58 \pm 4/46$) بالاتر از حد میانگین ($2/5$ تا $3/75$) ارزیابی شد. نمره زنان، متأهلین، افراد دارای مدرک کارشناسی، پرستاران بالینی، نوبت کاری صبح و پرستارانی که دوره انگیزش شغلی را گذرانده بودند از نمره مردان، مجردها، افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، مدیران پرستاری، نوبت کاری گردشی و پرستارانی که دوره انگیزش شغلی را نگذرانده بودند، در تمامی ابعاد انگیزش بیشتر بود اما این تفاوت‌ها از نظر آماری معنی‌دار نبود ($P > 0/05$). بین متغیرهای جمعیت شناختی با انگیزش شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد ($P > 0/05$) (جدول ۲).

بیشتر پرستاران مورد مطالعه در این پژوهش پرستاران در حیطه بالینی ($96/6\%$)، زن ($80/1\%$)، متأهل ($63/8\%$)، دارای مدرک کارشناسی (92%)، گروه سنی ۳۰-۳۳ سال ($41/3\%$)، درآمد ۲-۱ میلیون تومان ($58/5\%$) و دارای سابقه کاری ۱۰-۱ سال ($73/2\%$) بودند. بیشتر پرستاران مورد مطالعه دوره آموزشی ضمن خدمت در مورد انگیزش شغلی ($71/1\%$) و مدیریت دانش ($72/1\%$) را گذرانده بودند. بر اساس یافته‌ها میانگین نمره مدیریت دانش بر حسب جنسیت ($0/67 \pm 3/81$)، وضعیت تأهل ($0/69 \pm 3/82$)، نوبت کاری ($0/56 \pm 3/93$)، وضعیت تحصیلی ($0/70 \pm 3/80$) و سمت شغلی ($0/58 \pm 4/46$) بالاتر از حد میانگین ($2/5$ تا $3/75$) ارزیابی شد. بر اساس نتایج بدست آمده در این پژوهش در تمامی ابعاد مدیریت دانش نمره زنان، متأهلین، افراد دارای مدرک کارشناسی، پرستاران بالینی، نوبت کاری صبح و پرستارانی که دوره مدیریت دانش را گذرانده بودند از نمره مردها، مجردها، افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، مدیران پرستاری، نوبت کاری گردشی بیشتر بود اما این تفاوت‌ها از نظر

جدول ۱: میانگین امتیاز مدیریت دانش پرستاران بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان بر حسب متغیرهای دموگرافیک

آماره توصیفی متغیرهای دموگرافیک		مدیریت دانش	
میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره	سطح معنی داری
جنسیت			
زن	3/84	0/61	0/54
مرد	3/78		
نوبت کاری			
در گردش	3/82	0/89	0/38
شیفت			
صبح	4/05		
سمت شغلی			
پرستار	3/83	0/33	0/74
بالینی			
مدیر پرستاری	3/76		
وضعیت تأهل			
مجرد	3/82	0/12	0/91
متأهل	3/83		
وضعیت تحصیلی			
کارشناسی	3/84	0/61	0/54
کارشناسی ارشد و بالاتر	3/75		

جدول ۲: میانگین امتیاز انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان بر حسب متغیرهای دموگرافیک			
آماره توصیفی متغیرهای دموگرافیک		انگیزش شغلی	
میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره	سطح معنی داری
جنسیت			
زن	۳/۸۴	۰/۶۴	۰/۷۵
مرد	۳/۷۸	۰/۷۰	
نوبت کاری			
در گردش	۳/۸۲	۰/۶۵	۰/۵۲
شیفت صبح	۴/۰۵	۰/۴۸	
سمت شغلی			
پرستار	۳/۸۳	۰/۶۵	۰/۵۲
بالینی			
مدیر پرستاری	۳/۷۶	۰/۴۶	
وضعیت تأهل			
مجرد	۳/۸۲	۰/۷۱	۰/۹۰
متاهل	۳/۸۳	۰/۶۱	
وضعیت تحصیلی			
کارشناسی	۳/۸۴	۰/۶۴	۰/۱۱
کارشناسی ارشد و بالاتر	۳/۷۵	۰/۷۷	۰/۸۲

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش و ابعاد آن در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان			
نام ابعاد	حداقل	حداکثر	میانگین
کسب دانش	۱	۵	۳/۸۷
خلق دانش	۱/۱۷	۵	۳/۹۶
بکارگیری دانش	۱/۴	۵	۳/۸۴
انتقال دانش	۱/۶۴	۵	۳/۶۹
ارزیابی دانش	۱/۴	۵	۳/۸۷
مدیریت دانش	۱/۶۳	۵	۳/۸۳

میانگین (انحراف استاندارد) ۴/۴۰ (۰/۵۹) بود که نسبت به مقدار متوسط آن ۲/۵ بیشتر است. در بین ابعاد انگیزش شغلی تمامی ابعاد دارای مقادیر کمینه و بیشینه ۱ و ۵ بودند و موقعیت شغلی با میانگین (انحراف استاندارد) ۴/۲۹ (۰/۸۷) کمترین میانگین نمره و حقوق و دستمزد با میانگین ۴/۶۰ (۰/۷۰) بیشترین میانگین نمره را به دست داد و تمامی ابعاد دارای میانگین نمره‌ای بیشتر از مقدار متوسط ۲/۵ داشتند. همچنین میانگین نمره انگیزش شغلی و ابعاد آن نسبت به میانگین نمره مدیریت دانش و ابعاد آن به مراتب بیشتر بود (جدول ۴).

نمرات مدیریت دانش با مقادیر کمینه و بیشینه ۱/۶۳ و ۵ دارای میانگین (انحراف استاندارد) ۳/۸۳ (۰/۶۴) بود که نسبت به مقدار متوسط آن ۲/۵ بیشتر بوده است. در بین ابعاد مدیریت دانش کسب دانش با مقدار کمینه ۱ کمترین نمره را به خود اختصاص داد و انتقال دانش با میانگین (انحراف استاندارد) ۳/۶۹ (۰/۷۸) کمترین میانگین نمره و خلق دانش با میانگین ۳/۹۶ (۰/۷۵) بیشترین میانگین نمره را به دست داد و تمامی ابعاد دارای میانگین نمره‌ای بیشتر از مقدار متوسط ۲/۵ داشتند (جدول ۳).

نمرات انگیزش شغلی با مقادیر کمینه و بیشینه ۱ و ۵ دارای

جدول ۴: میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی و ابعاد آن در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان				
نام بعد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
حقوق و دستمزد	۱	۵	۴/۶۰	۰/۷۰
خط مشی محیط	۱	۵	۴/۴۵	۰/۷۴
ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیفان)	۱	۵	۴/۳۱	۰/۷۵
امنیت شغلی	۱	۵	۴/۴۸	۰/۶۳
شرایط محیط کار	۱	۵	۴/۴۷	۰/۷۳
نحوه سرپرستی و نظارت	۱	۵	۴/۴۰	۰/۷۴
شناخت و قدر دانی	۱	۵	۴/۳۶	۰/۶۹
پیشرفت و توسعه شغلی	۱	۵	۴/۳۷	۰/۷۴
ماهیت کار	۱	۵	۴/۴۱	۰/۷۹
مسئولیت شغلی	۱	۵	۴/۳۴	۰/۸۳
موقعیت شغلی	۱	۵	۴/۲۹	۰/۸۷
انگیزش شغلی	۱	۵	۴/۴۰	۰/۵۹

جدول ۵: تعیین ارتباط بین انگیزش شغلی و مدیریت دانش پرستاران					
ابعاد انگیزش شغلی	خلق دانش	بکارگیری دانش	انتقال دانش	ارزیابی دانش	مدیریت دانش
انگیزش شغلی	۰/۲۸*	۰/۳۵*	۰/۳۶*	۰/۳۴*	۰/۳۶*
حقوق و دستمزد	۰/۰۷۷	۰/۲۱*	۰/۲*	۰/۲*	۰/۱۹*
خط مشی محیط	۰/۲۱*	۰/۳۱*	۰/۳۶*	۰/۲۸*	۰/۳۱*
ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیفان)	۰/۱۴*	۰/۱۹*	۰/۲۸*	۰/۲۴*	۰/۲۴*
امنیت شغلی	۰/۱	۰/۲۱*	۰/۲۴*	۰/۲۱*	۰/۲۲*
شرایط محیط کار	۰/۱۱	۰/۲۱*	۰/۲۳*	۰/۲۲*	۰/۲۲*
نحوه سرپرستی و نظارت	۰/۲۹*	۰/۳۵*	۰/۳۴*	۰/۳۴*	۰/۳۷*
شناخت و قدر دانی	۰/۲۷*	۰/۳۱*	۰/۲۹*	۰/۲۷*	۰/۳*
پیشرفت و توسعه شغلی	۰/۳۲*	۰/۳۲*	۰/۲۹*	۰/۲۸*	۰/۳۲*
ماهیت کار	۰/۳۲*	۰/۲۹*	۰/۲۸*	۰/۲۹*	۰/۳۲*
مسئولیت شغلی	۰/۳۶*	۰/۳۶*	۰/۳۴*	۰/۳۵*	۰/۳۸*
موقعیت شغلی	۰/۲۵*	۰/۲۷*	۰/۲۶*	۰/۲۵*	۰/۲۷*

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

بین انگیزش شغلی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. بین تمام ابعاد انگیزش شغلی (حقوق و دستمزد، خط مشی محیط، روابط شخصی با هم‌ردیفان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت، شناخت و قدر دانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی و موقعیت شغلی) با مدیریت دانش و ابعاد آن به غیر از حقوق و دستمزد و خلق دانش، امنیت شغلی و

خلق دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت (۰/۰۵ < P) (جدول ۵).

بحث

به طور کلی وضعیت مدیریت دانش پرستاران در بیمارستان‌ها با نمره (۳/۸۳) در وضعیت مطلوبی قرار داشت و وضعیت کلی انگیزش شغلی نیز با میانگین (۴/۴۰) وضعیت مطلوبی

ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیفان)، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت، شناخت و قدر دانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی و موقعیت شغلی) با مدیریت دانش و ابعاد آن به غیر از حقوق و دستمزد و خلق دانش، امنیت شغلی و

برای ارتقا و رشد، شرایط کاری، شناخت و قدردانی از نمرات پایین برخوردار بوده‌اند [۲۷]. ایرانمنش و همکارانش همچنین میزان انگیزش شغلی را در حد متوسط ارزیابی کردند [۲۸]. تفاوت‌های موجود در نتایج پژوهش‌های فوق با پژوهش حاضر را احتمالی توان ناشی روش‌های و ابزارهای متفاوت در پژوهش دانست. طبق نتایج این پژوهش بین انگیزش شغلی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. شفيعی پور و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند بین مدیریت دانش و انگیزش شغلی ($P < 0/05$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۳]. مه‌نگار و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان دادند مدیریت دانش بر انگیزش شغلی کارکنان نمایندگی‌های مجاز ایران خودرو ($P < 0/05$) تأثیر داشته است [۱۲]. امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین عامل مشخص شده است. رهبران بزرگ انسان‌ها را رهبری می‌کنند و در آن‌ها انگیزه ایجاد می‌کنند زیرا منابع انسانی مزیت رقابتی بالقوه‌ای هستند که سازمان‌ها باید اقدامات مناسب و درست، آن‌ها را نیروی مری و بالفعل تبدیل کرده و با افزایش ظرفیت‌ها و توانمندی‌ها، در جهت اهداف سازمان، رشد و توسعه حرکت کنند. لین (۲۰۱۱) نیز بیان کرد پیش از پیاده سازی مدیریت دانش به صورت گسترده در سازمان، باید زیرساخت‌های لازم برای تسهیل و ایجاد انگیزه در فرآیند مدیریت دانش ایجاد شود [۲۹]. نتایج مطالعه نجف بیگی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد انگیزش کارکنان یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های مورد نیاز برای پیاده سازی مدیریت دانش در سطح سازمان‌ها می‌باشد و سازمان‌ها باید برای کارکنانی که در فعالیت خلق، انتقال، ذخیره و بکارگیری دانش نقش دارند، زیرساخت‌های لازم را با ایجاد انگیزش درونی و انگیزش بیرونی فراهم نمایند [۳۰]. مو (۲۰۱۳) در مطالعه خود دریافت که برای ایجاد انگیزه در کارکنان دانشی باید پاداش‌های مالی در نظر گرفته شود، سازمان انعطاف پذیر باشد و خط مشی‌های محدود کننده در آن به حداقل برسد، محیطی مناسب ایجاد شود که در آن عدالت و انصاف موجود و شرایطی برای خودشکوفایی و جبران اشتباهات وجود داشته باشد [۳۱]. بر اساس نتایج سوزانتی و وود (۲۰۱۱) انگیزاننده‌های درونی و بیرونی تأثیر قابل توجهی در اشتراک گذاری دانش بین کارکنان دارند [۳۲]. مدیران باید از طرح‌ها و برنامه‌هایی جهت به کارگیری مؤثر افراد استفاده نمایند این کار با استفاده از مدیریت دانش میسر می‌گردد، با وجود ارتباط بین مدیریت دانش با انگیزش شغلی می‌توان با استقرار ارکان مدیریت دانش انگیزش پرستاران را جهت ایفای نقش‌های پرستاری در بالین و از

را نشان داد. بیشتر افراد در مطالعه از نظر مدیریت دانش (۶۰/۴٪) و انگیزش شغلی (۸۷/۵٪) نمره‌ای در سطح مناسبی داشتند. بین متغیرهای جمعیت شناختی نظیر جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت تحصیلی، سمت شغلی و نوبت کاری با متغیرهای مدیریت دانش و انگیزش شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد. طبیبی و همکاران (۱۳۸۹) نمره مدیریت دانش بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران را با نمره ۳/۴، بالاتر از متوسط و به نسبت مطلوب ارزیابی کردند و به ترتیب نشر دانش (۳/۶۴)، ارزیابی دانش (۳/۴۸)، کاربرد دانش (۳/۴۱)، مشارکت دانش (۳/۳۴) و در آخر خلق دانش (۳/۱۹) نمرات بالایی را کسب کردند [۲۳]. در پژوهش حاضر نیز وضعیت مدیریت دانش در بیمارستان‌های مورد مطالعه با میانگین (۳/۸۳) بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد و تمام ابعاد مدیریت دانش نیز با توجه به جدول ۳ نمرات بالایی را کسب کردند که با مطالعه طبیبی و همکاران همخوانی دارد. رمضانخانی و همکاران (۱۳۹۴) بالاترین نمره ابعاد مدیریت دانش در بیمارستان‌های منتخب دولتی را به ترتیب انتقال دانش، خلق دانش و حفظ و ذخیره دانش، انتقال دانش و خلق دانش خصوصی حفظ و ذخیره دانش، انتقال دانش و خلق دانش بیان کردند. آن‌ها بین جنسیت و وضعیت تحصیلی با مدیریت دانش و ابعاد آن رابطه معناداری پیدا نکردند [۲۴]. نیک بخت و همکاران (۱۳۹۴) بین مدیریت دانش و ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه خدمت و جنس) تفاوت معنی داری نیافتند ($P > 0/05$)، میانگین نمره مدیریت دانش (۳/۷۳) را خوب ارزیابی کردند [۲۵]. پورطاهری و همکاران (۱۳۹۱) وضعیت مدیریت دانش در بیمارستان افضلی پور کرمان را با میانگین نمره ۲/۷۳ نامطلوب ارزیابی کردند که در مقایسه با میانگین نمره مدیریت دانش (۳/۸۳) کمتر بوده است [۲۶].

جودت و همکارانش (۱۳۹۲) در پژوهش خود نمره کلی انگیزش شغلی ($2/9 \pm 0/5$) پرستاران در حد متوسط ارزیابی کردند. میانگین انگیزش کل بر حسب مشخصات جمعیت شناختی تفاوت آماری معناداری نداشت ($P > 0/05$) [۲۰]. نتایج مطالعه محمودی و همکاران (۱۳۸۶) نشان داد که در بین عوامل درونی ماهیت کار با اهمیت‌ترین عامل و حقوق و دستمزد کم اهمیت‌ترین عامل بود [۳]. در پژوهش حاضر حقوق و دستمزد با میانگین ۴/۶۰ و موقعیت شغلی با میانگین ۴/۲۹ کمترین میانگین نمره را در بین ابعاد انگیزش داشتند. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه جودت و همکاران همخوانی نداشت. کامنزی (۲۰۱۱) نشان داد که پرستاران بیمارستان‌های آموزشی به لحاظ انگیزش شغلی در سطح میانه قرار داشتند و آن‌ها در حیطه‌هایی همچون نحوه پاداش دهی، فرصت

امنیت شغلی، شرایط محیط کار، ارتباطات با دیگران، سرپرستی و نظارت، خط مشی حاکم بر محیط کار، ماهیت کار، شناخت افراد، پیشرفت شغلی، موقعیت شغلی و مسئولیت شغلی و به کارگیری این عوامل در موقعیت‌های مختلف پرستاری جهت استفاده از مزایای مدیریت دانش بسیار قابل ملاحظه و قابل تاکید می‌باشد.

تضاد منافع

در این مطالعه تضاد منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

این مقاله بخشی از طرح مصوب پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی همدان به شماره ثبت ۹۴۰۹۲۴۵۱۵۵ و تاریخ ثبت ۹۴/۹/۲۴ است. پژوهشگران از معاونت پژوهشی دانشگاه، کلیه مسئولین و گرامیانی که در تصویب و اجرای این طرح مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آورند.

REFERENCES

1. Vali L, Ravangard R. [Study of effective factors on nurses job motivation in Kerman University of Medical Sciences teaching hospitals in 1386]. *Hosp*. 2009;8(2):24-9.
2. Gardulf A, Soderstrom IL, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordstrom G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? *J Nurs Manage*. 2005;13(4):329-37. DOI: 10.1111/j.1365-2934.2005.00537.x PMID: 15946172
3. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F. [The study of job motivation factors in critical care nurses]. *J Behav Sci*. 2007;1(2):171-83.
4. Petersen C. Job satisfaction of hospital nursing staff. *South Afr J Human Resour Manage*. 2005;3(2):19-25.
5. Hazavehi M, Samadi A. [Factors affecting motivation to serve the province's executive staff]. *J Ment Health*. 2005;7(25-26):13-26.
6. Khuwaja AK, Qureshi R, Andrades M, Fatmi Z, Khuwaja N. [Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi]. *J Ayub Med Coll*. 2003;16(1):23-7.
7. Engin E, Cam O. Correlation between psychiatric nurses' anger and job motivation. *Arch Psychiatr Nurs*. 2006;20(6):268-75. DOI: 10.1016/j.apnu.2006.07.004 PMID: 17145454
8. Bhatt GD. A resource-based perspective of developing organizational capabilities for business transformation. *Knowledge Proc Manage*. 2000;7(2):119.
9. Verhoeven BH, Verwijnen GM, Scherpbier AJ, van der Vleuten CP. Growth of medical knowledge. *Med Educ*. 2002;36(8):711-7. PMID: 12191053
10. Bratt MM, Felzer HM. Predictors of new graduate nurses' organizational commitment during a nurse residency program. *J Nurses Staff Dev*. 2012;28(3):108-19. DOI: 10.1097/NND.0b013e31825515c4 PMID: 22617781
11. Lee KC, Lee S, Kang IW. Measuring knowledge management performance. *Inf Manage*. 2005;42(3):469-82.
12. Mahnegar F, Tarafi S, Fazeli E, Mirzavandi J. Knowledge management, employee motivation Iran Khodro authorized dealers. Auto parts industry cluster development of the first National Congress; Semnan: Islamic Azad University of Semnan; 2012.
13. Shafipour V, Rostaei Z. [Job motivation of using knowledge management in the faculty of Islamic Azad University Tuyserkhan]. Accounting and Management Conference; Tehran, Hamayeshgaran Mehr Eshragh Center, Tehran 201: Hamayeshgaran Mehr Eshragh Center; 2014.
14. Seyed Sadri E. [Identification of barriers in Esfahan Oil Refining Co., qualitative research]. Faculty of Economics and Administrative Sciences: Isfahan University; 2010.
15. Tabibi SJ, Nasiripour AA, Aghababa S, PourJafar-nabiabad N. [The Study of Knowledge Management Principles in Teaching Hospitals Associated with Iran University of Medical Sciences]. *Direct Gen*. 2011;8(4):478-90.
16. Glisby M, Holden N. Contextual constraints in knowledge management theory: the cultural embeddedness of Nonaka's knowledge-creating company. *Knowledge Proc Manage*. 2003;10(1):29-36. DOI: 10.1002/kpm.158
17. Ikujiro N, Hirota T, Katsuhiko U. A theory of organizational knowledge creation. *Int J Technol Manage*. 1996;11(7-8):833-45. DOI: doi:10.1504/IJTM.1996.025472
18. Sarayreh B, Mardawi A, Dmour R. Comparative Study: The Nonaka Model of Knowledge Management. *Int J Eng Adv Technol*. 2012;1(6).
19. Sadeghi A, Jafari H, Pakdaman M, Mohammadi R, Ahadinezhad B. A case study: the association between organizational culture with management knowledge in Hasheminezhad hospital - Tehran. *Hosp J*. 2011;10(2):1-8.
20. Jodat S, Farajzadeh Z, Saadatjoo SA. A study of job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013. *Mod Care Sci Q Birjand Nurs Midwifery Fac*. 2014;10(4):296-304.
21. House RJ, Wigdor LA. Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism. *Pers Psychol*. 1967;20(4):369-90. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x
22. DeShields OW, Kara A, Kaynak E. Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. *Int J Educ Manage*. 2005;19(2):128-39. DOI: 10.1108/09513540510582426
23. Tabibi SJ, Nasiri Pour A, Aghababa S, Nabipour Jafar Abad N. [The Study of Knowledge Management Principles in Teaching Hospitals Associated with Iran University of Medical Sciences]. *Health Inf Manage*. 2011;8(4):478.
24. Ramezankhani A, Mahfoozpour S, Daneshkohan A, Danesh G. Comparison of correlation between knowledge management and organizational culture at public and private hospitals of Shiraz City. *J Shiraz Univ Med Sci*. 2015;4(4):41-52.
25. Nikbakht A, Salehi S, Najj A. [A study of the relationship between knowledge management and creativity in some selected hospitals in

- Isfahan]. *Mod Care*. 2015;11(4):339-44.
26. Pourtaheri N, Hesam S, Fathi A. [Studying the Effect of Components of Organizational Culture on Knowledge Management in Afzalipoor Educational-Treatment Hospitals of Kerman: 2012]. *J Sch Public Health Yazd*. 2015;14(1):43-53.
 27. Kamanzi J, Nkosi Z. [Motivation levels among nurses working at Butare University Teaching Hospital, Rwanda]. *Afr J Nurs Midwifery*. 2011;13(2):119-31.
 28. Iranmanesh S, Fuladvand M, Forough Ameri G, Bahrapoor A. [Iranian Nurses' Organizational Commitment and Job Motivation]. *Asian J Nurs Edu Res*. 2014;4(2):189-94.
 29. Lin H-F. Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *J Inf Sci*. 2007;33(2):135-49. DOI: [10.1177/0165551506068174](https://doi.org/10.1177/0165551506068174)
 30. Najafbeigi R, Sarafzadeh A, Taheri Lari M. [Pattern design infrastructure needed to implement knowledge management in organization]. *J Manage*. 2011;3(5):149-78.
 31. Muo I. Motivating & Managing Knowledge Workers: Evidences from Diverse Industries & Cultures. *J Manage Sustainabil*. 2013;3(2). DOI: [10.5539/jms.v3n2p119](https://doi.org/10.5539/jms.v3n2p119)
 32. Susanty A, Wood P. The motivation to share knowledge of the employees in the telecommunication service providers in Indonesia. *International Conference on Social Science and Humanity; Singapore* 2011. p. 159-62.

The Relationship between Knowledge Management and Job Motivation of Nurses in Educational Treatment Centers of Hamadan University of Medical Sciences, 2015

Zahra Marzieh Hassanian¹, Atefeh Heydari², Amir Sadeghi^{1,*},
Abbas Moghimbeighi³

¹ Assistant Professor, Department of Nursing, Nursing and Midwifery Faculty, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

² MSc, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

³ Assistant Professor, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

* Corresponding author: Amir Sadeghi, Assistant Professor, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran. E-mail: ambegrad@yahoo.com

DOI: 10.21859/nmj-25015

Received: 10.08.2016

Accepted: 22.08.2016

Keywords:

Knowledge Management
Job Motivation
Nurses

How to Cite this Article:

Hassanian ZM, Heydari A, Sadeghi A, Moghimbeighi A. The Relationship between Knowledge Management and Job Motivation of Nurses in Educational Treatment Centers of Hamadan University of Medical Sciences, 2015. *Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac.* 2016;24(4):35-43. DOI: 10.21859/nmj-25015

© 2017 Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty

Abstract

Introduction: Nurses play an important role in the development of health care and treatment. Knowledge management is one of the factors in the success and competitive advantages of organization. This study aimed at determining the relationship between knowledge management and job motivation of nurses in educational treatment centers of Hamadan University of Medical Sciences, during year 2015.

Methods: This descriptive cross-sectional study was conducted on 256 nurses in educational -treatment centers of Hamadan University of Medical Sciences, who were selected by stratified random sampling. Data were collected using the Nonaka and Takeuchi Knowledge Management and Herzberg's Motivation Questionnaire. Its reliability and validity were confirmed by previous studies. Data were analyzed using the SPSS (version 16) software, and to measure the relationship between variables, the Pearson correlation test was used.

Results: Research results showed that most people in terms of knowledge management (60.4%) and motivation (87.5%) had an appropriate score. There was a significant positive correlation between job motivation and knowledge management and its dimensions, other than salary and knowledge creation, job security and creation of knowledge ($P < 0.05$).

Conclusions: Due to the significant relationship between job motivation and knowledge management, nursing managers must implement knowledge management for employees and their motivation and consider internal and external motivation for implementation of knowledge management.