Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nursing Original Article

Winter 2024, Volume 10, Issue 2 10.22034/IJRN.10.2.11

# Designing a Pattern for Creating Organizational Knowledge in Military Nursing Education Using Grounded Theory Approach

**Zahra Ghasemi Farid[1], Mehdi Shariatmadari[2*], Fatemeh Hamidifar[2], Abbas khorshidi[3]**

1- PhD student, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2-Assistant Professor, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
3- Professor, Educational Management Department, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

**Corresponding Author:** Mehdi Shariatmadari, Assistant Professor, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
**Email: mehdishariatmadari@yahoo.com**

Received: 2023/6/12 Accepted: 2023/11/6

## Abstract

**Introduction:** Knowledge creation is the most basic source of innovation and learning for educational organizations, especially military ones. Military nursing, as a new field, plays a vital role in improving the health of military forces and society. Therefore, this research was performed to a pattern for organizational knowledge creation in military nursing education.

**Methods:** This qualitative study was performed using the systematic strategy of grounded theory by Strauss and Corbin (2015) approach. The data were collected through semi-structured interviews with 16 experts and university professors with experience in the field of military nursing and continued until theoretical saturation. Participants were selected by the theoretical sampling method. Data analysis was done by constant comparative method and theoretical coding, and then the paradigm pattern was explained. The correctness and strength of the collected data were evaluated based on Lincoln and Goba criteria.

**Result:** The findings led to the identification of 27 components, in the form of a paradigm pattern, that include the central phenomenon (organizational knowledge creation), "causal components" with sub-factors (sovereign will to creating knowledge, educational system of military nursing, individual and skill competencies and motivational factors), "contextual components" with sub-factors (demographic characteristics, infrastructures and equipment, information technology and scientific resources, research structure, organizational culture, management factors, educational organization strategies), "intervening components" with sub-factors (organizational conflict, security factors, economic resources, environmental factors, Educational inter organizational interactions), "strategic components" with sub-factors ( Creating a knowledge creation system, experiences recording, content production and publications, meta-technology of learning, improvement and promotion of curriculum, targeted recruitment of human resources, empowerment of professors and specialized training of nursing students) and "Consequent components" with sub-factors (acquiring scientific authority and responding to the needs of the organization and society).

**Conclusions:** The presented pattern shows managerial, scientific, technological, and organizational importance for the realization of knowledge creation in the field of military nursing education. Careful monitoring, extensive measures, and the implementation of appropriate programs and policies in the above fields can lead to increasing scientific authority and responding to the needs of the organization and society.

**Keywords:** Education, Military nursing, Knowledge creation, Knowledge management, Grounded theory.

[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

نشریه پژوهش توانبخشی در پرستاری
مقاله پژوهشی
زمستان ۱۴۰۲، دوره ۱۰، شماره ۲
10.22034/IJRN.10.2.11

# طراحی الگوی خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی با رویکرد نظریه داده بنیاد

زهرا قاسمی فرید[۱]، مهدی شریعتمداری[۲*]، فاطمه حمیدی‌فر[۲]، عباس خورشیدی[۳]

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲-استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۳- استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

**نویسنده مسئول:** مهدی شریعتمداری، استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
**ایمیل:** mehdishariatmadari@yahoo.com

دریافت مقاله: ۲۲ /۳/ ۱۴۰۲ ۱ پذیرش مقاله: ۱۵/ ۸/ ۱۴۰۲

## چکیده

**مقدمه:** خلق دانش برای سازمان‌های آموزشی به ویژه نظامی، اساسی‌ترین منبع نوآوری و یادگیری است. پرستاری نظامی به عنوان رشته‌ای نوپا، نقشی حیاتی در ارتقاء سلامت نیروهای نظامی و جامعه دارد. لذا این پژوهش با هدف طراحی الگوی خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی انجام شده است.

**روش کار:** این مطالعه به روش کیفی و با استفاده از راهبرد نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد (گراندد تئوری) اشتراوس و کوربین (۲۰۱۵) انجام شد. داده ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاهی با تجربه در حوزه پرستاری نظامی گردآوری شد و تا اشباع نظری ادامه یافت. مشارکت کنندگان با روش نمونه گیری هدفمند از نوع نظری انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با روش مقایسه مداوم و کدگذاری نظری انجام و الگوی پارادایمی تبیین شد. صحت و استحکام داده‌های جمع آوری شده بر اساس معیارهای لینکلن و گوبا مورد ارزیابی قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته ها منجر به شناسایی ۲۷ مولفه شد که در قالب الگوی پارادایمی شامل پدیده محوری (خلق دانش سازمانی)، "شرایط علی" (اراده حاکمیت در خلق دانش، نظام آموزشی پرستاری نظامی، شایستگی‌های فردی و مهارتی و عوامل انگیزشی)، "شرایط زمینه‌ای" (ویژگی‌های جمعیت شناختی، زیرساخت‌ها و تجهیزات، فناوری اطلاعات و مدیریت‌دانش، ساختار پژوهشی، فرهنگ‌سازمانی، عوامل مدیریتی، استراتژی‌های سازمان آموزشی)،"شرایط مداخله‌گر" (تضاد سازمانی، عوامل امنیتی، منابع اقتصادی، عوامل محیطی، تعاملات بین سازمانی آموزشی)، "شرایط راهبردی" (ایجاد نظام خلق دانش، تجربه نگاری، تولید محتوا و انتشاریافته‌ها، فرا فناوری یادگیری، ارتقاء مدیریت آموزشی، بهبود و ارتقای برنامه درسی، جذب هدفمند منابع انسانی، توانمندسازی اساتید و تربیت تخصصی دانشجویان پرستاری) و "شرایط پیامدی" (کسب مرجعیت علمی و پاسخگویی به نیاز سازمان و جامعه) طبقه‌بندی شدند.

**نتیجه‌گیری:** الگوی ارائه شده نشان از اهمیت مدیریتی، علمی، فناورانه و سازمانی برای تحقق خلق‌دانش در حوزه آموزش پرستاری نظامی دارد و نظارت دقیق، تدابیر گسترده و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های مناسب در زمینه‌های فوق می‌تواند منجر به افزایش مرجعیت علمی و پاسخگویی به نیازهای سازمان و جامعه شود.

**کلیدواژه ها:** آموزش، پرستاری نظامی، خلق دانش، مدیریت دانش، نظریه داده بنیاد.

[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]
[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

## مقدمه

امروزه با توجه به پیشرفت‌های چشمگیر و ورود به عصر اطلاعات و فناوری، آنچه بیش از هر چیز برای سازمان‌ها به‌طور عام و برای دانشگاه‌ها به‌طور خاص اهمیت روزافزونی پیداکرده، بحث مدیریت دانش و به‌تبع آن خلق دانش در عرصه‌های مختلف علمی و اشتراک‌گذاری یافته‌های جدید با دیگران است (۱). مدیریت دانش مفهوم جدیدی نیست، در سال ۱۹۸۶، عنوان «مدیریت دانش» در کنفرانسی از سازمان ملل متحد معرفی و اولین کتاب مربوط به آن، در سال ۱۹۸۷ توسط سویبی و لوید چاپ شده است. از آن زمان، مطالعات بسیاری انجام گرفته (۲) که نشان از اهمیت مدیریت دانش در سازمان از طریق فرایند خلق، کشف، کسب، تسهیم، نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش مناسب داشته است (۳). طبق نظر نوناکا (۱۹۹۴)، بهات (۲۰۰۰)، سالیس‌بوری (۲۰۰۸) و کابا و رامایا (۲۰۱۷) به نقل از روسلند و همکاران (۲۰۲۰)، خلق دانش، اولین مرحله در چرخه حیات دانش و مؤلفه آغازگر مدیریت دانش است (۴). خلق دانش از طریق تعامل پویا بین افراد و محیط ایجاد می‌شود (۵). هر دانشی تا زمانی که در اذهان افراد قرار دارد، نمی‌تواند منشأ اثر باشد. لذا نظریه مشهور نوناکا و تاکوچی، بیان می‌کند که دانش از راه تبدیل و تعاملات میان دانش پنهان و آشکار خلق می‌شود(۶). خلق دانش سازمانی فرآیند تقویت و در دسترس قرار دادن دانش خلق‌شده توسط افراد و تبلور و پیوند آن با سیستم دانش یک سازمان است (۷). داونپورت و پروساک (۲۰۰۰) به نقل از باواخانی و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند خلق دانش سازمانی، باز نمودن قفل دانشی است که در سازمان‌ها توسط افراد نگهداری می‌شود. کشف، ارزیابی و تلفیق این دانش، با سایر دانش‌های فردی و سازمانی، منجر به خلق دانش در سازمان‌ها می‌شود(۸). امروزه سازمان‌هایی موفق‌اند که کسب دانش جدید و یادگیری را ابزاری برای ارتقاء عملکرد و حفظ مزیت رقابتی خود بسازند (۹). از این رو سازمان‌های نظامی به‌عنوان مراکزی که می‌توانند در ارتقا اهداف ملی، نقش بسزایی ایفا کنند باید مدیریت و خلق دانش را در اولویت اهداف خود قرار دهند (۴). دانشگاه‌های نظامی نیز چون سایر سازمان‌های درگیر در امر مدیریت دانش، به‌عنوان مخازن عظیم دانش، نقش مهمی در خلق و تسهیم دانش ایفا می‌کنند و محور توسعه، تحول و مرکز اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده محسوب می‌شوند (۱۰). لیکن علیرغم اینکه خلق دانش و مدیریت آن، پشتیبان اصلی عملکرد دانشگاه از نظر آموزش، پژوهش و انتقال دانش است، دانشگاه‌ها منفعل عمل کرده و در عمل نظارت کافی بر دانش غیر مکتوب وجود نداشته و دانش مدون نیز بندرت به‌صورت نظام‌مند، تدوین و مدیریت شده است (۱۱). دانشگاه‌های نظامی نیز در امر مدیریت دانش، با چالش‌های فراوانی نظیر فشارهای مالی، رشد سریع فناوری، نقش در حال تغییر کارکنان مواجه هستند (۱۰, ۱۲). آن‌ها علاوه بر چالش‌های متداول سایر سازمان‌ها یا دانشگاه‌ها، با محدودیت‌های منحصربه‌فرد دیگری از جمله نقل و انتقالات کارکنان، دسترسی محدود به اینترنت، محدودیت سفرهای خارجی، رعایت اصل طبقه‌بندی اطلاعات و غیره نیز روبرو هستند (۱۳). دانشگاه‌های علوم پزشکی نظامی که با حیات انسان‌ها سروکار دارند از این موضوع مستثنی نیستند. در این بین پرستاری به‌ویژه پرستاری نظامی به‌عنوان یک رشته نوپا و کمتر شناخته شده، از جمله مشاغل پیچیده‌ای است که باید توجه و اهتمام ویژه‌ای به آن داشت (۱۴, ۱۵). مطالعات نشان داده است دانش پرستاران نظامی در بلایا در حد پایین و عملکرد آنان در حد متوسط بوده است (۱۶). همچنین مهارت خلاقیت که منشاء تولید علم و خلق دانش است در پرستاران نظامی از سطح بالایی برخوردار نیست (۱۷). برای پیشرفت شغلی و حفظ شایستگی پرستاری نظامی، توسعه حرفه ای مستمر (CPD) ضروری است (۱۸). رشته پرستاری نظامی دارای چالش های منحصر به فردی است که به نظر می رسد توسعه چندانی نیافته است اگر چه نسبت به بیست سال گذشته از نظر مقالات منتشر شده، ضریب تاثیر مجلات و افزایش تحقیقات چند رشته‌ای افزایش کمی، داشته است لیکن جهت توسعه بیشتر در زمینه تحقیقات پرستاری نظامی ضروری است استراتژی‌های متمرکزی در سراسر جهان طراحی شود که شامل همکاری‌های بین‌المللی و چندرشته‌ای باشد زیرا تا زمانی که دروس آموخته شده مورد تحقیق و مستندسازی قرار نگیرند، نسبت به حوزه جهانی تحقیقات پرستاری مغفول خواهد ماند (۱۹). مطالعات متعددی در خصوص خلق دانش انجام شده است. از جمله نتایج مطالعه نیازمند و همکاران در سال ۱۴۰۱ نشان داد انجام پروژه‌های تحقیقات نظری در حوزه مدیریت دانش، تشکیل اتاق‌های فکر، شورای راهبری مدیریت دانش و کانون نخبگان از عوامل موثر بر خلق دانش



[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

است (۲۰). در مطالعه بهرامی و همکاران (۱۳۹۹) پیاده‌سازی راهبرد دانش، فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و اقدامات مدیریت منابع انسانی از توانمندسازهای خلق دانش است (۲۱). نتایج مطالعه تان و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد اتحاد مدرسه–دانشگاه–دولت، مراکز نوآوری توزیع شده در سطح جهانی و تیم‌های دانش‌سازی، بسیج ذینفعان آموزشی برای بازسازی شیوه‌های آموزشی به خلق دانش کمک می‌کند (۲۲). سینگ و گوپتا (۲۰۲۲) در پژوهشی در نیروی نظامی دانش‌بنیان نشان دادند مدیریت دانش در یک مجموعه نظامی یک موضوع پیچیده است، زیرا محیط نظامی بی‌ثبات، نامشخص، پیچیده و مبهم است؛ بنابراین پارامترهای اندازه‌گیری مدیریت دانش باید مطابق با نیاز نظامی تنظیم شوند (۲۳). لیکن بر اساس بررسی‌ها، پژوهشی در راستای خلق دانش در آموزش پرستاری نظامی و با در نظر گرفتن ابعاد مؤثر بر آن یافت نشد. به‌عبارت دیگر، مدل مناسبی که ارکان اصلی این فرایند را در این بافت خاص بررسی کرده باشد در دست نیست و خلأ پژوهشی در این زمینه احساس می‌شود. لذا این پژوهش با هدف طراحی الگوی خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی تدوین شد و سؤال اصلی پژوهش عبارت بود از اینکه، چه الگویی را می‌توان برای خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی طراحی کرد؟

## روش کار

مطالعه حاضر به روش کیفی و با استفاده از راهبرد نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد (گراندد تئوری ) اشتراوس و کوربین (۲۰۱۵) برای ترسیم روابط میان مقوله‌های نظریه بود (۲۴). مشارکت‌کنندگان شامل ۱۶ نفر از خبرگان، صاحب‌نظران و اساتید دانشگاهی با تجربه در حوزه پرستاری نظامی بودند. معیار ورود به پژوهش، اعضای هیات علمی دانشگاه‌های نظامی با مدرک دکتری و رتبه استادیاری به بالا با حداقل ۵ سال سابقه تدریس دروس نظامی یا کادر درمان محور مقاومت و مدیران پرستاری مراکز درمانی نظامی با حداقل ۳ سال سابقه کاری بودند. به منظور جمع آوری اطلاعات از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته به صورت فردی با استفاده از نمونه‌گزینی هدفمند از نوع نظری تا رسیدن به اشباع نظری استفاده شد. به منظور اطمینان از اشباع نظری، سه مصاحبه اضافی صورت گرفت. اولین شرکت کننده بر مبنای میزان تجربه و تحصیلات و تمایل خود شرکت کننده توسط تیم پژوهش انتخاب شد. قبل از انجام مصاحبه، رضایت آگاهانه اخذ و هماهنگی لازم در خصوص زمان و مکان ملاقات صورت گرفت. مکان مصاحبه در دفتر کاری اشخاص یا در صورت تمایل، در محل کار پژوهشگر تعیین شد. زمان مصاحبه به طور میانگین ۶۵ دقیقه بر اساس نیاز و با توجه به تمایل مشارکت کننده مصاحبه بود. مصاحبه ها بر اساس گایدلاین تهیه شده توسط تیم پژوهش با معرفی شرکت کنندگان و با سوال «تعریف شما از خلق دانش سازمانی چیست؟» آغاز شد. و با سوالاتی همچون «ویژگی‌های دانشی که در حیطه آموزش پرستاری نظامی خلق می‌شود چیست و تفاوت آن با پرستاری غیر نظامی چیست؟ عوامل موثر در خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی چیست؟ « ادامه یافت. همچنین بر حسب ضرورت و براساس پاسخ‌های داده شده از سوی مشارکت کننده، از سؤالات اکتشافی نیز استفاده شد و هر زمان که مشارکت کننده مایل بود مصاحبه خاتمه می یافت.

در پژوهش حاضر تحلیل همزمان داده ها با جمع آوری، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام‌شده است. به منظور ارزیابی و بررسی کیفیت داده‌های حاصل شده از مطالعه از معیارهای مطرح شده توسط لینکلن و گوبا استفاده شد. بدین ترتیب صرف وقت کافی جهت جمع آوری داده ها و بررسی مکرر داده‌ها، استفاده از تنوع در نمونه گیری، افزایش تعداد مصاحبه و در صورت ابهام بازخورد به مشارکت کنندگان و تایید طبقات حاصل شده از متن مصاحبه توسط مشارکت کنندگان صورت گرفت. همچنین روند تحلیل داده‌ها و نحوه‌ی کدگذاری‌ها توسط تیم پژوهش بررسی شد و روند تحلیل با دو نفر از اعضای هیئت علمی آشنا به موضوع تحقیق مورد بحث و بررسی قرار گرفت (۲۵, ۲۶).

این مطالعه، بخشی از نتایج پایان نامه دکترای مدیریت آموزشی با عنوان « طراحی الگوی خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی می‌باشد که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به تصویب رسیده و مجوز اخلاق با کد IR.IAU.CTB.REC.1401.005 اخذ شده است. به همه مشارکت کنندگان، اطلاعات لازم درباره اهداف مطالعه داده شد و فرمهای رضایت آگاهانه برای شرکت در این پژوهش، توسط شرکت کنندگان مطالعه و تکمیل و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه بوده و در هر زمانی میتوانند از شرکت در مطالعه انصراف دهند.



[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

## یافته ها

مشارکت کنندگان در این مطالعه با توجه به نمونه گیری هدفمند از نوع نظری جهت تبیین تئوری مطالعه، انتخاب شدند. تعداد مشارکت کنندگان شامل ۱۶ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های نظامی یا کادر درمان محور مقاومت و مدیران پرستاری مراکز درمانی نظامی بودند. مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ آورده شده است.

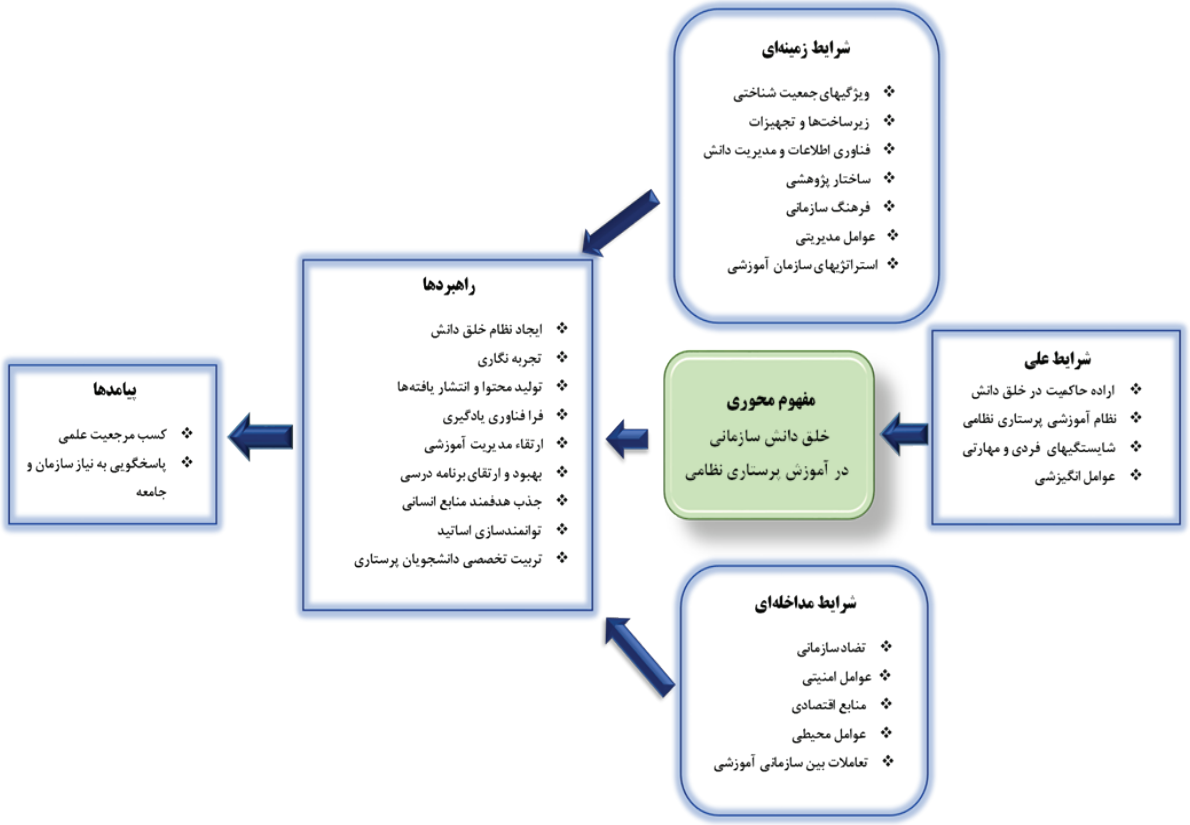
**جدول ۱.** مشخصات مصاحبه‌شوندگان

| ردیف | جنسیت | سن | سابقه کاری (سال) | سابقه تدریس دروس پرستاری نظامی (سال) | سمت |
|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | زن | ۳۸ | ۲۰ | ۸ | هیئت‌علمی |
| ۲ | زن | ۴۰ | ۲۲ | ۱۰ | هیئت‌علمی |
| ۳ | مرد | ۲۹ | ۱۲ | – | مدیر پرستاری مراکز درمانی نظامی |
| ۴ | زن | ۴۵ | ۲۶ | ۶ | هیئت‌علمی |
| ۵ | زن | ۴۵ | ۲۶ | ۲۰ | هیئت‌علمی |
| ۶ | زن | ۵۲ | ۲۸ | ۶ | هیئت‌علمی |
| ۷ | مرد | ۶۰ | ۴۰ | ۲۰ | هیئت‌علمی |
| ۸ | مرد | ۵۴ | ۳۶ | ۱۲ | هیئت‌علمی/ کادر درمان محور مقاومت |
| ۹ | مرد | ۶۹ | ۴۰ | ۳ | کادر درمان محور مقاومت |
| ۱۰ | مرد | ۲۹ | ۱۱ | ۳ | کادر درمان محور مقاومت |
| ۱۱ | مرد | ۵۹ | ۳۲ | ۱۸ | هیئت‌علمی / کادر درمان محور مقاومت |
| ۱۲ | مرد | ۳۸ | ۱۵ | – | کادر درمان محور مقاومت |
| ۱۳ | مرد | ۳۶ | ۱۴ | ۷ | هیئت‌علمی / کادر درمان محور مقاومت |
| ۱۴ | زن | ۵۶ | ۳۲ | – | هیئت‌علمی/ مدیر پرستاری مراکز درمانی نظامی |
| ۱۵ | مرد | ۴۵ | ۲۵ | ۱۰ | هیئت‌علمی/ کادر درمان محور مقاومت |
| ۱۶ | زن | ۵۰ | ۲۵ | ۲۵ | هیئت‌علمی |

در این مرحله از تلفیق مؤلفه‌ها ابعاد تشکیل می‌شوند. ابعاد اصلی نشان‌دهنده پدیده مرکزی مطالعه است. در این پژوهش اطلاعات و داده‌های به‌دست‌آمده از فرآیند مصاحبه به‌دقت مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. ابتدا کدها دسته‌بندی و کدهای مشابه کنار هم قرار گرفت. بدین ترتیب که کدگذاری به‌طور همزمان در روند مصاحبه‌ها و مقایسه مداوم داده‌ها صورت گرفت و از درون مصاحبه‌ها، تعداد ۹۶۰ تا از مفاهیم استخراج و نوشته گردید (کدگذاری باز). سپس. در مرحله بعدی شاخص‌ها در ۲۷ مؤلفه دسته‌بندی شدند (کدگذاری محوری). طبقات به طور مستمر در طی مدت تحلیل، بازنگری، طبقه بندی مجدد و اصلاح شدند. پس از انجام دسته‌بندی فوق، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده به‌صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم گردیدند (کدگذاری انتخابی). نتایج حاصل از کدگذاری مفاهیم و کدهای باز شناسایی‌شده در قالب کدگذاری انتخابی در شکل ۱ نشان داده شده است.

[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]




**شکل ۱.** مدل پارادایمی خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی

بر اساس رویه‌های کدگذاری هر یک از شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، مفهوم محوری، راهبردها و پیامدهای مربوطه به تفکیک ارائه می‌شود:

**مفهوم محوری**

مقوله محوری صورت ذهنی از پدیده ای است که اساس فرایند است. در این پژوهش خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی خط اصلی پژوهش را در بر گرفته و بیان می‌کند چه چیز در جریان است.

**شرایط علی**

این طبقه بیانگر این نکته است که چه عواملی به طور مستقیم بر خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی تاثیر می‌گذارند؛ که مولفه های آن عبارت بوده است از: اراده حاکمیت در خلق دانش، نظام آموزشی پرستاری نظامی، شایستگی‌های فردی و مهارتی و عوامل انگیزشی. مشخص نبودن خط‌مشی پژوهشی و عدم تعیین خاستگاه پژوهشی از موانعی است که حل آن نیاز به توجه ویژه دولت به این معضل دارد. هنگامی که برنامه مدونی متشکل از حقوق، وظایف و مسئولیت‌ها در یک حوزه وجود نداشته باشد، بدیهی است که انجام پژوهش‌ها به خلق دانش در آن حوزه منجر نمی‌شود. حمایت نهادهای بالادستی بر خلق دانش در آموزش پرستاری نظامی مؤثر است که این امر می تواند از طریق سرمایه‌گذاری نهادهای بالادستی در خلق دانش در آموزش پرستاری نظامی صورت گیرد. یکی از مصاحبه شوندگان به این نکته اشاره کرده است که «یکی از موانع بزرگمون اینه که ماموریتهامون تعریف نشده ما انتظار خیلی بالاتری داریم که راس سازمان بدونه هدفش از سازمانی که براش تعیین شده و تامین شده و الان به عنوان مسئول بالا سر این سازمان قرار گرفته چیه؟ الان هدف متاسفانه داره پاک میشه (مشارکت کننده ۱۱)». از طرف دیگر توجه به مسائلی همچون ارزش‌گذاری به رشته پرستاری نظامی، ایجاد انگیزه برای تحصیل در رشته پرستاری نظامی، عشق، علاقه، روحیه و انگیزه، تعهد کاری، مهارت‌های ارتباطی، احساس نیاز و قدردانی و توجه به پرستاران نظامی در خلق دانش مؤثر است که به‌عنوان طبقات فرعی عوامل علی باید توسط مدیران موردتوجه قرار گیرد.

**شرایط زمینه‌ای**

مؤلفه‌های زمینه‌ای شرایط خاصی هستند که می توانند در



[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

اجرایی شدن راهبردهای ترسیمی در این پژوهش کمک‌کننده باشند و زمینه خلق دانش سازمانی در حوزه آموزش پرستاری نظامی را تسریع کنند. عوامل فرعی مؤلفه‌های زمینه ای عبارت از ویژگی‌های (جمعیت شناختی)، زیرساخت‌ها و تجهیزات، فناوری اطلاعات و منابع علمی، ساختار پژوهشی، فرهنگ‌سازمانی، عوامل مدیریتی، استراتژی‌های سازمان آموزشی بود. در حوزه مؤلفه‌های زمینه‌ای و عوامل فرعی آن می توان به مواردی ازجمله تجارب و سوابق کاری، میزان تحصیلات، تخصیص فضای فیزیکی و محیط‌های آموزشی ویژه، امکانات و تجهیزات آموزشی، ایجاد بستر حضور در مانورها و تمرینات تخصصی نظامی، گسترش منابع بروز علمی و آموزشی، افزایش مجلات معتبر با محوریت پرستاری نظامی، سامانه‌های مدیریت دانش (تجربه نگاری)، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی، آزادی عمل دادن به پژوهشگران، بومی‌سازی دانش پرستاری نظامی، سیاست‌گذاری برای خلق دانش که می‌تواند در خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی به‌عنوان امری تسهیل کننده باشد؛ به‌طور مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان در ارتباط با ویژگی‌های جمعیت شناختی به این نکته اشاره کرده است که «این برمیگرده به اصطلاح تحصیلات فرد، برمیگرده به تجارب فرد، سوابق خدمتی فرد و خیلی عوامل درش دخیل هستش (مشارکت کننده ۷)». یا در مورد عوامل فناوری اطلاعات، یکی از مصاحبه شوندگان به این نکته « همینی که من بتونم راحت دسترسی به مطالب نظامی داشته باشم همینی که من را به عنوان یک عضو هیات علمی دانشگاه نظامی محور بتونند معرفی کنند اینکه مثلا من بتونم حالا با آقای دکتر ایکس خانم دکتر فلانی که اینا مطرح هستند و تو دانشکده های نظامی مطرح دنیا هستند بتونم راحت شیر اطلاعاتی داشته باشم از اونا تغذیه بشم (مشارکت کننده ۶)» اشاره کرد.

**شرایط مداخله‌گر**

مؤلفه‌های مداخله‌گر شرایط زمینه‌ای عمومی هستند که بر راهبردهای خلق دانش سازمانی در حوزه آموزش پرستاری نظامی تأثیر می‌گذارند؛ به‌عبارت‌دیگر این مؤلفه‌ها، شرایط تأثیرگذاری عوامل علی و زمینه‌ای را تسهیل یا دشوار می‌سازند. مؤلفه‌های مداخله گر عبارت از تضاد سازمانی، عوامل امنیتی، منابع اقتصادی، عوامل محیطی، تعاملات بین سازمانی آموزشی بود. تقریباً اکثر افراد مصاحبه شده، کمبود و ضعف مالی را از موانع عمده و چالش‌های جدی دانسته‌اند. تعارض منافع در منابع انسانی (بین پزشک و پرستار)، مقاومت در مقابل تغییر، اطلاعات طبقه‌بندی شده نظامی، عوامل حفاظتی و امنیتی، افزایش درآمد، تأمین منابع مالی و تخصیص بودجه همگی می تواند بر راهبردهای خلق دانش سازمانی در حوزه آموزش پرستاری نظامی تأثیرگذار باشد که نیازمند توجه هر چه بیشتر مدیران ارشد است. به‌طور مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان به این نکته «پرستاری که میاد تو بیمارستانهای نظامی عملا یه محدودیتهایی داره مثل سفرکردن مثل فیلترهای خاصی که اینها دارند؛ حتی اگه هیات علمی باشه که هیات علمی بخواد ترفیع بشه تو این فیلد، مقالاتش ریجکت میشه به علت افیلیشنی که داره همه اینها اثر میزاره یعنی جز اون عوامل بازدارنده باشه. (مشارکت کننده ۱۵)» اشاره کرد.

**راهبردها**

برای رسیدن به پیامدها، در پاسخ به پدیده اصلی، باید اقداماتی صورت گیرد که به آن‌ها راهبرد گفته می‌شود. مؤلفه‌های راهبردی شناسایی‌شده در این پژوهش عبارت از ایجاد نظام خلق دانش، تجربه نگاری، تولید محتوا و انتشاریافته‌ها، فرافناوری یادگیری، بهبود ارتقای برنامه درسی، جذب هدفمند منابع انسانی، توانمندسازی اساتید و تربیت تخصصی دانشجویان پرستاری بود. امروزه درصد بالایی از کارکنان، دارای مهارت و آموزش‌های به‌روز هستند و به عنوان یک منبع با ارزش برای سازمان ها تلقی می‌شوند. سازمان ها باید زمینه‌های لازم را برای شناسایی و دستیابی به دانش کارکنان فراهم آورده و از آن در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل استفاده کنند. در عصر دانش اغلب سازمان‌ها درک کرده‌اند که موفقیت آن‌ها نه به دلیل دارائی‌های فیزیکی‌شان بلکه به خاطر تجارب و مهارت‌های کارکنان‌شان می‌باشد؛ به همین دلیل نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین ورودی سازمان حائز اهمیت است. در حوزه مؤلفه‌های بخش راهبردها باید به مواردی ازجمله طراحی برنامه برای خلق دانش سازمانی، برنامه‌ریزی برای تشکیل اتاق‌های فکر، مستندسازی تجارب افراد در بحران‌ها، کاربست پایان‌نامه‌ها در حیطه پرستاری نظامی، تدوین مقالات مبتنی بر تجارب بحران و صحنه‌های نبرد، استفاده از روش بازی گونه‌سازی (گیمیفیکیشن)، شبیه‌سازی، واقعیت مجازی و افزوده در آموزش، بومی‌سازی آموزش‌های پرستاری نظامی، آموزش میدانی و مأموریت محور در پرستاری نظامی، ، ارزشیابی و بازنگری برنامه درسی پرستاری نظامی، طراحی نظام گزینش دانشجویان پرستاری نظامی، جذب اساتیدی باسابقه حضور در جنگ و بحران‌ها، اعطای بورسیه



[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

تحصیلی در خارج از کشور، الگوسازی از افراد برجسته در طب نظامی، آموزش مهارت‌های بین‌رشته‌ای و تقویت قدرت فرماندهی، رهبری و مدیریت پرستاران اشاره کرد. در ادامه به شواهدی از مصاحبه‌ها که منجر به خلق مؤلفه‌های راهبردی شده است اشاره خواهیم کرد. یکی از مصاحبه‌شوندگان در ارتباط با فرافناوری یادگیری به این نکته اشاره کرد که «مثلاً سیمولیشن روش خوب آموزشی هست مولاژ های مختلف داره اگه داریم این مولاژها رو میتونیم استفاده کنیم که هیچی اگه نداریم باید از خارج بیاریم یا میتونیم بسازیم بهرحال کسی تو این حیطه پا جلو نگذاشته اصلا (مشارکت کننده ۸)». در مصاحبه دیگر یکی از خبرگان در ارتباط با توانمندسازی اساتید به این نکته اشاره کرد «یکی از راه های تربیت استاد اینه که بفرستیم بره تحصیل بکنه توی این زمینه تحصیلهای طولی و راههای دیگرش اینه که اساتید به اصطلاح دارای زمینه و مستعد را بفرستیم دوره های کوتاه مدت حالا اون دوره طولی بود دوره های کوتاه مدت مثلا چند هفته ای چند ماهی اینها بگذرونه و بعد با یک دانش بیاد و راههای دیگر این هستش که ما در واقع اساتیدی را دعوت بکنیم از کشورهای دیگه که توی این زمینه تخصص و تجربه دارند بیان به اساتید ما آموزش بدن (مشارکت کننده ۷)».

**پیامدها**

مؤلفه‌های پیامدی، خروجی های حاصل از به کارگیری راهبردهای خلق دانش سازمانی در حوزه آموزش پرستاری نظامی هستند. مؤلفه‌های پیامدی عبارت از کسب مرجعیت علمی و پاسخگویی به نیاز سازمان و جامعه است. کسب مرجعیت علمی می تواند شامل مواردی از جمله تحول سیستم آموزشی، بقای رشته پرستاری نظامی، تهیه برنامه درسی استاندارد در حوزه آموزش پرستاری نظامی و ارائه الگو به نسلهای بعد پرستاری نظامی باشد؛ و از طرف دیگر در حوزه پاسخگویی به نیاز سازمان و جامعه می تواند موجب تسهیل فرایندها و بازدهی خدمات شود و رضایتمندی ذینفعان را در پی داشته باشد و در نهایت اثربخشی کیفیت مراقبتهای پرستاری در محیط های نبرد را بهبود بخشد. در ادامه به شواهدی از مصاحبه ها که منجر به خلق مؤلفه‌های پیامدی شده است اشاره خواهیم کرد. یکی از مصاحبه شوندگان به « ارزشمندترین نتیجه برای سازمان‌های نظامی در حوزه خلق دانش، افزایش بهره‌وری، بهبود تصمیم‌گیری، ارتقاء رضایت ذینفعان و در نهایت رشد پایدار جامعه است (مشارکت کننده ۵) » و مصاحبه شونده دیگری به « اگر یک الگویی بتونیم برای هر سیستم داشته باشیم شما میتونید تو ماموریت های خاصی که دارید چون یکسری ماموریتها فقط آدمهای خاص میتونند برند تو این ماموریتها میتونید از این استفاده بکنید و در کنار اینها میتونید نسلی رو تربیت بکنید که تا سی سال طب رزم شما رو بیمه بکنه (مشارکت کننده ۱۰) » اشاره کرده است.

## بحث

این مطالعه با هدف طراحی الگوی خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی انجام شده است. نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل موثر و تاثیرگذار بر خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی عبارت از عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها بود که در بخش یافته‌ها به تفضیل شرح داده شد و در این بخش انطباق برخی از نتایج با مطالعات انجام شده که هر کدام به زوایایی از خلق دانش سازمانی پرداخته‌اند مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج نشان داد که برای رسیدن به فرصت‌های خلق دانش باید حمایت نهادهای بالادستی با سرمایه گذاری و تخصیص منابع مالی همراه شود که با نتایج قربانخانی و صالحی ۱۳۹۹(۲۷) هم‌راستا بود. همچنین در بخش نظام آموزشی پرستاری نظامی، ایجاد انگیزه به تحصیل در رشته پرستاری نظامی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا این رشته به فرصتی تبدیل می‌شود که به عنوان پرستار نظامی به حفظ و سلامتی افراد در شرایط بحرانی کمک کند که با نتایج خلیلی و همکاران (۱۳۹۸) (۲۸) همخوان است. شایستگی‌های فردی از جمله توانمندی‌ها، خلاقیتها و نوآوری افراد عامل موثری در خلق دانش در آموزش پرستاری نظامی است زیرا در شرایط نظامی و بحرانی، افراد با وضعیت متغیر و پیچیده‌ای روبرو می‌شوند که خلاقیت و نوآوری منجر به پیدایش راه حل‌های سریع و موثر می‌گردد که در قسمت توانمندیهای افراد، هم راستا با مطالعات عسکری و همکاران (۱۳۹۹) (۲۹) و فرج پهلو و همکاران (۱۳۹۷) (۳۰) و در بخش خلاقیت و نوآوری با مطالعه حاتمی (۱۴۰۱) (۳۱) همسو است. از دیگر عوامل موثر بر خلق دانش در آموزش پرستاری نظامی ایجاد انگیزه درونی و بیرونی در افراد است که به عنوان یک موتور محرک عمل می‌کند که با نتایج مطالعه خلیلی و همکاران (۱۳۹۸) (۲۸)، خلیلی پور و ظریف منش (۱۴۰۰) (۳۲) و یعقوبی و همکاران (۱۳۹۶) (۳۳) مطابقت دارد. همچنین ایجاد زیرساختها و تجهیزات بخصوص تجهیزات نوین نرم افزاری و سخت افزاری آموزشی نقش بسزایی در



[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

خلق دانش و بهبود مهارت‌ها و دانش پرستاران نظامی دارد که با مطالعات مقتدر کارگران و خدایی محمودی (۱۴۰۱) (۳۴)، خلیلی پور و ظریف منش (۱۴۰۰) (۲۸)، سلیمانی و ملکی (۱۳۹۹) (۱۳) و فتمسریا و نوالیونگا (۲۰۱۵) (۳۵) همخوان می‌باشد. فرهنگ‌سازمانی عامل مهمی در موفقیت مدیریت دانش است. سازمان می‌بایست فرهنگی را پیاده کند که کارکنان را به خلق و تسهیم دانش در حوزه پرستاری نظامی ترغیب نماید که در مطالعات مولودپورنیا (۱۳۹۹) (۳۶)، خلیلی و همکاران (۱۳۹۸) (۲۸)، عدنان، حسنی و سنسوس (۲۰۲۰) (۳۷)، سندور و تونت (۲۰۲۱) (۲) به آن اشاره شده است. از دیگر عوامل میتوان به دیدگاه و نگرش مدیران سازمان که منجر به ارتقا مبانی خلق دانش می‌گردد اشاره نمود که در مطالعات وحیدی و دانش (۱۴۰۱) (۳۸) نیز مورد توجه قرار گرفته است. تأمین مالی و بودجه تحقیقاتی در هر سازمان از مواردی است که باید در اولویت باشد. بدیهی است هنگامی‌که منابع موردنیاز برای پژوهش کافی نباشد نمی‌توان با سرعت و مطابق با برنامه به توسعه پایدار و متوازن رسید که با مطالعات بامداد و همکاران (۱۳۹۹) (۳۹)، نارنجی ثانی و میرکمالی (۱۳۹۷) (۱۱)، فتمسریا و نوالیونگا (۲۰۱۵) (۳۵) هم‌راستا است. سازمان‌های آموزشی نظامی بطور مستمردر حال تحول و پویایی قرار دارند که همواره باید خود را با محیط درونی و بیرونی تطبیق دهند. استفاده از فناوری‌هایی مانند بازی گونه‌سازی، شبیه‌سازی، واقعیت مجازی و افزوده در آموزش پرستاری نظامی با شبیه سازی شرایط بالینی پرخطر، ایجاد محیط‌های مجازی برای تجربه عملی و افزایش اطلاعات تکمیلی به محیط واقعی منجر به ارتقاء سطح آموزش پرستاری نظامی و در نهایت تقویت فرایند خلق دانش و افزایش کارامدی آموزش‌ها خواهد شد. در مطالعه بورتن و مارتین (۲۰۱۷) این موضوع مورد تایید قرار گرفته است که واقعیت مجازی به بهبود فرایند یادگیری و خلق دانش کمک می‌کند (۴۰). یکی از محدودیت‌های این مطالعه، کمبود منابع مرتبط با موضوع خلق دانش در آموزش پرستاری نظامی در مقالات و کتب داخلی و خارجی است.

## نتیجه گیری

با توجه به نتایج این پژوهش و تأکید بر اهمیت خلق دانش سازمانی در آموزش پرستاری نظامی، اهتمام به این الگوی پارادایمی و توجه به پیشنهادات مطروحه ذیل در راستای بهبود و توسعه کیفیت آموزش‌ها و خدمات پرستاری نظامی توصیه می‌شود.

امروزه، در حوزه پرستاری نظامی، بکارگیری شاخصه‌هایی که در ارتقاء پرستاران نظامی دخیل هستند، ضروری به نظر می‌رسد و نباید صرفا به سیاست‌های حوزه وزارت بهداشت محدود شوند. بلکه نیازمند اندیشه‌ی پویا و اراده‌ی خلاقانه مدیران نظامی هستند. لذا به مدیران نظامی پیشنهاد می‌شود که در تعیین سنجه‌ها و معیارهای ارتقاء پرستاران نظامی، بر عملکرد و توانمندی‌های ایشان تمرکز شود.

با توجه به محدودیت‌های ایجاد شده توسط ناشرین خارجی در خصوص چاپ و نشر مقالات و یافته‌های مرتبط با موضوعات نظامی محققین داخلی، ارائه راهکار مناسب برای امکان انتشار نتایج تحقیقات نظامی توسط مسئولین و مدیران صاحب اختیار در مجلات بین المللی ضروری است.

ارزش‌گذاری به رشته پرستاری نظامی از دیگر مواردی است که بر خلق دانش در حوزه پرستاری نظامی تاثیرگذار است؛ عدم شناخت کافی و جامع نسبت به اهمیت و ارزش این رشته، اختصاصی بودن آن به حوزه نظامی و ناشناخته بودن آن نسبت به سایر رشته‌ها، منجر به کم توجهی به این رشته شده است. لذا توجه ویژه و مستمر دانشکده های پرستاری نظامی با جذب نیروهای توانمند و متخصص در این حوزه و پذیرش دانشجویان ممتاز، علاقمند و مستعد از طریق ورود هر ساله، با ارائه برنامه‌های آموزشی متنوع و جذاب، عامل افزایش آگاهی و شناخت بهتر از این رشته پویا و فعال خواهد بود. این اقدامات، آغازی نوآورانه برای برافراشتن پرچم دانش در حوزه پرستاری نظامی خواهد بود.

## سپاسگزاری

مطالعه حاضر بخشی از رساله دکتری تخصصی مدیریت آموزشی مصوب در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی است؛ لذا تیم تحقیق، مراتب تشکر و قدردانی خود را از همکاری مسئولین، اساتید دانشگاه و کادر درمان بیمارستان های نظامی که انجام این مطالعه را ممکن نمودند اعلام می‌دارند.

## تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه اعلام می‌دارند که در نگارش این مقاله هیچ گونه تضاد منافعی وجود نداشته است.



[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

## References


1. Alizadeh Aghdam MB, Abbaszadeh M, Aghayari Hir T, Qasemzadeh D. Understanding the transition from the power of creating knowledge to the power of sharing knowledge. Librarianship and Informing. 2018;21(2):79-106 [Persian].
2. Şandor A, Tonţ G, editors. Knowledge Management in Military Organizations. A Seci Model Perspective. International conference International conference knowledge-based organization; 2021. https://doi.org/10.2478/kbo-2021-0036
3. Esmaeili Seraji MS, Salehi M, Yousefi Saeedabadi R. Identifying and ranking the dimensions of knowledge management in education in Mazandaran province. Educational Development of Judishapur. 2021;12:145-53 [Persian].
4. Rusland SL, Jaafar NI, Sumintono B. Evaluating knowledge creation processes in the Royal Malaysian Navy (RMN) fleet: Personnel conceptualization, participation and differences. Cogent Business & Management. 2020;7(1):1785106. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1785106
5. Gerlero P. The SECI Knowledge Creation Model: A Look through Sociology. Workshops at the 5th International Conference on Applied Informatics; Peru2022, October. p. 288-302.
6. Elahi Sb, Naseri SM, Hasanzadeh A, Rouhani A. A framework for creation & diffusion of knowledge for knowledge management in enterprise 2.0. Iranian Journal of Information Processing and Management. 2016;31(2):407-30 [persian].
7. Weerakoon C, McMurray A, Rametse N, Arenius P. Knowledge creation theory of entrepreneurial orientation in social enterprises. Journal of Small Business Management. 2020;58(4):834-70. https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1672709
8. Bavakhani A, Rezaei Sharifabadi S, Ghaebi A, Najafi M. Developing Organizational Knowledge Creation model in Knowledge-based Firms of Iran. Library and Information Sciences. 2020;23(1):121-50 [Persian].
9. Danaei N, Namdarzadegan M, Zare R. Investigating the Impact of Knowledge Governance on Project Performance: Explaining the Moderating Role of Social Processes and the Mediating Role of Knowledge Sharing and Absorptive Capacity. Science and Technology Policy Letters. 2020;10(3):91-107.
10. Goldasteh A, Homayoun Aria S, Maqsoodi B. Structural Modeling of Factors Affecting Knowledge Sharing Among Faculty Members. Scientific Journal Of Organizational knowledge Management. 2022;5(18):37-67 [persian].
11. Narenji sani Fatemeh MKSM. A qualitative research about the identification of knowledge creation obstacles in the university. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2018(90):71-98 [Persian].
12. Safa R, Razavizadeh A. Investigating the effect of organizational structure on knowledge creation in J.A.A. army officer universities. Quarterly of Human Resource Studies 2017;6(25):1-30 [Persian].
13. Soleimani E, Maleki A. Challenges and obstacles of implementing knowledge management in the armed forces and providing solutions. Quarterly Journal of Management Studies on Police Education. 2020;13(50):11-42 [Persian].
14. Hasandost F, Vanaki Z. Application of knowledge management in an educational system: As an entrepreneurial approach. Quarterly Journal of Nursing Management. 2018;7(3):46-58 [Persian].
15. Nikroo S, Mahmoudi H, Peyvaste S, Noorollahe M. Pathology of military nursing course: A hybrid study. Journal of Military Medicine. 2020;22(8):818-28 [persian].
16. Danyalipour Z, Sajadi SA, Farsi Z, Baniyaghoobi F. Investigating Military Nurses' Preparedness and its Related Factors in Response to Natural Disasters. Military Caring Sciences Journal. 2022;8(4):39-318 [Persian]. https://doi.org/10.52547/mcs.8.4.309
17. Abedini F, Kalhor L, Mokhtari Nouri J, Mollahadi M, Saeid Y. Creativity abilities in students of selected military nursing universities. Journal Mil Med. 2022;23(10):820-8 [Persian].
18. Ma H, Niu A, Sun L, Luo Y. Development and evaluation of competency-based curriculum for continuing professional development among military nurses: a mixed methods study. BMC Medical Education. 2022;22(1):1-9. https://doi.org/10.1186/s12909-022-03846-1
19. Currie J, Chipps J. Mapping the field of military nursing research 1990-2013: A bibliometric review. International Journal of Nursing Studies. 2015;52(10):1607-16. doi: https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.06.008
20. Niazmand A, Zarei Matin H, Rahmati M. Environmental factors affecting the development of knowledge management strategies in military




[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]

organizations. Journal of Strategic Management Studies. 2022;13(50):39-60 [Persian].
21. Bahrami M, Rahimi S, Zare A. An Investigation of the Relationship between Knowledge Enabling Factors and Knowledge Creation among Librarians of Public Libraries. Library and Information Science Research. 2020;10(1):35-54 [Persian].
22. Tan SC, Chan C, Bielaczyc K, Ma L, Scardamalia M, Bereiter C. Knowledge building: aligning education with needs for knowledge creation in the digital age. Educational Technology Research and Development. 2021;69(4):2243-66. https://doi.org/10.1007/s11423-020-09914-x
23. Singh MK, Gupta V. An empirical study of knowledge environment and suitability of performance measures of a civil organization for a knowledge-based military force. Kybernetes. 2022(ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0050
24. Corbin, J. M., & Strauss, A. L. (2015). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
25. Hsieh H-F, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. Qualitative health research. 2005;15(9):1277-88. https://doi.org/10.1177/1049732305276687
26. Lincoln YS, Guba EG. But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. New directions for program evaluation. 1986;1986(30):73-84. https://doi.org/10.1002/ev.1427
27. Gorbankhani Mehdi SK. A phenomenological approach in analyzing the barriers of knowledge creation in humanities based on the perception and lived experience of elites and academics. Culture strategy. 2020;13(52):75-109 [Persian].
28. Khalili A, Khalili M, Ebrahimi Horyat F, Hassanian ZM. Designing Nursing Knowledge Management Questionnaire. Pajouhan Scientific Journal. 2019;18(1):23-9 [Persian]. https://doi.org/10.52547/psj.18.1.23
29. Askari A, Ardalan O, Minaee H. Introducing a model for managing military knowledge based on behavioral approach. Scientific Quarterly Journal of Defense Strategy 2019;17(68):37-63 [Persian].
30. Faraj Pahlou A, Osareh F, Karimi R. Modeling Evaluation knowledge-creation BA environment in Iranian Islamic research centers. 2018;94:1-27 [Persian].
31. Hatami S. Knowledge management in the organization (challenges, solutions). Tehran: Atran; 1401.
32. Khalilipour S.A ZmH. Knowledge Management Enablers in the Armed Forces. Quarterly scholar science journal of strategic defence studies. 2021;19(85):83-124 [Persian].
33. Yaghoubi M, Ghardashi F, Izadi A. Investigating and designing a model for influencing factors in the production of knowledge in an institute of military medical university: A Confirmatory factor analysis. Journal of Military Medicine. 2017;19(1):22-30 [Persian].
34. Moghtader Kargaran J, Khodaie Mahmoudi R. Provide an effective knowledge management model with a strategic approach in the military. Future study Management. 2022;32(128):[Persian].
35. Phetmeesri S-a, Nualyong A. Academic administration network in Military Nursing Colleges. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015;197:2159-63. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.348
36. Moludpournia R. An overview of the knowledge creation process and identifying the components of knowledge creation measurement in organizations. 5th National Conference on Humanities Sciences; Kish Island2020.
37. Adnan HR, Hasani LM, Sensuse DI, editors. Exploring Knowledge Management Practices in Military RnD Agency: An Indonesian Case Study. 2020 3rd International Conference on Computer and Informatics Engineering (IC2IE); 2020: IEEE. https://doi.org/10.1109/IC2IE50715.2020.9274601
38. Vahidi H, Danesh Z. Challenges to Implementing Knowledge Management in Iranian Organizations: A Finding Based on Ultra combination Method. Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge. 2022;5(1):73-106 [Persian].
39. Bamdad Sufi J, Khatami Firouzabadi SM, Tagavifard SMT, Fathabadi H. The model of future military organizations with a knowledge-based approach. Quarterly Scholar Science journal of Strategic Defense Studies. 2020;18(80):283-306 [Persian].
40. Burton BG, Martin B. Knowledge creation and student engagement within 3D virtual worlds. International Journal of Virtual and Augmented Reality (IJVAR). 2017;1(1):43-59. https://doi.org/10.4018/IJVAR.2017010104



[ Downloaded from ijm.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.22034/IJRN.10.2.11 ]