

بررسی عوامل مدیریت دانش بر سلامت سازمان در ابعاد مختلف

حامد محمودی^{۱*}، نجمه محسنی معلم کلائی^۲

^۱گروه مدیریت اطلاعات سلامت و فناوری، دانشکده علوم بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران

^۲کارشناسی ارشد فناوری اطلاعات سلامت، مرکز روانپزشکی و سوختگی، علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

چکیده

مدیریت دانش از جمله عوامل موثری است که در دهه اخیر در بین سازمان‌های بین المللی مورد توجه قرار گرفته است. امروزه بدون دانش نمیتوان به مدیریت سالم دست یافت بنابراین بیشتر گروه‌های تحقیقاتی در سراسر دنیا به دنبال پیدا کردن چارچوب پیاده سازی سلامت سازمان هستند از این طریق سیستم‌های مدیریتی از قابلیت‌های بالاتری برخوردار است. از این رو در این پژوهش ابعاد مختلف مدیریت دانش بر سلامت سازمان مورد بررسی قرار گرفت. در ابعاد مدیریت دانش عوامل جهانی شدن، توانمندی بخش خصوصی و افزایش دانش شهروندان از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین سلامت سازمان نیز به چهار دسته شامل به دست آوردن منابع کافی و انطباق با محیط، تعیین و تحقق هدفها، حفظ همبستگی در درون نظام و ایجاد و حفظ ارزش‌های بی همتای نظام تقسیم میشود. توجه به عوامل در بوجود آمدن سازمان‌های سلامت در سطح ملی و بین المللی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، سلامت سازمان، جهانی شدن، بخش خصوصی، نظم سازمانی.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می‌شود به عنوان یک عامل مهم و حیاتی می‌نگرند و دست‌یابی به اندوخته‌های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نمی‌باشد. یادگیری کلید دستیابی به دارای‌های دانش و در نتیجه افزایش سرمایه نامشهود می‌باشد (AlHamad et al., 2022). سازمان‌ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش جدید مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت مبتنی بر دانش راهی به سوی توانمندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخشی و سلامت سازمانی محسوب می‌گردد قابلیت تولیدی یک سازمان بستگی به آن چیزی دارد که آنها می‌دانند و دانشی که در قالب برنامه‌های روزمره و ساختار تولید گنجانده شده است (Lindert et al., 2022).

بنابراین، موفقیت به کارگیری شیوه‌ها و تکنیک‌های مدیریتی مانند مدیریت دانش، متضمن ایجاد پلی محکم و استوار بین این روش‌ها و سلامت سازمانی و راه و رسم زندگی در هر جامعه و نظام از جمله سازمان است. به دلیل پویایی زیاد محیطی، سازمان‌ها باید خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند. جهت هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی باید مدیران از حداکثر دانش روز استفاده کنند و به سمت مدیریت مبتنی بر دانش حرکت کنند و این می‌تواند از پیامدهای یک فرهنگ قوی و مثبت و سلامت سازمانی محسوب شود.

مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان به دنبال آن است، تا چگونگی

تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی، تبیین و روشن نماید (Sentell et al., 2021).

از آنجائیکه دانشگاهها خود مخازن دانش هستند، تاکنون توجه کافی به سرمایه‌های فکری و دانش تولید شده بوسیله جامعه دانشگاهی مبذول نشده است. بهبود کارکرد اصلی دانشگاهها، یعنی آموزش و پژوهش، مستلزم بهره‌برداری صحیح و اصولی از اطلاعات و دانش موجود است، در این راه دانشگاه می‌بایست از منبع نیروهای فکری و منابع انسانی خود بهره‌وری لازم را بنماید (Reece et al., 2021).

از آنجا که، مدیریت دانش ریشه در تعدادی از موضوعاتی دارد که در توسعه سازمانها (کسب و کار) نقش دارد، مانند مدیریت کیفیت جامع، مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار، سیستم‌های اطلاعات و مدیریت منابع انسانی، تنها با بررسی و ایجاد تغییرات و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر، با فراهم کردن یک محیط مناسب یادگیری، تشخیص نیازهای یادگیری و برآورده کردن آن‌ها، می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره‌گرفت (Kirchhoff et al., 2022).

لذا مدیران در سطح سازمان‌های یادگیرنده، برآورده‌کننده این نیاز خواهند بود. براساس تعریف دکتر الوانی از مدیریت دانش عبارت است از اداره فرآیندهای خلق، کسب و جذب، نگهداری، بازیابی، نشر و سرانجام کاربرد دانش در سازمان است. به عبارت دیگر، مدیریت دانش مجموعه اقداماتی است که در فرایندهای یادگیری سازمانی و به کارگیری آن انجام می‌گیرد تا سازمان با بهره‌گیری از دانش، رسالت خود را تحقق بخشند.

رای بسط دانش سازمانی، باید هر فعالیتی را، در راستای توسعه تعامل منطقی بین کارکردها هدایت نمود. از آنجائیکه سازمانها برای افزایش توانمندی و سالم‌سازی جو سازمانی، نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش جدید، مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است، در واقع مدیریت مبتنی بر دانش، راهی به سوی توانمندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخش و سلامت سازمان محسوب می‌گردد. از طرفی ماتئومایلز، اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی اعتقاد دارد، سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان خود بستگی دارد و به سازگاری با محیط و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازش بیشتر اشاره می‌کند. مایلز ویژگی سازمان سالم را در تامین سه نیاز اصلی، یعنی نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقاء و نیازهای رشد و توسعه سازمان دانسته و ابعاد سلامت سازمانی را شامل ده مولفه سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، حمایت منابع، انسجام و یگانگی، روحیه، استقلال و نوآوری می‌داند (Vitale et al., 2021).

مواد و روش

به منظور پاسخگویی به سؤالات تحقیق از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است. از روش کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در زمینه ادبیات تحقیق استفاده و بامطالعه کتابها، مقالات و تحقیقات دیگر پژوهشگران، اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری گردیده است. در این تحقیق برای افزایش روایی مقاله از نظر اساتید دانشگاهی و کارشناسان امور پژوهشی و مسئولان خبره مدیریت و مطالعه پرسشنامه‌های مشابه، مقالات، کتابها و مجلات بوده است.

نتایج

حجم زیاد مطالعات و تحقیقات در زمینه مدیریت دانش در موسسات و سازمانهای دولتی و خصوصی، بیانگر اهمیت و ارزشمندی موضوع است، بخصوص دانشگاهها، که وظیفه اصلی تولید دانش را برعهده دارند. از آنجائیکه بررسی رابطه این متغییر با متغییر

سلامت سازمان می تواند به سازمانهای مختلف ، بخصوص دانشگاه شاهد در راستای بهبود کارکرد و سلامت سازمان و افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی کمک نماید . در این تحقیق اهمیت و ضرورت تحقیق از بعد نظری و عملی ارائه شده است . امروزه دانش و اطلاعات به عامل تعیین کننده ای در موفقیت و قدرت رقابت پذیری سازمان ها تبدیل شده و مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی در علم مدیریت مطرح شده است. استقرار مدیریت دانش راه حل هایی را برای تسهیم دانش، مدیریت و اداره کردن اسناد ، جریان کار یا روند کار، ایجاد می کند که نوعاً مکان مرکزی امنی را ایجاد می کند تا کارکنان ، بخش های مختلف و مشارکت کنندگان و حامیان سازمان بتوانند اطلاعات را تغییر دهند ، دانش را به اشتراک گذارند و سازمان را برای تصمیم گیریهای بهتر هدایت کنند.

خصوصاً دولت جمهوری اسلامی ایران در برنامه های چهارم توسعه کشور ، توسعه مبتنی بر دانایی (دانش - محور) را به عنوان یکی از محورهای اساسی این برنامه قرار داده است . در قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز، بخش اول ، به رشد اقتصاد ملی دانایی محور و بخش چهارم ، به توسعه مبتنی بر دانش اختصاص یافته است لذا از آنجائیکه توانایی سازمان در حفظ و بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی ها ، معنای سلامت سازمان می باشد، به نظر کلارک ، یک سازمان سالم ، هم نوآور و هم سازگار با شرایط تغییر است و این سازمان ظرفیت بالایی برای تحمل بحران های درونی و بیرونی دارد و قادر به سطوح جدید فعالیتها می باشد (Mohammadi et al., 2021).

3

تحقیقات متعددی در مورد هر کدام از مولفه های مدیریت دانش و سلامت سازمان بطور جداگانه انجام شده است ، اما بر اساس مرور تحقیقات قبلی ، تحقیقی که به طور مشخص به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمان تواما" پرداخته باشد ، جزء تعداد بسیار اندکی یافت نشد . در مورد اهمیت و ضرورت این تحقیق ، اگر سازمانی بخواهد که بقاء داشته باشد و توسعه یابد باید که مشکل انطباق ، کسب هدف ، یگانگی و ناپیدایی را حل کند . سازمان باید منابع کافی به دست آورد و خود را با خواسته های محیط تطبیق دهند (انطباق) ، اهداف خود را تعریف کرده و انجام دهند (کسب هدف)، همبستگی و اتحاد بین کارکنان را حفظ کنند (یگانگی) و الگوهای فرهنگی و انگیزش اقلیم سازمانی را حفظ و تجدید کنند و همه درگرو دانش و مدیریت دانش است. لذا با توجه به رسالت مهم دانشگاهها و اهمیت مدیریت دانش جهت ایجاد قابلیتها و توانایی ها در محیطی سالم و با توجه به همکاری اینجانب در مجموعه دانشگاه مورد مطالعه ، اهمیت بررسی موضوع فوق در این سازمان را ضروری دانستم

مدیریت دانش

تعاریف متعدد یا حتی متناقضی برای مدیریت دانش ، در منابع مختلف وجود دارد . ارائه یک تعریف کامل از مدیریت دانش نه امکان پذیر است و نه منطقی ، چراکه هر سازمانی از دیدگاه منطبق خود به مدیریت دانش می نگرد و بر پایه تعریف خاصی از دانش ، مدیریت آن را تعریف می نماید . مدیریت دانش را می توان به عنوان روشی برای بهبود ، بهره وری و رقابت پذیری ، بهبود کارآمد کسب ، تسهیم و استفاده از اطلاعات درون سازمان ، ابزاری برای بهبود تصمیم گیری ، طریقی برای بدست آوردن بهترین روش ها ، راهی برای کاهش هزینه ها و روشی برای نوآورتر شدن سازمان تعریف نمود (Hoseini Pozveh et al., 2021).

مدیریت دانش را فرآیندی می داند که سازمانها بواسطه ی آن فرآیند تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه ای موثر در تصمیم های خود بکار گیرند. می توان گفت که موضوع مدیریت دانش ، پدیده های اجتماعی هستند . رایانه ، فناوری اطلاعات و نظایر اینها تضمین کننده موفقیت مدیریت دانش نیستند . مدیریت

دانش پایان ناپذیر است. زیرا حرکت از داده به اطلاعات و از اطلاعات به دانش هیچگاه به پایان نمی‌رسد. کارکنان و مدیران سازمانی (محیط درونی) ارباب رجوع و سایر ذینفعان (محیط بیرونی) در قلمرو مدیریت دانش قرار می‌گیرند (Li, 2021). مهمترین هدف بهکارگیری مدیریت دانش در انواع مؤسسات، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون به منظور ارتقاء کارایی و سودآوری بیشتر میباشد. در نتیجه، مدیریت دانش به فرایند چگونگی خلق، انتشار و بهکارگیری دانش در سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر هدف نهایی مدیریت دانش شامل تسهیم دانش میان کارکنان به منظور ارتقاء ارزش افزوده دانش موجود در سازمان میباشد. یکی از هدفهای مدیریت دانش، برقراری ارتباط میان افرادی است که میدانند، طوری که به تدریج دانشهای فردی به دانشهای سازمانی تبدیل شود. کارکرد یا هدف دیگر مدیریت دانش، رشد و ارتقای دانش بین کارکنان است. بدین منظور لازم است تکنولوژی اطلاعات فراگرفته شود و تأثیرات اساسی آن در این فرایند درک شود. در حقیقت هدف نهایی مدیریت دانش، افزایش هوشمندی و یا بهره هوشی سازمان است (Soltani Bahram et al., 2021).

ضرورت و نیاز به مدیریت دانش

بیشتر نظریات مدیریتی اول در شرکت های بزرگ و بعد در سازمان های دولتی آزموده می شود. منافع مدیریت دانش هم در دو سطح فردی و سازمانی به کارکنان این امکان را می دهد مهارتها و تجربیات خود را با هم ترکیب کنند تا به رشد حرفه ای دست یابند این منافع در سطح سازمان ها منفعت عمده ای از قبیل افزایش کارایی، بهره وری، کیفیت و نوآوری دارد تا ارتقاء یابد مهم ترین دلایل توجه به این امر در سازمانهای دولتی را می توان بصورت ذیل بیان کرد:

1- تغییر در ترکیب منابع نگرشهای

تغییر در ترکیب منابع نگرشهای مبتنی بر دانش، وارد شده و دانش به سرعت در حال تبدیل شدن به مهم ترین مزیت رقابتی پایدار برای سازمان هاست () دانش، تنها منبعی است که هرچه بیشتر از آن استفاده شود، خود نیز افزایش می یابد.

2- گرایش های نوین خط مشی گذاری

صاحب نظرانی از قبیل Apple By (۱۹۴۹) و Norton Long (۱۹۶۲) معتقدند که خط مشی گذاری، محور اصلی فعالیت های دولت است. با توجه به اینکه فرآیند خط مشی گذاری در خلاء اتفاق نمی افتد، شیوه های کسب دانش و کیفیت دانشی که در فرآیند مورد استفاده قرار می گیرد، حائز اهمیت خواهد بود. امروزه در شیوه های نوین خط مشی گذاری، استفاده صرف از شیوه های اثبات گرایی در کسب دانش، انتقاد شده است و گرایش هایی به سمت رویکردهای پدیدار شناسانه و تئوریهای بی نظمی نیز مشاهده می شود (Smith et al., 2022).

باتوجه به ماهیت دانش و بخصوص دانش نهفته که ذهنی بوده و حاوی ارزشها، تجارب و باورهای افراد نیز می باشد، نقش این نوع دانش در گرایش های نوین خط مشی گذاری حائز اهمیت خواهد بود. همین امر باعث شده که بسیاری از کشورها (از قبیل آمریکا، کانادا، ژاپن، استرالیا، مالزی، هند و ...) در خط مشی ها و برنامه های کلان و بلند مدت خود، جایگاه ویژه ای برای تقویت و گسترش فعالیت های دانش محور در نظر بگیرند (Teimouri et al., 2021).

فصل چهارم (ماده ۴۳ الی ۵۷) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران نیز به این موضوع پرداخته است. این قانون، دولت را مکلف کرده است که برای توسعه مبتنی بر دانش، زمینه های لازم را فراهم آورد

3- اعمال حاکمیت به جای تصدی گری

یکی از انتقاداتی که بخصوص در سالهای اخیر متوجه دولتها بوده در خصوص اندازه و گسترش بی رویه آنها است و اعتقاد بر این است که این ویژگی باعث عدم کارایی و کاهش پاسخگویی بخش دولتی شده است. بر همین اساس، بسیاری از کشورها کوچک سازی در دولت و حرکت از تصدی گری به سوی اعمال حاکمیت را در دستور کار خود قرار داده اند. چنین نگرش هایی حاکی از اهمیت موضوعاتی مثل دانش، مدیریت دانش، نیروهای دانشی و سازمان های دانش محور خواهد بود (Kelly et al., 2021).

4- جهانی شدن

به نظر می رسد که جهانی شدن به چالش مهمی برای سازمان های دولتی تبدیل شده یا به زودی خواهد شد. با گسترش جهانی شدن، رقابت بین سازمانهایی که خدمات مشابهی را ارائه می کنند، افزایش خواهد یافت از این رو دستیابی به دانش های مورد نیاز، امری حیاتی خواهد بود (Santana et al., 2021).

سبرین، در مصاحبه ای می گوید: معتقدم که عصر آینده، عصر شبکه ها خواهد بود اما نه شبکه های فناوری بلکه شبکه های انسانی در قالب فناوری های نو، عصر آینده تنها عصر هوش مصنوعی و سیستم های متخصص نخواهد بود. بلکه عصر هوشمندی مجموعه های انسانی در در آینده، شبکه هایی که در آنها دانش و بصیرت انسان ها، هوش و نبوغ آنان، خلاقیت و نوآوری هایشان با هم جمع شده است، جامعه انسانی را به صورت جهانی بی پیش خواهد راند. جهانی شدن همچنین باعث کم رنگ شدن تمایز بین بخش عمومی و خصوصی می شود که این امر، رقابت بین سازمان های دولتی و خصوصی را از نظر دستیابی به دانش های مورد نیاز، افزایش خواهد داد (Kelly et al., 2021).

5- توانمند شدن بخش خصوصی

توانمندی بخش خصوصی در عرصه های مختلف روز به روز بیشتر می شود. مهارت آنها در بکارگیری تکنیک هایی از قبیل مهندسی مجدد فرآیندهای تجاری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت استراتژیک و تکنیکهای مشابه دیگر باعث شده است که فاصله موجود میان سازمان های بخش خصوصی و سازمان های دولتی رو به افزایش نهد (Rispler & Luria, 2021). این مشکل، زمانی حادتر می شود که به یاد آوریم مشتریان سازمان های دولتی، عامه مردم هستند نه طیف خاصی از آنها. به همین علت لزوم دست یابی به دانشها و تکنیک های جدید به منظور ارائه خدمات مطلوب تر، افزایش می یابد.

6- افزایش دانش شهروندان

برخلاف جوامع گذشته، درصد بالایی از شهروندان را امروزه افرادی تشکیل می دهند که دارای مهارت و آموزشهای سطح بالایی هستند آنها به عنوان یک منبع با ارزش دانش برای سازمان ها محسوب می شوند (Yu et al., 2021). به نظر می رسد که شهروند محوری رفته رفته به یکی از استراتژی های اصلی مدیریت دولتی تبدیل شود که البته در مدیریت دولتی نوین، به عنوان یکی از استراتژی های اصلی معرفی شده است. این سیاست موجب می شود تا مشارکتی سازنده و مبتنی بر اعتماد بین سازمان های دولتی و شهروندان به وجود آید و شهروندان نسبت به مسائل محیطی و دیگر شهروندان نیز احساس مسئولیت کنند و همین طور دولتمردان و کارگزاران بوروکراسی این الزام را درک کنند که باید به خواسته های و خواست های شهروندان گوش فراداده و ارضای نیازها و انتظارات شهروندان را اولویت نخست فعالیت ها و اقدامات خود قرار دهند.

سلامت سازمان

ماتیو مایلز (Matthew Bailey Mile) اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی اشاره می کند که سلامت سازمانی عبارتست از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر ، و یا به عبارتی سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیز برخورد کرده و نیروی آنها به طور اثربخشی ، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند و در دراز مدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می دهد. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی سازمان در کوتاه مدت دلالت دارد و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند . یک سازمان سالم به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می ماند بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده توانایی های لازم را جهت بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (Astuti et al., 2021).

سلامت سازمانی عبارت از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر با محیط است . مایلز ابعاد سلامت سازمان را هدف مداری ، کفایت ارتباطات ، حل مسئله ، نوآوری ، خود مختاری ، انطباق پذیری ، کاربرد منابع انسانی و ... می داند (Shipman et al., 2021).

فورد نیز ذکر می کند که یک سازمان سالم و ارتباط مدار فقط در کنار یک مدیریت و رهبری قوی ، عاقلانه و شورانگیز به وجود می آید. نقش مدیران در سلامت سازمانی زمانی بیشتر مشخص می شود که معلوم شود آنها عاملان کلیدی برای ایجاد تغییر در سازمانها به منظور حرکت دادن سازمان به سوی سلامت بیشتر باشند و به همین دلیل ، در سالهای اخیر پویایی شگرفی برای فهم ، شناسایی و بازسازی سازمانها صورت گرفته است .

سلامت سازمان فقط با استرس ، رفاه ، رضایت شغلی و تعهد افراد مرتبط نیست ، بلکه به کیفیت تصمیم گیری ، تناسب ساختار سازمانی و شاخصهای مالی نیز مربوط می شود

ابعاد سلامت سازمان

همه نظام های اجتماعی باید برای استمرار فعالیت و رشد و بقای خود، چهار مساله اساسی زیر را حل کنند : -۱) به دست آوردن منابع کافی و انطباق با محیط (کارکرد انطباق) ۲- تعیین و تحقق هدفها(کارکرد تحقق هدف) ، ۳- حفظ همبستگی در درون نظام (کارکرد یگانگی) ۴- ایجاد و حفظ ارزش های بی همتای نظام (کارکرد پنهان یکپارچگی هنجاری).

سازمان ها، باید دو دسته نیازهای ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و نیازهای بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را اضافه کنند . در واقع ، فرض بر این است که سازمان سالم ، هر دسته نیازهای فوق را به طور اثربخش تامین می کنند . سازمان های رسمی ، سه سطح مشخص ، متمایز در ارتباط با این نیازها دارند . فنی ، اداری و نهادی . چهارچوب نظری پارسونز ، زمینه کلی مفهوم پردازی و اندازه گیری سلامت سازمانی را فراهم می کند . از این رو می توان به صورت دقیق تر چنین بیان کرد که سازمان سالم ، سازمانی است که سطوح فنی ، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می کنند . سازمان هر دو دسته نیازهای ابزاری و بیانی خود را ارضاء و همچنین ، نیروهای خود را در جهت مأموریتش رهبری و با موفقیت بر نیروهای مزاحم و مخرب خارجی غلبه می کنند (Hundal et al., 2021).

ابعاد دهگانه سلامت

ویژگی های سازمان سالم را در تامین سه نیاز اصلی: -نیازهای وظیفه ای سازمان ، -نیازهای بقا و -نیازهای رشد و توسعه سازمان ، دانسته و باتوجه به این سه نیاز ، ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مورد سازگاری ، شایستگی حل مسئله ، تمرکز بر اهداف ، شایستگی ارتباطات ، حداکثر برابری قدرت ، بکارگیری منابع ، انسجام و یگانگی ، روحیه ، استقلال و نوآوری می داند . سه مورد اول جزو تامین نیازهای وظیفه ای سازمان هستند و نیازهای بقاء شامل سه مورد بعدی می شوند و ابعاد نوآوری ، استقلال ، سازگاری و شایستگی حل مسئله در چهارچوب تامین نیازهای رشد و توسعه قرار می گیرند. این ویژگی ها با هم در تضاد نیستند و با یکدیگر تعامل دارند (Tutar et al., 2021).

ویژگیهای اساسی سازمان سالم

عباس زاده ویژگیهای سازمانی که جو سالمی دارد را به شرح زیر بیان می کند: در مبادله اطلاعات قابل اعتماد است ؛ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به دست آمده است ؛ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است ؛ حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می آورد ، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می رساند ، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می کند

7

اهداف موسسه برای اکثریت کارکنان سازمان روشن است و کلیه فعالیتها درجهت اهداف انجام می پذیرد؛ کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می کنند و علاقه مند به اعلام نظرات خود درمورد مشکل هستند ؛ زیرا نسبت به حل آنها با خوش بینی اقدام می شود ؛ مسائل در چارچوب امکانات موجود به صورت فعال و واقع بینانه برطرف می شود . کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری می کنند و درگیر این نیستند که ببینند مدیران سطح بالا چگونه فکر می کنند و حتی خواسته ها و نظرات رئیس موسسه را موردسوال قرار می دهند ؛ تصمیم گیری برای افزایش کارایی موسسه براساس عواملی از قبیل توانایی ، احساس مسئولیت ، وجود اطلاعات ، حجم کار ، زمان مناسب و تجزیه وتحلیل منطقی صورت می گیرد ؛ برنامه ریزی در موسسه براساس واقعیتها ، آینده نگری ، عملکرد و برقراری نظم صورت می گیرد و در این مورد روحیه همکاری وجود دارد . به عبارت دیگر ، قبول مسئولیت توسط مشارکت فعال کلیه اعضا به خوبی مشاهده می شود ؛ قضاوت و خواسته های منطقی کارکنان سطوح پایین سازمان مورد توجه و احترام است ؛ مسائلی که در موسسه موردبررسی و حل و فصل قرار می گیرند ، شامل نیازهای شخصی و روابط انسانی نیز می شود ؛ تشریک مساعی به صورت آزاد و داوطلبانه صورت می گیرد . کارکنان آماده برای کمک و همکاری سازنده درجهت نیل به اهداف تعیین شده هستند ، و در این راستا تلاش زیادی می کنند ؛ هرگاه بحرانی موسسه را تهدید کند ، برای رفع آن با یکدیگر متحد شده و خود را موظف به رفع بحران می دانند ؛ تضاد در امر تصمیم گیری مهم تلقی می شود و به طور موثر با همکاران مطرح می گردد ، کارکنان آنچه را احساس می کنند ابراز می دارند و از دیگران نیز همین توقع را دارند ؛ یادگیری حین انجام کار به مقدار زیادی براساس طریق ، و کوشش خود یادگیرنده و راهنمایی و توصیه یاددهنده صورت می گیرد . کارکنان یکدیگر را به عنوان یک فرد مستعد و توانا برای یادگیری و توسعه می بینند ؛ انتقاد گروهی درارتباط با پیشرفت کار به طور عادی انجام می گیرد ؛ صداقت در رفتار کاملاً مشهود است و کارکنان نسبت به یکدیگر احساس احترام و تعلق دارند و خود را تنها حس نمی کنند ؛ کارکنان کاملاً متحرک هستند. براساس انتخاب و علاقه در فعالیتها مشارکت می کنند و حضور در موسسه برایشان مهم و لذت بخش است ؛ مدیریت و رهبری به صورت انعطاف پذیری در موسسه اعمال می شود و در مواقع لزوم، مدیریت و سازمان خود را با موقعیتها و تغییرات محیط تطبیق می دهد ؛ حس اعتماد، آزادی ومسئولیت متقابل

در بین همکاران زیاد است. افراد واقف هستند که چه چیزهایی برای سازمان مهم است و چه چیزهایی کم اهمیت؛ قبول ریسک به عنوان یکی از شرایط توسعه و تغییر، مورد قبول مدیریت و کارکنان موسسه است؛ موسسه معتقد است که افراد باید از اشتباهات گذشته یاد بگیرند که چنین اشتباهاتی اثراتی در کار داشته است؛ عملکرد ضعیف در موسسه به فوریت تشخیص داده می شود و به طور مناسب و دسته جمعی برای رفع آن اقدام می گردد؛ ساخت سازمانی و خط و مشی ها و دستورالعملها طوری تنظیم شده است که بتواند کارکنان را در انجام وظایف کمک کرده و بقا و سلامت موسسه را در بلندمدت تضمین کند. در ضمن ساخت سازمانی، دستورالعملها و خط مشی های سازمان در موارد لزوم تغییر می کند تا موسسه بتواند خود را با شرایط محیطی تطبیق دهد؛ در موسسه علاوه بر نظم، تحرک سازنده وجود دارد و ابتکارات به مقدار زیادی مشهود است. روشهای سنتی مورد سوال قرار گرفته و در صورت عدم کارایی کنار گذاشته می شود؛ سازمان، سرعت خود را با امکانات و تغییرات بازار که خریدار محصولات و یا خدمات موسسه است تطبیق می دهد، و کارکنان سعی در پیش بینی آینده دارند؛ بین مسئولیت و اختیار تعادل و توازن منطقی وجود دارد و امور موسسه به دلیل نداشتن بوروکراسی بیمار، به سرعت انجام می شود (Kashyap et al., 2021: Hundal et al., 2021)

نتیجه گیری

8

هدف استفاده از این سیستم مدیریت دانش، دانشهای فوری از تکنولوژی را بدست آوردند. این سیستم به مردم امکان استفاده از منابع مختلف شامل: دوره ها، کتابهای متنی، مقاله ها، همایش ها، سخنرانی ها و تجربیات دیگر در توسعه یادگیری و مشاوره است با کیفیت و مفید استفاده نمایند.

بیشتر موارد تاثیر مدیریت دانش در تسریع امور و پیشرفت سازمانها تأیید شده است، بنابراین سرمایه گذاری در این زمینه توجیه پذیر است.

*بین سرمایه گذاری و فناوری اطلاعات و ارتباطات و میزان اشتراک دانش رابطه مستقیمی وجود دارد.

*تشویق و ترغیب برای اشتراک دانش در ارتقای آن موثر است.

*تقویت فرهنگ سازمانی برای تقویت اشتراک دانش جزء ملزومات است.

*مدیریت دانش با گذشت زمان در اولویت استراتژی های سازمانی جای می گیرد.

*شبکه های داخلی و اینترنت، مراکز اطلاع رسانی در موفقیت برنامه های مدیریت دانش موثرند.

*سه مولفه منابع انسانی، فرآیندها، فناوری اطلاعات را مورد توجه قرار دارد

منابع

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
- Lindert, L., Kühn, L., Kuper, P., & Choi, K. E. (2022). Organizational Health Literacy in the Context of Employee Health: An Expert-Panel-Guided Scoping Review Protocol. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4381.
- Sentell, T., Foss-Durant, A., Patil, U., Taira, D., Paasche-Orlow, M. K., & Trinacty, C. M. (2021). Organizational health literacy: opportunities for patient-centered care in the wake of COVID-19. *Quality Management in Healthcare*, 30(1), 49-60.

- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., ... & Baumeister, R. (2021). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology, 16*(2), 228-248.
- Kirchhoff, S., & Okan, O. (2022). Health-literate schools: concept development for organizational health literacy in schools. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*.
- Vitale, E., Caputo, M., & Canonico, A. (2021). Nursing questionnaire on organizational health (QISO) in a short version: A validation study. *Acta Bio-medica: Atenei Parmensis, 92*(S2), e2021020-e2021020.
- Mohammadi, F., Karimi, J., & Abasi, H. (2021). Explain the pattern of reducing corruption through information and communication technology, transparency and organizational health. *Sociology and lifestyle management, 6*(16), 147-166.
- Hoseini Pozveh, M., Allameh, S. M., & Shahin, A. (2021). Developing a Model for Organizational Health A study on Isfahan's Mobarakeh Steel Company. *Transformation Management Journal, 13*(1), 135-166.
- Li, A. (2021). Individual and organizational health literacies: moderating psychological distress for individuals with chronic conditions. *Journal of Public Health*.
- Soltani Bahram, S., & Alizadeh Aghdam, M. B. (2021). A Sociological Study of the Organizational Health among Tabriz University Staff. *Quarterly of Social Studies and Research in Iran, 10*(1), 145-174.
- Smith, C. N., Gorczynski, P., & Thomas, J. D. (2022). Equity in communication: a policy template for promoting organizational health literacy. *JPHMP Direct-Journal of Public Health Management & Practice*.
- 9 Teimouri, H., Safari, A., Jahanbazi Goujani, A., & Babaahmadi Milani, Z. (2021). The Impact of Spirituality in the Workplace on Organization Identity with the Mediating Role of Organizational Health and Deviant Behavior. *Journal of Applied Sociology, 32*(2), 29-48.
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing outlook, 69*(1), 96-102.
- Santana, S., Brach, C., Harris, L., Ochiai, E., Blakey, C., Bevington, F., ... & Pronk, N. (2021). Practice Full Report: Updating Health Literacy for Healthy People 2030: Defining Its Importance for a New Decade in Public Health. *Journal of Public Health Management and Practice, 27*(6), S258.
- Rispler, C., & Luria, G. (2021). Employee experience and perceptions of an organizational road-safety intervention—A mixed-methods study. *Safety science, 134*, 105089.
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management, 30*(5), 529-548.
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Performance With Moderation Of Organizational Culture: Study On Public Health Center Puskesmas In Gabus District. *International Journal of Social and Management Studies, 2*(6), 89-99.
- Shipman, K., Burrell, D. N., & Mac Pherson, A. H. (2021). An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Hundal, G. S., Thiagarajan, S., Alduraibi, M., Laux, C. M., Furterer, S. L., Cudney, E. A., & Antony, J. (2021). Lean Six Sigma as an organizational resilience mechanism in health care during the era of COVID-19. *International Journal of Lean Six Sigma*.
- Tutar, H., Tuzcuoglu, F., & Sarkhanov, T. (2021). The mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and organizational silence. *TEM Journal, 10*(2), 563-572.
- Kashyap, S., Morse, K. E., Patel, B., & Shah, N. H. (2021). A survey of extant organizational and computational setups for deploying predictive models in health systems. *Journal of the American Medical Informatics Association, 28*(11), 2445-2450.

پنجمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی

۱۴ تیر ۱۴۰۱ | محل برگزاری: دانشگاه تهران

5th International Conference on Interdisciplinary Studies in
Management & Engineering (ICISME-2022)

5 July 2022 | University of Tehran

 OxfordCert
U n i v e r s a l