

Relationship Between Nurse's Innovation Networks and Organizational Memory in Jahrom University of Medical Sciences

Mahdi Mohammadi ^{1,*}, Reza Naseri Jahromi ², Saeideh Jahleh ³, Athar Rsekh Jahromi ⁴, Alireza Abedi ⁵, Rahil Naseri Jahromi ⁶

¹ Associate Professor, Department of Educational Sciences & Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran

² PhD Student of Curriculum Development, Department of Educational Sciences & Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran

³ MA of Organizational, Industrial Psychology, Islamic Azad University Marvdasht Branch, Marvdasht, Iran

⁴ Jahrom University of Medical Sciences, Jahrom, Iran

⁵ MA of Organizational, Industrial Psychology, Islamic Azad University Marvdasht Branch, Marvdasht, Iran

⁶ MA Student of General Psychology, Islamic Azad University Firoozabad Branch, Firoozabad, Iran

* **Corresponding author:** Mehdi Mohammadi, Associate Professor, Department of Educational Sciences & Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran. E-mail: m48r52@gmail.com

Received: 13 Apr 2016

Accepted: 23 Nov 2016

Abstract

Introduction: Innovation networks would cause organizational memory strengthening. So need for utilization, efficient approaches and strategies to create networks are essential. The main purpose of this research was to study the relationship between Jahrom University of medical sciences nurse's innovation networks and organizational memory.

Methods: This research was a descriptive-correlative study that was carried out on nurses at Jahrom University of Medical Science during year 2016. Overall, 201 nurses were selected by stratified random sampling method and using Krejcie & Morgan table. The tools were Hekmatniya & Mohammadi innovation networks and Annette organizational memory questionnaires. Data were analyzed by SPSS 16 software, repeated measures analysis of variance test, standard T- test, Pearson correlation-coefficients and linear regression.

Results: Amongst Jahrom University of Medical Sciences nurse's innovation networks maximum average belonged to technology-based network and minimum belonged to application-based network. All of the nurse's organizational memory dimensions were higher than the minimum level, but lower than desirable level. Only job awareness was at a desirable level. There was a positive and significant relationship between nurse's innovation networks and organizational memory, and innovation networks were a positive and significant predictor of organizational memory.

Conclusions: Nurses' knowledge is essential for strengthening the innovation of network creation. Therefore, existing knowledge in the organization should be converted to organizational memory and be the basis for knowledge transfer and learning to others.

Keywords: Innovation Networks; Organizational Memory; Nurses

بررسی رابطه بین شبکه‌های نوآوری و حافظه سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم

مهدی محمدی^{۱*}، رضا ناصری جهرمی^۲، سعیده ژاله^۳، اظهر راسخ جهرمی^۴، علیرضا عابدی^۵،
راحیل ناصری جهرمی^۶

^۱ دکترای برنامه‌ریزی درسی، دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران
^۲ دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران
^۳ کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی، سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران
^۴ متخصص زنان و مامایی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جهرم، جهرم، ایران
^۵ کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی - سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران
^۶ دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد، فیروزآباد، ایران
* نویسنده مسئول: مهدی محمدی، دکترای برنامه‌ریزی درسی، دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. ایمیل: m48r52@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۹/۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۱/۲۵

چکیده

مقدمه: شبکه‌های نوآوری تقویت حافظه سازمانی را سبب خواهد شد. به همین دلیل نیاز به بکارگیری روش‌ها و راهبردهای کارآمدتر جهت ایجاد انگیزش و علاقه در تشکیل چنین شبکه‌هایی ضروری به نظر می‌رسد. هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین شبکه‌های نوآوری و حافظه سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم می‌باشد.

روش کار: این مطالعه از نوع توصیفی همبستگی بوده که در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم در سال ۱۳۹۴ و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام شده است. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌های شبکه‌های نوآوری و حافظه سازمانی در میان آنان توزیع گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21، آزمون‌های تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر، T استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده تحلیل گردیدند.

یافته‌ها: بالاترین میانگین شبکه‌های نوآوری در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم، متعلق به شبکه‌های نوآوری فن‌آوری محور و پایین‌ترین میانگین متعلق به شبکه‌های نوآوری کاربرد محور است. میزان حافظه سازمانی پرستاران در تمام ابعاد بیشتر از سطح حداقلی اما کمتر از سطح مطلوب می‌باشد. تنها بعد دانش کاری در سطح مطلوب قرار دارد. همچنین مشخص گردید بین شبکه‌های نوآوری و میزان حافظه سازمانی پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشته و شبکه‌های نوآوری پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار حافظه سازمانی پرستاران می‌باشند.

نتیجه‌گیری: تقویت مکانیزم‌های راهبری دانش پرستاران منجر به خلق شبکه‌های نوآوری خواهد شد بنابراین دانش موجود در سازمان به حافظه سازمانی تبدیل شده و به عنوان مبنایی برای انتقال دانش و یادگیری به دیگران قرار می‌گیرد.

کلیدواژه‌ها: شبکه‌های نوآوری، حافظه سازمانی، پرستاران

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

امور زندگی وابسته به سازمان‌ها و پیشرفت و بقای جامعه نیز تابع کار و عملکرد آن‌هاست (۱). از ویژگی‌های سازمان‌های جدید انباشت بیش

جوامع امروزی، نظام‌هایی سازمانی هستند و بخش عمده زندگی افراد، در سازمان‌ها یا در ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود. به گونه‌ای که گردش

تعامل علمی حاصل از پذیرش فرهنگ تسهیم دانش و تجربه توسط اعضای سازمان، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را در محیط سازمان فراهم آورده و کارکنان را به فرضیه سازی، مفهوم سازی، شناخت بیشتر رشته تخصصی خویش و کسب مهارت های مورد نیاز پس از دانش آموختگی قادر می سازد. با این رویکرد؛ وقتی دانش توسط افراد در سازمان جمع آوری و نگهداری می شود، زمانی ارزش راهبردی خواهد داشت که تسهیم، ترکیب و استفاده از آن در یک مسیر منحصر به فرد انجام شود (۲۱). طراحی مناسب مکانیزم های راهبری دانش، منجر به تسهیل جریان دانش و تسهیم دانش می شود (۲۲-۲۵). در این میان، نوآوری همواره در سیستم های اجتماعی ایجاد می شود، جایی که تسهیم و خلق دانش از طریق به اشتراک گذاری دانش در گروه ها اتفاق می افتد (۲۶) لذا مقوله شبکه های نوآوری (Innovation Networks) مطرح گردیده است.

این شبکه ها شامل ارتباطات متقابل افراد، ایده ها و سازمانها برای خلق فناوری های نوین عملی، محصولات تجاری قابل دستیابی، فرایندها و ساختارهای سازمانی می باشند (۲۷). به عبارت دیگر نوعی از شبکه های مشارکتی با هدف تسهیم منابع در میان سازمان (۲۸)؛ همکاری های اقتصادی بین فعالیت های نوآورانه، دسترسی به فن آوری های بیشتر و دانش بازار از طریق توسعه استانداردها، تسهیم هزینه ها و تهدیدات ناشی از نوآوری است (۲۹). Giuliani & Balland سه نوع از شبکه های نوآوری را مطرح نموده اند:

۱) شبکه ساختار محور (Structure-based Network): در این نوع از شبکه؛ همکاری های موجود بر تحقیق و توسعه شرکت و فعالیت های اطلاعاتی مشترک تمرکز دارد. چنین شبکه هایی نتایج حاصل از مطالعات خود را با گروه هایی که مورد علاقه خود است به اشتراک می گذارند (۳۰).

۲) شبکه کاربرد محور (Application-based Network): شرکت ها برانگیخته می شوند تا از این طریق به فن آوری هایی دست یابند که به واسطه آن مشکلات واقعی و حیاتی آنان رفع می شود. به همین دلیل، این شکل از شبکه می تواند تعداد کمی از شرکت ها را با هم ترکیب کند تا یک یا چند پروژه تحقیقاتی انحصاری که بر ارزش های فردی تمرکز دارد را آغاز کنند و به صورت مشترک نتایج حاصل از این پژوهش ها را مدیریت نمایند. این شبکه ها ماهیتی موقتی دارند و بعد از توسعه موفقیت آمیز فن آوری های مورد نظر، خاتمه می یابند (۳۱).

۳) شبکه فن آوری محور (Technology-based Network): این نوع از شبکه؛ بر ایجاد فرم های ویژه انتقال دانش به طرف های ذینفع تمرکز دارد. این شبکه ها بایستی دانشی را خلق کنند که مبتنی بر فن آوری ویژه و قاطع باشد و همچنین در حال توسعه، در نتیجه شبکه های فن آوری محور، به منظور توسعه شبکه کاربرد محور براساس فن آوری های ضروری ایجاد می شوند. اندازه این نوع شبکه محدودیت ندارد و برای ذینفعان که به دنبال سود حاصل از مشارکت هستند، مطلوب تر است (۳۲).

تحقیقات متعددی در خصوص رابطه بین شبکه های نوآوری و حافظه سازمانی انجام شده است. Paliszkiewicz نتیجه گرفته است که بین حافظه سازمانی و عملکرد سازمانی همچنین شبکه های نوآورانه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۳۳). پژوهش دیگری نیز که در لهستان انجام شده است نیز بر رابطه حافظه سازمانی با خلق و تسهیم تأکید

از حد دانش است، به طوری که افزایش حجم اطلاعات در سازمان ها و لزوم استفاده از آن در تصمیم های سازمانی طی دو دهه اخیر، موجب ظهور پدیده ای به نام مدیریت دانش (Knowledge Management) گردیده است (۲). یکی از مفاهیمی که در ادبیات مدیریت دانش به چشم می خورد، حافظه سازمانی (Organizational Memory) است، این مفهوم از یادگیری سازمانی و مدیریت دانش نشأت گرفته است (۱، ۲). حافظه سازمانی این فرصت را به سازمان ها اعطاء می کند که از گذشته خود یاد بگیرند و از موفقیت ها و شکست های خود به عنوان ابزاری برای حفظ مزیت رقابتی استفاده نمایند (۳-۵). حافظه سازمانی با فراهم ساختن امکان تصرف، گردآوری، سازمان دهی، انتشار و استفاده مجدد از دانش ایجاد شده توسط کارکنان، این دانش را توسعه داده و تقویت می کند (۶). بر اساس مجموع تعاریف می توان حافظه سازمانی را به عنوان مجموعه ای از مخازن دانش سازمانی در نظر گرفت (۷) که به موجب آن دانش از گذشته وارد فعالیت های کنونی سازمان شده (۸)، در تصمیم گیری های سازمان تأثیر می گذارد (۹)، موجبات اثربخشی سازمان را فراهم می آورد و متعلق به افراد نیست بلکه یک ویژگی خاص سازمانی است (۱۰). Annette (۲) ابعاد حافظه سازمانی را این گونه معرفی می نماید:

۱) دانش شغلی (Job Knowledge): این بعد زمینه های مختلفی در ارتباط با دانش شغلی نظیر تسلط بر عملکرد را شامل می شود (۳، ۱۱-۱۳).

۲) دانش اجتماعی (Social Knowledge): عملکرد بالا، به وسیله حفظ و استفاده از دانش که از مشخصه های شبکه های دانش شخصی است، به وجود می آید. این توانایی به شکل ارتباط متقابل با افرادی که با استفاده از فرصت ها و منابع، تمایل به وجود آوردن دانش درون شبکه را دارند، نشان داده می شود. سرمایه اجتماعی به عنوان دانش توسط بسیاری از صاحب نظران تشریح شده است (۳، ۱۲-۱۶).

۳) دانش سیاسی (Political Knowledge): این بعد روش های مدیریت دانش را در بر می گیرد. دانش تخصیص منابع، تصمیم گیری های سازمانی و دانش مدیران و شخصیت های اول سازمان ها در این بعد قرار می گیرند (۱۷).

۴) دانش فرهنگی (Cultural Knowledge): دانش هنجارها و ارزش های سازمانی و استانداردهای قابل قبول اعمال و کردار (۳، ۱۷) اهداف و ارزش های سازمانی، ارزش ها، انتظارات و اولویت های سازمان را شامل می شود (۱۷).

۵) دانش تاریخی (Historical Knowledge): به زعم Day سازمان بدون سازوکارهای عملی برای به خاطر سپردن اینکه چه کاری انجام داده یا چگونه انجام داده است تا رسیدن به موفقیت، محکوم به تکرار شکست های خودش می باشد (۱۸). از نظر Roth و Kleiner اعضای سازمان باید درباره همه چیز، مثل گذشته سازمان، مشکلات و موفقیت های آن و چگونگی پیشرفت کند سازمان اطلاعاتی داشته باشند (۱۹).

۶) دانش صنعتی (Industrial Knowledge): این بعد شامل اطلاعات محیط سازمانی (رقبا و سهامداران) می باشد (۱۷). قابلیت شناسایی رقا و آگاهی از حوادث گذشته که باعث به وجود آمدن صنعت می گردد مورد تأکید این بعد است (۲۰).

پژوهش تمایل پرستاران به شرکت در پژوهش و معیار خروج از مطالعه نیز عدم تمایل به شرکت در پژوهش بود. برای سنجش انواع شبکه‌های نوآوری پرستاران از پرسشنامه حکمت‌نیا و محمدی (۳۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه و مشتمل بر سه بعد شبکه ساختار محور (۷ گویه)، کاربرد محور (۷ گویه) و فن‌آوری محور (۴ گویه) (۳۰) می‌باشد. برای پاسخگویی به سئوالات از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به صورت خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) استفاده شده است. حداقل نمره هر آزمودنی در این پرسشنامه ۱۸ و حداکثر ۹۰ بود. روایی ابعاد ساختار محور در طیف (۰/۶۲-۰/۹۰) و سطح معناداری (۰/۰۰۱-۰/۰۰۲)؛ کاربرد محور در طیف (۰/۶۸-۰/۷۶) و سطح معناداری (۰/۰۰۱-۰/۰۰۷) و شبکه‌های فن‌آوری محور در طیف (۰/۷۸-۰/۸۴) و سطح معناداری (۰/۰۰۱-۰/۰۰۱) محاسبه گردیده است (۴۰). در این پژوهش پایایی ابعاد مذکور به روش آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۴)، (۰/۷۸) و (۰/۸۰) و به روش تنصیف به ترتیب (۰/۷۹)، (۰/۷۶) و (۰/۷۷) محاسبه گردید.

همچنین از پرسشنامه ۷۲ سئوالی حافظه سازمانی Annette (۲) نیز استفاده گردید که مشتمل بر ابعاد دانش کاری، دانش اجتماعی، دانش سیاسی، دانش فرهنگی، دانش تاریخی و دانش صنعتی و هر بعد دارای ۱۲ گویه می‌باشد. در این پرسشنامه نیز برای پاسخگویی به سئوالات از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به صورت خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) استفاده شده است. حداقل نمره هر آزمودنی در این پرسشنامه ۷۲ و حداکثر ۳۶۰ بود. پایایی ابعاد این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ به برای ابعاد دانش کاری (۰/۷۸)، دانش اجتماعی (۰/۶۶)، دانش سیاسی (۰/۸۰)، دانش فرهنگی (۰/۷۳)، دانش تاریخی (۰/۷۹) و دانش صنعتی (۰/۸۳) و همچنین به روش تنصیف به ترتیب (۰/۷۵)، (۰/۶۸)، (۰/۷۷)، (۰/۷۴)، (۰/۶۱) و (۰/۷۰) محاسبه گردید.

کلیه افراد نمونه با آگاهی و رضایت در پژوهش شرکت نمودند. با هماهنگی مسئولان دانشگاه علوم پزشکی جهرم در بیمارستان‌های تابعه حضور یافته و پس از بیان اهداف پژوهش و ارائه توضیحات لازم، پرسشنامه‌ها توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شدند. در هر پرسشنامه تأکید گردید که از آنها تنها برای مقاصد پژوهشی استفاده می‌شود و هویت افراد به هیچ‌وجه در مقاله منتشره مشخص نخواهد شد. در این پژوهش از آزمون‌های تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر، t استاندارد و رگرسیون ساده استفاده شده است. اطلاعات خام با استفاده از نرم‌افزار SPSS16 مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

برای تعیین نوع غالب شبکه‌های نوآوری در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم از آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد. بر اساس جدول ۱ مشخص گردید بیشترین میانگین مربوط به شبکه‌های فن‌آوری محور (با میانگین ۳/۹۲) و پایین‌ترین میانگین مربوط به شبکه‌های کاربرد محور (با میانگین ۳/۵۴) می‌باشد. با این حال براساس F به‌دست آمده (۱/۹۹) در درجه آزادی (۲ و ۲۰۰) تفاوت معناداری بین انواع شبکه‌های نوآوری وجود ندارد.

دارد (۳۴). Cesar و Villar (۳۵) نیز نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی با رویکرد خلق شبکه‌های نوآوری بر حافظه سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد. Ashraf (۳۶) نیز نتیجه گرفته است که دستیابی به تسهیم، تفسیر، یکپارچه‌سازی و نهادینه‌سازی دانش از شروط لازم برای کسب حافظه سازمانی است که این مهم در تصمیم‌گیری‌های راهبردی سازمان بسیار مورد استفاده قرار می‌گیرد. Lai, Huang & Lin (۳۷) و Kao (۳۸) و Jackson (۳۸) نیز نشان داده‌اند تشکیل شبکه‌های نوآورانه فن‌آوری جزء اولویت‌های سازمان‌های مورد پژوهش است.

شبکه‌های نوآوری شرایطی را فراهم می‌آورد که به موجب آن اعضاء دیدگاه‌های خود را به اشتراک گذارده و توسعه می‌دهند. در نتیجه حرکت در مسیر مکانیزم‌های راهبری دانش و خلق و توسعه انواع شبکه‌های نوآوری ضرورتی انکارناپذیر برای بخش درمان تلقی می‌شود که به‌موجب آن شکاف بین وضعیت موجود دانش پرستاران و وضعیت مطلوبی که از آنان مورد انتظار است را کاهش خواهد داد. از سوی دیگر حافظه سازمانی به‌عنوان هسته اصلی سیستم مدیریت دانش می‌تواند دانش‌های شخصی و گروهی موجود در یک سازمان را به اشتراک گذارد. عملکرد اصلی حافظه سازمانی، ارتقاء قابلیت رقابت سازمان از طریق مدیریت دانش در آن سازمان است لذا عدم توجه به حافظه سازمانی می‌تواند اثرات زیان‌باری را برای هر سازمانی در پی داشته باشد. سیستم حافظه سازمانی به دلیل تجمع دانش‌های پراکنده در سطح سازمان، توزیع و استفاده مجدد از آن‌ها بسیار مورد توجه است (۸). این در حالی است که علیرغم همه تأکیدات متأسفانه تا کنون در خصوص شبکه‌های نوآوری در میان پرستاران، شیوه‌های تسهیم دانش و انتقال تجارب پژوهشی صورت نگرفته و تنها به مفاهیم نظری و آموزش‌های سطحی بسنده گردیده لذا با این رویکرد موضوع در دستور کار پژوهش‌گران قرار گرفته است.

با توجه به مطالب ذکر شده، هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین شبکه‌های نوآوری و حافظه سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم می‌باشد. در این راستا نوع غالب شبکه‌های نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی جهرم و همچنین میزان حافظه سازمانی پرستاران نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد.

روش کار

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین شبکه‌های نوآوری و حافظه سازمانی پرستاران می‌پردازد، از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم در سال ۹۴ بوده که تعداد آنها برابر با ۴۲۶ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول Krejcie و Morgan حجم نمونه برابر با ۲۰۱ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری پژوهش از نوع طبقه‌ای و به صورت تصادفی است. طبقات مورد نظر در این نمونه‌گیری عبارتند از پرستاران رسمی ۱۰۷ نفر (۲۵ درصد)، قراردادی ۲۵۵ نفر (۶۰ درصد) و شرکتی ۶۴ نفر (۱۵ درصد) که به ترتیب از هر طبقه ۵۰، ۱۲۰ و ۳۱ نفر انتخاب شدند. از این تعداد ۱۰۸ نفر مرد (۵۴ درصد) و ۹۳ نفر زن (۴۶ درصد) بود که تمامی پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت نمودند. معیار ورود به

جدول ۱: تعیین نوع غالب شبکه‌های نوآوری در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم

عوامل	میانگین $\pm$ انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
ساختار محور	0.78 ± 3.79	۱/۹۹	۲ و ۲۰۰	۰/۲۴
کاربرد محور	0.38 ± 3.54	-	-	-
فن آوری محور	0.64 ± 3.92	-	-	-

برای تعیین میزان حافظه سازمانی و مقایسه میانگین این متغیر با سطوح حداقلی (Q_2) و مطلوب (Q_3) از روش t استاندارد استفاده شد. در واقع چارک سوم مقیاس اندازه‌گیری (Q_3) به عنوان سطح مطلوب و چارک دوم (Q_2) به عنوان سطح حداقلی مبنای مقایسه قرار گرفت. بر اساس جدول ۲ مشخص گردید که میزان حافظه سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم در ابعاد دانش اجتماعی، دانش سیاسی، دانش فرهنگی، دانش تاریخی و دانش صنعتی بیشتر از سطح حداقلی اما کمتر از سطح مطلوب و بعد دانش کاری آنان در حد مطلوب می‌باشد.

برای بررسی قدرت شبکه‌های نوآوری در پیش‌بینی حافظه سازمانی پرستاران از روش رگرسیون ساده استفاده شد. مشخص گردید شبکه‌های نوآوری به نحو مثبت و معنی‌داری ($\beta = 0.80$) حافظه سازمانی پرستاران را پیش‌بینی می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش تشکیل شبکه‌های نوآوری، به‌طور معنی‌داری حافظه سازمانی پرستاران افزایش می‌یابد. علاوه بر این شبکه‌های نوآوری، ۶۴ درصد از واریانس کل حافظه سازمانی پرستاران را پیش‌بینی می‌نمایند. نتایج در جدول ۳ مشخص شده است.

جدول ۲: مقایسه میانگین ابعاد حافظه سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم با سطوح حداقلی و مطلوب

ابعاد حافظه سازمانی	میانگین $\pm$ انحراف استاندارد	Q_2	مقدار t	سطح معنی داری	Q_3	مقدار t	سطح معنی داری
دانش کاری	0.36 ± 3.96	۳	۲۴/۶۶	۰/۰۰۰۱	۴	۱۱/۷۱	۰/۰۰۰۱
دانش اجتماعی	0.28 ± 3.12	۱۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	۱۳/۲۳	۰/۰۰۰۱	-	-
دانش سیاسی	0.32 ± 3.45	۳۵/۸۹	۰/۰۰۰۱	۱۰/۶۴	۰/۰۰۰۱	-	-
دانش فرهنگی	0.39 ± 3.46	۲۴/۱۹	۰/۰۰۰۱	۱۵/۰۹	۰/۰۰۰۱	-	-
دانش تاریخی	0.35 ± 3.16	۲۲/۰۸	۰/۰۰۰۱	۲۴/۸۱	۰/۰۰۰۱	-	-
دانش صنعتی	0.39 ± 3.27	۲۴/۱۱	۰/۰۰۰۱	۱۶/۱۹	۰/۰۰۰۱	-	-

جدول ۳: پیش‌بینی حافظه سازمانی پرستاران بر اساس شبکه‌های نوآوری

متغیر پیش‌بین	R	R^2	مقدار β	مقدار t	سطح معناداری
شبکه‌های نوآوری	۰/۸۰	۰/۶۴	۰/۸۰	۱۰/۰۹	۰/۰۰۰۱

بحث

نتایج حاصل از این مطالعه در خصوص بررسی رابطه بین شبکه‌های نوآوری و حافظه سازمانی پرستاران نشان می‌دهد که شبکه نوآوری غالب در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم، متعلق به شبکه نوآوری فن‌آوری محور بوده است. این یافته با نتایج پژوهش‌های Ashraf (۳۶)، Kao & Lai, Huang & Lin (۳۷) و Jakson (۳۸) که در بر شبکه‌های فن‌آوری محور تأکید داشتند، همراستاست. در تبیین این یافته می‌توان گفت بیشترین تمرکز آنان بر خلق و توسعه دانش است. بارزترین مشخصه شبکه‌های نوآوری؛ خلق دانش مبتنی بر حل مسائل و مشکلات است به نوعی که انتقال آن دانش حتی‌المقدور به نفع همکاران باشد. در یک نگاه کلی قشر پرستاران، افرادی جویای علم هستند که هدف آنان ارضای نیاز به خودشکوفایی است. در نتیجه به دنبال شکل‌دهی به شبکه‌هایی هستند که در بالاترین حد ممکن به تولید علم همت گمارد لذا به خلق و توسعه شبکه‌هایی می‌پردازند که از نظر ظرفیتی، محدودیتی ندارد و مهم‌ترین ویژگی آنها ایجاد فن‌آوری‌های نوین است. حتی می‌توان انتظار شکل‌گیری گروه‌های غیررسمی مرسوم نیز داشت. همین عامل باعث پایین بودن میانگین

شبکه‌های نوآوری کاربرد محور در بین آنان است چرا که در شبکه‌های کاربرد محور ملاک اصلی شکل‌گیری شبکه‌ها، مسائل و نیازهای موقتی است که برای رفع آن گروه‌های کوچکی شکل می‌گیرد که ارتباط بین اعضای آن بعد از حل مشکلات به اتمام می‌رسد (۲۸، ۲۹). از سوی دیگر؛ مشخص گردید میزان حافظه سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم در ابعاد دانش اجتماعی، دانش سیاسی، دانش فرهنگی، دانش تاریخی و دانش صنعتی بیشتر از سطح حداقلی اما کمتر از سطح مطلوب و بعد دانش کاری آنان در حد مطلوب می‌باشد. این یافته به طور غیر مستقیم با نتایج پژوهش‌های Villar و Cesar (۳۵) و Ashraf (۳۶) همراستاست. پرستاران از نقاط قوت و قابل بهبود خود و دیگران آگاهی داشته لذا زمانی که در فرآیندهای کاری خود با مسأله یا مشکلی مواجه می‌شوند از همکاران خود تقاضای کمک می‌نمایند. این در حالی است که از اطمینان و درستی آن به‌خوبی اطلاع ندارند. آنان بر این موضوع اشراف دارند که هرکس از چه دانش و مهارتی برخوردار است. آنان می‌دانند که همکاران‌شان چگونه اطلاعات شغلی خود را به‌روز می‌کنند. برای به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگران

می‌توان گفت انجام وظایف کاری همانند نوعی فطرت و طبیعت ثانویه برای آن‌ها محسوب می‌شود.

در نهایت مشخص گردید شبکه‌های نوآوری پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار حافظه سازمانی پرستاران می‌باشند. این یافته به طور غیر مستقیم با نتایج پژوهش‌های Lai, Huang & Lin (۳۷) و Kao (۳۶) و Jakson (۳۸) حافظه سازمانی، تنها وسیله‌ای برای به اشتراک گذاشتن دانش محسوب می‌شود. چنانچه دانش موجود در سازمان به خوبی آشکارسازی و مدیریت شود، خرد سازمانی تقویت و تبدیل به مبنایی برای انتقال دانش و یادگیری به دیگران خواهد شد (۳۳). این دانش را می‌توان در اختیار افراد و تیم‌ها که نیاز به حافظه پروژه‌ای دارند، همچنین در اختیار سازمان به عنوان یک کلیت که نیاز به حافظه دراز مدت و بین تیمی دارد، قرار داد.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش مشخص گردید که بین شبکه‌های نوآوری و حافظه سازمانی پرستاران رابطه وجود دارد. می‌توان گفت با توجه به عدم تفاوت بین انواع شبکه‌های نوآوری، پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم در مجموع از هر سه نوع شبکه‌های نوآوری به یک میزان استفاده می‌نمایند. در واقع بیشترین تمرکز آنان بر خلق و توسعه دانش است و زمانی که در فرآیندهای کاری خود با مسأله یا مشکلی مواجه می‌شوند از همکاران خود تقاضای کمک می‌نمایند. بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد تا مکانیزم‌های راهبری دانش در پرستاران تقویت شود و برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های دانشگاه با هدف بهبود سازوکارهای دانشی صورت پذیرد. از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به خودارزیابی پرستاران از حافظه سازمانی خود که ممکن است همراه با سوگیری باشد و نتایج را خدشه‌دار نماید همچنین تنوع طبقه بندی‌های انجام شده در حوزه شبکه‌های نوآوری، اشاره نمود.

سپاسگزاری

از کلیه دانشجویانی که ما را در انجام این طرح یاری رساندند قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

در این پژوهش تعارض منافع وجود نداشته است.

References

- Marr B, Schiuma G, Neely A. Assessing strategic knowledge assets in e-business. Int J Business Perform Manage. 2002;4(2-4):279-95.
- Annette H. Knowledge management in the context of an ageing workforce: organizational memory and mentoring: Canterbury University; 2010.
- David W, Fahey L. Diagnosing cultural barriers to knowledge management. Acad Manage Executive. 2000;14(4):113-27.
- Johnson JJ, Paper DJ. An exploration of empowerment and organizational memory. J Manage Issue. 1998;10(4):503-19.
- Neustadt RE, May ER. Thinking in time: the uses of history decision-making. New York: The Free Press; 1986.

همیشه آماده هستند و از نگرش همکاران در مورد عملکرد خود آگاهی دارند با این حال نوعی احساس عدم اطمینان در هنگام قرار گرفتن در موقعیت‌های گروهی و جمعی به آن‌ها دست می‌دهد (۱۴، ۱۵).

رفتار سیاسی از دانش سیاسی ریشه می‌گیرد و اگر فردی نسبت به سیاسی کاری علم و اطلاعی نداشته باشد دست به رفتارهای سیاسی نمی‌زند. پرستاران از دسته‌بندی‌های سیاسی اطلاع دارند بنابراین منابع قدرت‌های را در دانشگاه شناسایی نموده و بر طبق منافع خود یعنی انتصاب در مشاغل سرپرستی، مطابق نگرش آنان رفتار می‌کنند. دانش سیاسی پرستاران تا حدودی منجر شده افرادی را که در این دانشگاه قابلیت ارتقاء دارند پیش‌بینی کنند. فرهنگ به دلیل اینکه نظام‌های ارزشی را دربرمی‌گیرد، رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد بنابراین باید مدیران سعی کنند دانش پرستاران را برای اثربخشی سازمانی کاری غنی نمایند. برخی از آنان از قوانین نانوشته دانشگاه به‌خوبی اطلاعی ندارند اما یک سری اطلاعات نیمه معتبر درباره سبک‌های رهبری، نحوه ابراز عقاید، نحوه برقراری ارتباط و زبان ارتباط سازمانی را می‌دانند (۱۷). پرستاران نیز همانند سایر کارکنان دانشگاه از نقاط تحول مهم و گذشته دانشگاه و همچنین از خاستگاه و مبدأ اکثر رسوم و سنن دانشگاه مطلع هستند و اطلاعاتی را به‌صورت غیررسمی دریافت نموده‌اند. آنان از اینکه چه اشتباهاتی به دانشگاه آسیب وارد نموده یا چه کسی مسئولیت تصمیمات مهم اخذ شده را عهده‌دار است آگاهی دارند. پرستاران در بعضی مواقع دانشگاه متبوع خود را با سایر دانشگاه‌ها مقایسه کرده و از نحوه اقدام و عمل آنها در این حوزه آگاهی می‌یابند اما این اطلاعات به‌گونه‌ای ارزشمند نیست که بتوانند به‌عنوان یک منبع اطلاعاتی در شغل خود بکار گیرند. به‌طور کلی می‌توان گفت که به دلیل اینکه پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم از مزیت‌های رقابتی انحصاری خود مطلع هستند همین دلیل باعث می‌شود اطلاعات نسبتاً خوبی از فرآیندهای صنعتی طی شده در دانشگاه کسب نمایند.

بعد دانشی حافظه سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی جهرم در حد مطلوب بود. چرا که ضمن تسلط بر وظایف کاری، از مفاهیم اساسی کار نیز اطلاع کامل دارند بنابراین می‌توانند کارهای خود را با سرعت و دقت بدون اینکه ذره‌ای از کیفیت کاسته شود انجام دهند. از تجربیات زیادی برای حل مسائل برخوردار هستند به‌طوری‌که عملکرد آنان در انجام وظایف کاری اغلب مناسب و عاری از اشتباه است. در حدی که

- Conklin J. Designing organizational memory: preserving intellectual assets in a knowledge economy. Group Decis Support Syst. 1996;1:362.
- Huber GP, Davenport TH, King D, editors. Some perspectives on organizational memory. 31st Annual Hawaii International Conference on System Sciences; 1998; Hawaii, HI.
- Stein EW, Zwass V. Actualizing organizational memory with information systems. Inform System Res. 1995;6(2):85-117.
- Walsh JP, Ungson GR. Organizational memory. Acad Manage Rev. 1991;16(1):57-91.
- Martin DHP, Phillips N. Organizational forgetting. In: Easterby-Smith M, Lyles MA, editors. In the Blackwell handbook of organizational learning and

- knowledge management. Oxford, UK: Blackwell Publishing; 2003.
11. Chao GT, O'Leary-Kelly AM, Wolf S, Klein HJ, Gardner PD. Organizational socialization: Its content and consequences. *J Appl Psychol*. 1994;79(5):730. DOI: [10.1037/0021-9010.79.5.730](https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730)
 12. Gratton L, Ghoshal S. Managing Personal Human Capital:: New Ethos for the 'Volunteer' Employee. *Eur Manage J*. 2003;21(1):1-10. DOI: [10.1016/S0263-2373\(02\)00149-4](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(02)00149-4)
 13. Leonard D, Swap W. Deep smarts: how to cultivate and transfer e business wisdom. USA2005.
 14. Kidd JB, Teramoto Y. The learning organization: The case of the Japanese RHQs in Europe. *Management and International Review*: Springer; 1995. p. 39-56.
 15. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Acad Manage Execut*. 1998;23(2):242-66.
 16. Cannon-Bowers JA, Salas E. Reflections on shared cognition. *J Organ Behav*. 2001;22(2):195-202.
 17. Halal WE. Organizational Intelligence: What is it. And how can manager use it? Retrieved, 2007. Booz and Hamilton Fouth; 1997.
 18. Moorman C, Miner AS. Organizational improvisation and organizational memory. *Acad Manage Rev*. 1998;23(4):698-723. DOI: [10.2307/259058](https://doi.org/10.2307/259058)
 19. Roth G, Kleiner A. Developing organizational memory through learning histories. *Organ Dynam*. 1998;2(43-60). DOI: [10.1016/S0090-2616\(98\)90023-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90023-7)
 20. Tyler TR. Trust within organization. *Personal Rev*. 2003;32(5):256-61. DOI: [10.1108/00483480310488333](https://doi.org/10.1108/00483480310488333)
 21. Zahra SA, Neubaum DO, Larrañeta B. Knowledge sharing and technological capabilities: The moderating role of family involvement. *J Bus Res*. 2007;60(10):1070-9.
 22. Grandori A. Cognitive failures and combative governance. *J Manage Govern*. 2001;9(5):252-60. DOI: [10.1080/10803548.2014.11077037](https://doi.org/10.1080/10803548.2014.11077037)
 23. Khosravi A, Ahmad MN. Examining antecedents of knowledge-sharing factors on research supervision: An empirical study. *Educ Inform Tech*. 2016;21(4):783-813.
 24. Fullwood R, Rowley J, Delbridge R. Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *J Knowl Manage*. 2013;17(1):123-36.
 25. Postrel S. Islands of shared knowledge: Specialization and mutual understanding in problem-solving teams. *Organ Sci*. 2002;13(3):303-20.
 26. Lankila M B, J. P., Jantunen A, Saksa JM, editors. Knowledge sharing in the open innovation process-Case: Grid computing. The 6th European conference on Organizational knowledge, learning, and capabilities, OKLC 2005; Washington, USA.
 27. Ahrweiler P, Keane MT. Innovation networks. *Mind Soci*. 2013;12:73-90. DOI: [10.1007/s11299-013-0123-7](https://doi.org/10.1007/s11299-013-0123-7)
 28. Machado JCF. Information management and social networks in organizational innovation networks: Oporto University; 2012.
 29. Dolinska M. Activity of Companies In Innovation Networks. *Equilibrium*. 2012;7(1):21.
 30. Giuliani E, Balland PA. Circle workshop on measuring innovation networks through social network analysis: Lund University; 2014.
 31. Enkel E, Gassmann O. Determinants of innovation networks. The case of the European Innovation Network for radiation dosimetry: Harvard; 2005.
 32. Hansen MT. Knowledge networks: Explaining effective knowledge sharing in multiunit companies. *Organ Sci*. 2002;13(3):232-48.
 33. Lewicka D, Krot K. The model of HRM-trust-commitment relationships. *Industr Manage Data System*. 2015;115(8):1457-80. DOI: [10.1108/IMDS-12-2014-0388](https://doi.org/10.1108/IMDS-12-2014-0388)
 34. Paliszkievicz J, Koohang A, Gołuchowski J, Horn Nord J. Management trust, organizational trust, and organizational performance: advancing and measuring a theoretical model. *Manage Product Engin Rev*. 2014;5(1):32-41. DOI: [10.2478/mper-2014-0005](https://doi.org/10.2478/mper-2014-0005)
 35. Cesar CA, Villar L. An examination of the relationship between manufacturing flexibility and firm performance: The mediating role of innovation. *Int J Operat Product Manage*. 2010;30(8):853-7. DOI: [10.1108/01443571011068199](https://doi.org/10.1108/01443571011068199)
 36. Numair A. The Relationship between knowledge management and innovation: emprical study on AUC and Mansoura University: The American University in Cairo; 2013.
 37. Lai MC, Huang HC, Lin LH, Kao MC. Potential of organizational memory for creating service performance: A cross-level analysis. *Expert System Applicat*. 2011;38(8):10493-8. DOI: [10.1016/j.eswa.2011.02.089](https://doi.org/10.1016/j.eswa.2011.02.089)
 38. Jackson P. Transactive directories of organizational memory: Towards a working data model. *Inform Manage*. 2012;49(2):118-25. DOI: [10.1016/j.im.2012.01.002](https://doi.org/10.1016/j.im.2012.01.002)
 39. Hekmatniya F, Mohammadim M. [The studu of the relationship between knowledge governance and creation and development of types of innovation networks: the mediating role of knowledge sharing between faculty members in Shiraz University]. Shiraz: Shiraz University; 2015.