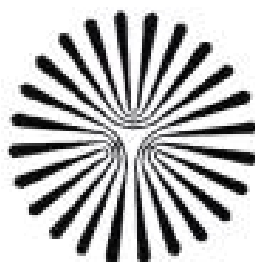


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





دانشگاه سام‌نور

مرکز تهران

پایان نامه کارشناسی ارشد

بررسی رابطه بهبود مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان در مراکز

آموزشی - درمانی شهر زنجان - ۱۳۸۹

نگارش:

رویا غفاری مقدم

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علی ربیعی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر میرزا حسن حسینی

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت اجرایی (MBA)

۱۳۸۹

تقدیم بہ:

پدرو مادر مہربانم کہ مایہ دلکرمی ام بودند و

راہ چگونہ زیستن را بہ من آموختند.

تقدیم بہ:

ہمسر عزیزم کہ عاشقانہ دوستش دارم.

تقدیر و تشکر

پس از حمد و سپاس خداوند متعال بر خود لازم می دانم که :

از استاد گرانقدر دکتر علی ربیعی که به عنوان استاد راهنما خالصانه و با سعه صدر مرا راهنمایی، تشویق و پشتیبانی نمودند و همیشه لطف و محبت بی دریغ ایشان شامل حال من بوده است صمیمانه تشکر نمایم.

از استاد محترم جناب آقای دکتر میرزا حسن حسینی که به عنوان استاد مشاور درس های گران بهایی از او آموختم و به پاس راهنمایی بی دریغشان و نظرات ارزشمندشان سپاسگذاری می کنم.

تشکر و قدردانی ویژه از مسئولین و همکاران محترم مرکز آموزشی- درمانی حضرت ولیعصر (عج) و مرکز آموزشی- درمانی آیت اله موسوی استان زنجان که اگر همراهی و پشتیبانی این عزیزان نبود، بسیاری از یافته های این پژوهش محقق نمی گشت.

بررسی رابطه مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان در مراکز آموزشی درمانی

شهر زنجان - ۱۳۸۹

امروزه مدیریت دانش به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است، به طوری که امروزه سازمان ها برای رشد و حتی بقا نیازمند برخورداری از فرایندهای مناسب دانشی می باشند. علاوه بر تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر افزایش توانمندیهای عملکرد سازمان ها، تاثیر مثبت جانبی قابل توجهی بر افزایش عملکرد اجزاء مختلف یک سازمان را نیز دارد، از جمله این مورد تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد منابع انسانی است. این مطالعه با هدف بررسی رابطه مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان در مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان صورت گرفته است. پژوهش، از نوع مطالعات توصیفی است که در دو مرکز آموزشی - درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان زنجان به اجرا در آمد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پرستاری مراکز با تحصیلات کارشناسی به بالا بودند که از این میان ۱۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و با پرسشنامه ای شامل سه بخش: اطلاعات دموگرافیک، وضعیت مدیریت دانش و ارزیابی عملکرد کارکنان پرستاری مورد مطالعه قرار گرفت. پرستاران بیمارستان ها در برداشت خود از وضعیت مدیریت دانش نمره ی متوسطی را کسب نمودند در مقابل سرپرستاران وضعیت عملکرد پرستاران تحت نظارت خود را قوی ارزیابی کرده اند. بین وضعیت مدیریت دانش و عملکرد پرستاران رابطه معنی داری با شدت $r = 0/40$ و $p = 0/000$ وجود داشت. بیشترین رابطه همبستگی بین مولفه های نیاز به دانش، نشر دانش، کاربرد دانش، حفظ و ذخیره دانش، ارتباط با عملکرد اقتصادی و مهارت در تغییر با بهبود عملکرد پرستاران بود و بین مولفه های توسعه و بهبود دانش و ارزیابی دانش با بهبود عملکرد پرستاران رابطه همبستگی وجود نداشت. نتیجه می گیریم، سازمان هایی که بدنبال کسب و حفظ مزیت رقابتی هستند باید به مقوله مدیریت دانش و تاثیر آن بر بهبود عملکرد کارکنان و عملکرد سازمان بیش تر توجه نمایند زیرا مدیریت دانش می تواند زمینه ای را برای کارکنان سازمان فراهم آورد تا آنها بتوانند با جریان دانش همراه شده و از این طریق عملکرد خود و همکاران را بهبود بخشند و در نهایت باعث بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت مشتریان سازمان شوند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، بهبود عملکرد کارکنان، بیمارستان

Key word: Personnels Operative Improvement, Knowledge Management, Hospital

مقدمه

سازمان‌ها همواره تحت تأثیر محیط پیرامون خود قرار دارند که این عوامل غالباً کمتر تحت نظارت و کنترل سازمان می‌باشند. چنان‌چه سازمانی بتواند این عوامل محیطی را شناسایی و کنترل کند بهتر می‌تواند حیات و بقای خود را تداوم بخشد. امروزه محیط سازمان‌ها به لحاظ تحولات علمی و فن‌آوری روز به روز بی‌ثبات‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند و عوامل محیطی حیات سازمان را تهدید می‌کنند. در چنین شرایطی سازمان‌هایی برنده و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقا بخشند. یکی از راه‌های تحقق این امر مقوله‌ی مدیریت دانش است.

واژه‌ی مدیریت دانش در دنیای مدیریت موضوعات مختلفی را در بر می‌گیرد. علت ایجاد این نگرش به دلیل انتقال و حرکت سیستم‌های اقتصادی و تولیدی به سوی جوامع دانش‌محور است. در این نگرش دانش در کنار منابعی مثل زمین، کار و سرمایه به عنوان یک دارایی مطرح می‌شود. به مدیریت دانش، باید به عنوان یک طرح مدیریتی یک پارچه نگریسته شود که برهدف‌های استراتژی متمرکز است و برمحور فرایندهای کسب و کار حرکت می‌کند. مدیریت دانش با کشف و ارتقای دارایی دانش یک سازمان، با دیدگاهی که پیش‌برنده‌ی اهداف سازمان است مرتبط می‌شود. (رجایی پور و رحیمی، ۱۳۸۷: ۶۰)

در این تحقیق سعی گردیده است تا رابطه مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان مورد تحلیل قرار گیرد تا شاید بتوان در صورت وجود رابطه مستقیم بین آنها از این طریق قدمهایی در راه ارزش‌آفرینی بیشتر در سازمان‌های کشورمان از طریق ایجاد بسترهای مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان برداشته شود.

سوال اصلی تحقیق عبارت است از اینکه، آیا بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان (پرستاران) مراکز آموزشی - درمانی شهر زنجان رابطه‌ای وجود دارد؟ در راستای این سوال فرضیه اصلی تحقیق که عبارت است از: بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی -

درمانی شهر زنجان رابطه همبستگی وجود، تدوین گردیده و جهت بررسی دقیق فرضیات فرعی نیز مشخص گردیده است. این پایان نامه شامل پنج فصل بشرح ذیل میباشد :

در فصل اول که بیشتر بیان مسئله و ضرورت و اهمیت تحقیق و همچنین سوال و فرضیات پژوهش در آن قرار دارد، سعی شده است تا کلیات تحقیق و بنای ایجاد آن تبیین گردد.

در فصل دوم به بیان مبانی نظری مربوط به مدیریت دانش، بهبود عملکرد کارکنان و تحقیقات انجام شده در این رابطه پرداخته شده است. در اول تعاریف و معانی مدیریت دانش ، ابعاد آن، نظریه ها و مدل های مدیریت دانش مورد بحث قرار گرفته است، سپس در بخش دوم نیز همانند بخش اول به بررسی عملکرد کارکنان از ابعاد مختلف پرداخته می شود. در نهایت در بخش سوم این فصل پژوهشهای انجام شده در خصوص متغیرهای مورد مطالعه در داخل و خارج از کشور مرور خواهد گردیده است.

در فصل سوم بیان شده است که تحقیق حاضر جزء روش تحقیقات کاربردی و از گروه مطالعه موردی (case study) می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارشناسان پرستاری شاغل در مراکز آموزشی - درمانی شهرستان زنجان که در بخش های بستری این مراکز مشغول به خدمت می باشند است که شامل ۳۲۰ نفر می باشد. نمونه گیری با استفاده از روش تصادفی انجام شده است که شامل ۱۲۰ نفر می باشد. برای گردآوری اطلاعات از روش های پرسشنامه، کتابخانه ای و روش های میدانی استفاده گردید. ابزار تحقیق پرسشنامه ای می باشد که بعد از مصاحبه با مدیران و کارشناسان جامعه آماری و پس از بررسی تحقیقات پیشین در این زمینه تهیه گردیده است که این پرسشنامه مشتمل بر سه بخش : اطلاعات زمینه ای پاسخ دهندگان، پرسشنامه مدیریت دانش و پرسشنامه ارزیابی عملکرد می باشد. بعد از تکمیل پرسشنامه از کارشناسان خواسته شده است که نظر خود را در یک طیف پنج گزینه ای در خصوص سوالات پرسشنامه شده ابراز دارند.

در بخش اول فصل چهارم با استفاده از آمار توصیفی ویژگی های مربوط به نمونه آماری بصورت جداول و نمودارهای مختلف نشان داده شده است و سپس به بررسی توصیفی نمرات ، به تفکیک مواد و خرده مقیاس های پرسشنامه مدیریت دانش و پرسشنامه مدیریت عملکرد پرداخته شده و به

صورت جداول و نمودارها با توضیحات آن‌ها ارائه گردیده است. در بخش دوم فصل چهارم برای تعیین رابطه همبستگی متغیرها، ابتدا وضعیت آنها از لحاظ نرمال و غیر نرمال بودن با استفاده از آزمون اسمیرنف-کولموگروف بررسی شده و سپس برای متغیرهایی که از توزیع نرمال برخوردار بودند از آزمون همبستگی پیرسون و برای متغیرهای دارای توزیع غیر نرمال از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده بعمل آمده است و از این طریق به رد یا قبول فرضیه‌ها پرداخته شده است.

در بخش اول فصل پنجم نتیجه تحقیق ارائه گردیده است. در رابطه با فرضیه اصلی تحقیق، وجود رابطه معنا دار بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد پرستاران فرضیه اصلی پژوهش را تایید گردید، در رابطه با فرضیات فرعی پژوهش، فرضیات مربوط به وجود رابطه معنا دار بین مولفه‌های " نیاز به دانش "، " نشر دانش "، " کاربرد دانش "، " حفظ و ذخیره دانش "، " ارتباط با عملکرد اقتصادی " و " مهارت در تغییر " با مقیاس بهبود عملکرد پرستاران تایید گردید و فرضیات مربوط به وجود رابطه معنا دار بین مولفه‌های " توسعه و بهبود دانش " و " ارزیابی دانش " با مقیاس عملکرد پرستاران رد شد. و در نهایت ارائه پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی پرداخته شده است تا با بدست آوردن نتایجی پربارتر و سودمندتر قدمی هر چند کوچک در راه اعتلای کشور عزیزمان برداریم.

فصل اول : کلیات تحقیق

۲مقدمه
۲۱-۱ بیان مسئله
۳۲-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش
۳۳-۱ اهداف پژوهش
۴۴-۱ فرضیات تحقیق
۵۵-۱ سؤالات پژوهش
۶۶-۱ روش شناسی پژوهش
۸۷-۱ قلمرو تحقیق
۸۸-۱ مفاهیم و واژگان تخصصی

فصل دوم : ادبیات نظری تحقیق

۱۱مقدمه
۱۱۱-۲ مدیریت دانش
۱۲۲-۲ مفهوم داده، اطلاعات، دانش و خرد

۱۴ ۳-۲ ویژگی های دانش
۱۶ ۴-۲ انواع دانش
۱۶ ۵-۲ دانش شخصی درمقابل دانش سازمانی
۱۹ ۶-۲ استفاده از دانش خارج سازمان
۲۱ ۷-۲ سلسله مراتب کارکردی دانش
۲۲ ۸-۲ جریان دانش
۲۳ ۹-۲ عناصر اساسی دانش از دیدگاه صاحب نظران علم
۲۵ ۱۰-۲ فرایند دانش
۲۶ ۱۱-۲ نقش و اهمیت دانش
۲۷ ۱۲-۲ ریشه ها و عوامل پیدایش مدیریت دانش
۲۸ ۱۳-۲ تاریخچه مدیریت دانش
۳۳ ۱۴-۲ مکاتب فکری مطرح در مدیریت دانش
۳۶ ۱۵-۲ مدل های طبقه بندی دانش
۴۶ ۱۶-۲ تئوریهای مدیریت دانش
۴۹ ۱۷-۲ مدل های پیاده سازی نظام مدیریت دانش
۵۳ ۱۸-۲ تعاریف مدیریت دانش
۵۷ ۱۹-۲ اهداف مدیریت دانش
۵۸ ۲۰-۲ مزایای مدیریت دانش

- ۶۱ ۲۱-۲ گامهای کلیدی در مدیریت دانش
- ۶۲ ۲۲-۲ اصول مدیریت دانش
- ۶۴ ۲۳-۲ چرخه مدیریت دانش
- ۷۰ ۲۴-۲ فاکتورهای اساسی موفقیت در مدیریت دانش
- ۷۳ ۲۵-۲ ارتباط تجربه با مدیریت دانش
- ۷۴ ۲۶-۲ مراحل تدوین مدیریت دانش در سازمان
- ۷۹ ۲۷-۲ مدیریت رویط کارکنان دانش مدار
- ۸۳ ۲۸-۲ تقدم با کدامیک؟ سازمان یادگیرنده یا مدیریت دانش
- ۹۳ بخش دوم : عملکرد
- ۹۳ مقدمه
- ۹۴ ۲۹-۲ عملکرد و عوامل موثر بر آن
- ۹۶ ۳۰-۲ اهمیت عملکرد
- ۹۷ ۳۱-۲ تعریف ارزیابی
- ۹۸ ۳۲-۲ تعاریف ارزیابی عملکرد فردی و مفاهیم مرتبط با آن
- ۱۰۰ ۳۳-۲ فلسفه ارزیابی عملکرد
- ۱۰۱ ۳۴-۲ روشهای ارزیابی عملکرد
- ۱۰۲ ۳۵-۲ روشهای ارزیابی عملکرد
- ۱۰۳ ۳۶-۲ روشهای ارزیابی عملکرد
- ۱۰۴ ۳۷-۲ روشهای ارزیابی عملکرد
- ۱۰۵ ۳۸-۲ اهداف ارزیابی عملکرد

۱۰۹ ۳۷-۲ کاربردهای ارزیابی عملکرد
۱۱۱ ۳۸-۲ عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد
۱۱۲ ۳۹-۲ شاخص های ارزیابی عملکرد
۱۱۳ ۴۰-۲ فرایند ارزیابی عملکرد
۱۱۶ ۴۱-۲ نکات مهم در طراحی سیستم ارزیابی عملکرد
۱۱۸ ۴۲-۲ عوامل موثر در تعیین نوع سیستم ارزیابی
۱۱۹ ۴۳-۲ انواع ارزیابی
۱۲۴ ۴۴-۲ مسائل و مشکلات ارزیابی عملکرد
۱۲۸ ۴۵-۲ گرایش های اصلی در انتخاب شاخص های ارزیابی
۱۳۰ ۴۶-۲ روش های اصلی ارزیابی عملکرد
۱۳۹ ۴۷-۲ محاسن و معایب روشهای ارزیابی
۱۳۹ ۴۸-۲ ویژگیهای سیستم ارزیابی کارآمد و موثر
۱۴۳ بخش سوم: پیشینه تحقیق

فصل سوم : روش و مراحل انجام پژوهش

۱۵۵ مقدمه
۱۵۵ ۱-۳ نوع پژوهش

۱۵۵ ۲-۳ جامعه آماری
۱۵۵ ۳-۳ نمونه پژوهش و روش انتخاب
۱۵۷ ۴-۳ ابزار گردآوری داده ها
۱۵۹ ۵-۳ روش تحلیل داده ها

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل اطلاعات

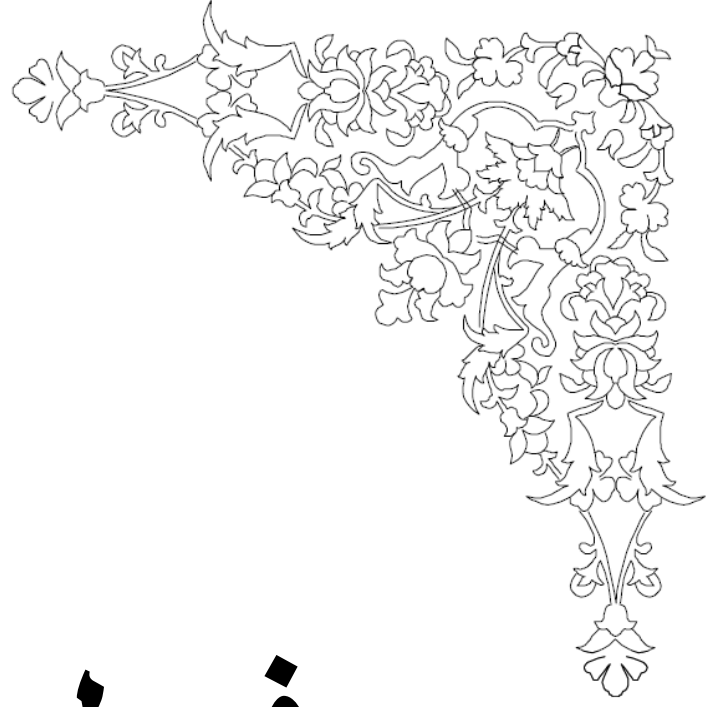
۱۶۱ مقدمه
۱۶۱ ۱-۴ بررسی توصیفی پرسشنامه
۱۸۳ ۲-۴ یافته های مربوط به سوالات و فرضیات پژوهش

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۹۴ مقدمه
۱۹۴ ۱-۵ یافته های پژوهشی مربوط به سوال اول تحقیق : وضعیت مدیریت دانش در مراکز آموزشی - درمانی شهرستان زنجان چگونه است؟
۱۹۸ ۳-۵ یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه اصلی تحقیق
۱۹۹ ۴-۵ یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه های فرعی تحقیق

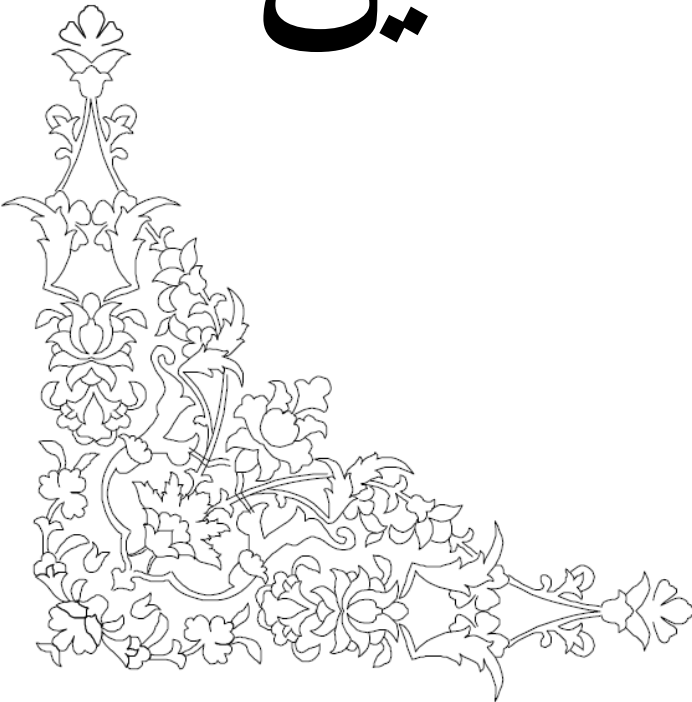
۲۰۵ ۵-۵ پیشنهادات پژوهشگر

۲۱۰ فهرست منابع



فصل اول

کلیات تحقیق



مقدمه

در فصل حاضر پس از بیان مسئله و ضرورت پژوهش، به بررسی هدف اصلی و اهداف فرعی انجام این پژوهش پرداخته شده است و سپس سوالات و فرضیات پژوهش ارائه گردیده است.

در ادامه مختصری در مورد روش شناسی پژوهش و روش و ابزار گردآوری اطلاعات و داده ها توضیح داده شده است و جامعه آماری، حجم نمونه پژوهش و قلمرو تحقیق مشخص گردیده و در نهایت به تعریف مفاهیم و واژگان تخصصی پرداخته شده است.

بیان مسئله ۱-۱

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی های آن در حیطه ی عملکرد سازمانها می توان دریافت که برای بدست آوردن و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی، سازمان های امروزی نیاز به کاربرد مؤثر ذخایر دانش سازمان خود دارند و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که بطور مداوم دانش جدید را خلق، اعتباربخشی و در محصولات و خدمات خود بکارگیرند در واقع دانش تنها منبعی است که در اثر استفاده، از ارزش آن کاسته نشده بلکه بر ارزش آن افزوده می شود. (هسیه و همکاران، ۲۰۰۹) در واقع مدیریت دانش تلاش های استراتژیک ارزش افزا برای بهبود اثربخشی سازمان در تغییرات محیط کسب و کار و محیط اجتماعی است. (لی و جو، ۲۰۰۹: ۷۳۲۷-۷۳۱۸) تئورسین ها معتقدند سرمایه گذاری یک سازمان بر روی دانش نسبت به سرمایه گذاری در مواد و مصالح سودآورتر است. بنابراین، مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانش برتر، توانایی اتخاذ تصمیمات معقول تر در رابطه با بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. (هان و وانگ، ۲۰۰۹: ۵۳۸۶-۵۳۷۶)

از این رو مدیریت دانش مقوله ای مهمتر از خود دانش محسوب می شود و در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارتهای فردی

و گروهی تبیین و روشن نماید. سازمان ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند.

مطالعات فوگاته و همکارانش نشان می دهد که رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان سازمان وجود دارد و وجود فرایندهای قوی مدیریت دانش در سازمان ها و درگیر کردن کارکنان با این فرایندها باعث افزایش کارایی، اثربخشی، تمایز، بهبود عملکرد کارکنان و سازمان در مقایسه با سایر سازمان ها می شود. کارکنان نقش اصلی را در فرایندهای مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمان بازی می کنند. بهبود سرعت و ارتقای کیفیت عملکرد سازمان نیز سطح رضایت مشتریان را بالا می برد. اما آنچه که حائز اهمیت است، چگونگی اداره دانش سازمان است و این امر نیازمند مدیریت صحیح دانش می باشد. با توجه به اینکه امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابت، تغییر است، سازمانها و شرکتها ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمان بعنوان مهم ترین سرمایه سازمان آنها را به درک، فهم، ارائه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده علمی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند ایجاد سیستم های مدیریت دانش می باشد. (فوگاته و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۶۴-۲۴۷) کارکنان می توانند از این طریق سیستم های مدیریت دانش تجارب و تخصص های خود را در اختیار سایر کارکنان قرار دهند و به این ترتیب باعث بهبود عملکرد یکدیگر و در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمان شوند. (لی و جو، ۲۰۰۹: ۷۳۲۷-۷۳۱۸)

۱-۲ اهمیت و ضرورت پژوهش

مهمترین و اساسی ترین مساله ای که در سازمان های امروزی مورد توجه مدیران قرار می گیرد، مساله استفاده از امکانات و منابع سازمان برای ارتقا یا حفظ مزیت رقابتی سازمان است. با توجه به اهمیت مدیریت دانش برای حفظ مزیت رقابتی سازمان و از طرف دیگر اهمیت بهبود عملکرد کارکنان سازمان که ارتباط مستقیم با ارتقا موقعیت سازمان دارد، بنظر می رسد وجود همبستگی بین این دو مقوله می توانند مدیران سازمان ها را در اتخاذ تصمیمات سازمانی یاری کند. بخصوص

پژوهش در این زمینه در مراکز بهداشتی - درمانی که رابطه تنگاتنگ با جان و زندگی انسانی دارند حائز اهمیت بیشتری می باشد. بخاطر اهمیت عملکرد کارکنان بیمارستان ، بخصوص قشر پرستار که درصد بزرگی از کل پرسنل مراکز بهداشتی - درمانی را بخود اختصاص داده اند، فراهم کردن زمینه های خلق دانش ، نشر دانش ، کاربرد دانش و... برای کارکنان پرستاری در جهت بهبود عملکردشان (نجات جان انسان و بهبود حال بیمار) از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد.

۱-۳ اهداف پژوهش

۱-۳-۱ هدف کلی

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان

۱-۳-۲ اهداف ویژه

۱-۳-۲-۱ شناخت وضعیت مدیریت دانش در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۲ شناخت وضعیت عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۳ تعیین رابطه بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۴ تعیین رابطه بین نیاز به دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۵ تعیین رابطه بین توسعه و بهبود دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۶ تعیین رابطه بین نشر دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۷ تعیین رابطه بین کاربرد دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۸ تعیین رابطه بین حفظ و ذخیره دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۹ تعیین رابطه بین ارزیابی دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۱۰ تعیین رابطه بین ارتباط با عملکرد اقتصادی و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۱-۳-۲-۱۱ تعیین رابطه بین مهارت در تغییر و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان.

۴-۱ فرضیات پژوهش

۱-۴-۱ فرضیه اصلی

بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان رابطه همبستگی وجود دارد.

۱-۴-۲ فرضیات پژوهشی

۱-۴-۲-۱ رابطه معنی داری بین نیاز به دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۴-۲-۲ رابطه معنی داری بین توسعه و بهبود دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۴-۲-۳ رابطه معنی داری بین نشر دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۴-۲-۴ رابطه معنی داری بین کاربرد دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۴-۲-۵ رابطه معنی داری بین حفظ و ذخیره دانش دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۴-۲-۶ رابطه معنی داری بین ارزیابی دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۴-۲-۷ رابطه معنی داری بین ارتباط با بهبود عملکرد اقتصادی و عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۴-۲-۸ رابطه معنی داری بین مهارت در تغییر و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی- درمانی شهر زنجان وجود دارد.

۱-۵ سؤالات پژوهش