



بررسی تأثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان: ۱۳۹۱

نویسندگان: نعیمه پورطاهری^۱، سمیه حسام^۲، علیرضا فتحی^۳

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات فارس تلفن تماس: ۰۹۱۳۱۴۴۹۹۶۳ Email: naeimelpourtaheri@gmail.com
۲. استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز
۳. مربی گروه زیست جانوری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز

چکیده

مقدمه: مدیریت دانش یکی از دستاوردهای بزرگ عصر اطلاعات و دانش می باشد و تحقیقات نشان می دهد که فرهنگ دانش محور مهمترین عامل در موفقیت دانش است. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان های آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان انجام گرفت.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع تحلیلی بوده و به صورت مقطعی و کاربردی در سال ۱۳۹۱ در بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان انجام گرفت. جامعه آماری کلیه کارکنان اداری و پاراکلینیک بیمارستان افضلی پور بودند که از بین آن ها ۸۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه بسته جمع آوری و با آزمون همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS17 مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: اکثر افراد تحت بررسی در این بیمارستان وضعیت فرهنگ سازمانی را با میانگین نمره ۳/۰۷، متوسط ارزیابی کردند. بیشترین امتیاز مربوط به مولفه ی فرهنگ انطباق پذیری با میانگین نمره ۳/۱۸ و کمترین امتیاز مربوط به مولفه ی فرهنگ مشارکتی با میانگین نمره ۲/۹۷ حاصل شد. مدیریت دانش نیز از سوی پاسخ دهندگان با کسب میانگین نمره (۲/۷۳) در وضعیت نامطلوب قرار گرفت. در نهایت رابطه آماری معناداری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با ضریب همبستگی $r=0/56$ به دست آمد بنابراین با بهبود فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش هم بهبود می یابد و همچنین تک تک مولفه های فرهنگ سازمانی نیز بر مدیریت دانش اثر گذارند.

نتیجه گیری: رابطه آماری معنادار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، زمینه ساز تغییرات موفقیت آمیز در بیمارستان ها خواهد بود و مدیران را در پیش بینی نظام مند الویت های تغییر و تدوین بهتر استراتژی ها برای اجرای موفقیت آمیز تکنیک ها و فرایندهای مدیریت یاری خواهد رساند.

واژه های کلیدی: فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ انطباق پذیری، مدیریت دانش

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال چهاردهم

شماره: اول

فروردین و اردیبهشت

۱۳۹۴

شماره مسلسل: ۴۹

تاریخ وصول: ۱۳۹۲/۶/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۳۰



مقدمه

محور که شامل ارزش ها و اعتقادات اعضای سازمان در ارتباط با مفاهیم اطلاعات و دانش می باشد مهمترین عامل در موفقیت دانش است. لذا مسئولین عرصه های خدمات بهداشتی و درمانی می توانند با بهره گیری از ابزار مدیریت دانش برای تبدیل سازمان های شان به سازمان های یادگیرنده گام موثری را در کسب قابلیت های این نوع سازمان ها بردارند (۸).

فرهنگ سازمانی نقش غیرقابل انکاری در موفقیت تغییرات کسب و کارها و فعالیت های مدیریت دانش ایفا می کند (۴). مولفه های فرهنگ سازمانی، از جمله:

فرهنگ مشارکتی: که به معنای درگیری ذهنی با کار است که بر اساس آن فرد با جان و دل در شغل خود کار می کند و هر آنچه در توان دارد در این راه بکار می گیرد.

فرهنگ سازگاری: به این معناست که رهبران و پیروان در رسیدن به توافق، مهارت یافته اند و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده اند.

فرهنگ انطباق پذیری: به این معناست که سازمان های سازگار بوسیله مشتریان هدایت می شوند، ریسک می کنند، از اشتباه خود پند می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن ها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت برتری سازمان به حساب آورد.

فرهنگ رسالتی: به این معناست که سازمان های موفق درک روشنی از اهداف و جهت گیری های استراتژیک خود دارند، به طوری که اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز

اکثر مدیران دانش را به عنوان عامل اساسی بقای سازمان قلمداد می کنند. به هر حال دانش همواره به عنوان یک دارایی با ارزش و جزء مهم تولید بوده است (۱). دانش یکی از حیاتی ترین منابع رقابت سازمانی است. دانش سازمانی ممکن است از کل دارایی های سازمان مهم تر باشد (۲). دانش مفهوم چندوجهی است و در بسیاری از هويت های سازمانی شامل فرهنگ، سیاست ها، اسناد و اعضای سازمان جاسازی شده است (۳).

با یک نگاه تیزبینانه به موضوعات تکنیکی بیشتر از نقطه نظر اجتماعی به این نتیجه می رسیم که فعالیت های ضعیف مدیریت دانش یا مجموع ضعف های آن دلیل نبود فرهنگی است که حامی فرایند های مدیریت دانش و کمک کننده به گسترش و ایجاد دانش می باشد (۴). فرهنگ سازمانی ممکن است اصلی ترین سد در راه مدیریت دانش باشد (۵) فرهنگ سازمانی برمی گردد به الگویی از ارزش ها، عقاید و رفتارهای یاد گرفته شده از گذشته به همراه تجربه ای که در خلال تاریخ سازمان ها، توسعه یافته و تمایل دارد در ترتیبات عمده و رفتاری اعضا آشکار شود (۶).

نوع فرهنگ حاکم، در بیمارستان ها از اهمیت بالایی برخوردار است و لذا ارائه خدمات بهداشتی و درمانی اثربخش به جامعه تا حد زیادی به کار گروهی کارکنان بهداشتی و درمانی و سبک رهبری و مدیریت این سازمان ها بستگی دارد (۷).

مهمترین مانع اجرای اثربخش مدیریت دانش در سازمان، فقدان فرهنگ تسهیم دانش و عدم درک مزایای بی شمار مدیریت دانش در میان کارکنان می باشد تحقیقات نشان می دهد فرهنگ دانش



به کارگیری دانش: به کارگیری دانش، اشاره به این مطلب دارد که ایده ها و دانش به دست آمده، بدون جهت گیری در مورد اینکه چه کسی آن ها را مطرح کرده است، در صورت مفید و مناسب بودن، مورد استفاده قرار گیرد. این حلقه به آمیختن دانش با عمل توجه دارد (۱۳).

تاکنون پژوهش های زیادی در داخل و خارج از کشور در زمینه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش صورت گرفته از جمله، طیبی و آقا بابا در سال ۱۳۸۸ پژوهشی تحت عنوان مطالعه ارکان مدیریت دانش در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام دادند (۱۴). کرمی پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در مرکز گروه خودرو سازی بهمن در سال ۸۴ انجام داد (۱۵). پاولین و ماسون پژوهشی با عنوان مدیریت دانش در زلاندنو: موانع و محرک ها، در سال ۲۰۰۲ انجام دادند (۱۶). همچنین در سال ۲۰۰۷ توسط مینگ فونگ لا و گوگانگ لی پژوهشی تحت عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با فعالیت های اجرایی مدیریت دانش انجام شد (۱۰).

از آنجایی که بیشتر تحقیقات انجام شده در محیط های صنعتی صورت گرفته است، ضروری است که چگونگی ارتباط در سازمان های بهداشتی درمانی از جمله بیمارستان ها بررسی شود. از آنجا که بیمارستان های آموزشی درمانی از نهادهای مهم ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به شمار می آیند که در بازگشت و حفظ ارتقا سلامت جسمانی و روانی بیماران نقش مهمی ایفا می کند و همچنین در رابطه با نقش آموزشی این بیمارستان ها

سازمان را ترسیم می کنند. مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و ماموریت آن است (۹). یکی از عوامل کلیدی در موفقیت دانش، فرهنگ سازمانی مناسب برای فعالیت های دانشی می باشد. در واقع فرهنگ سنگ بنای فعالیت های دانشی می باشد (۱۰).

جاشپارا، مدیریت دانش را در قالب یک فرآیند چهار حلقه ای شامل ایجاد، اشتراک، ذخیره و به کارگیری دانش معرفی کرده است.

ایجاد دانش: ایجاد دانش فرآیندی بی پایان است که شامل به وجود آمدن دانش جدید یا جایگزین شدن دانش موجود توسط دانش ضمنی و عینی سازمان می باشد. دانش، از طریق فرآیندهای اجتماعی و مشارکتی، و همچنین از طریق فرآیندهای شناختی فردی، در محیط سازمانی ایجاد، اشتراک، توسعه و تعدیل می شود (۱۱).

ذخیره دانش: ذخیره کردن، سازماندهی و بازیابی دانش سازمانی، که از آن به حافظه سازمانی نیز یاد می کنند، بخش مهمی از مدیریت دانش سازمانی کارآمد را تشکیل می دهد (۱۲). در این مرحله، دانش ذخیره و ثبت می شود تا قابلیت بازیابی و استفاده توسط کارکنان سازمان وجود داشته باشد.

اشتراک دانش: عبارتست از حرکت، توزیع و پخش دانش بین افراد و پایگاه های دانش به طور مکانیزه و غیر مکانیزه و به صورت دو سویه. در حقیقت درصد بالایی از موفقیت مدیریت دانش، به تبادل و اشتراک صحیح دانش بستگی دارد و تبادل دانش از فردی به فردی دیگر، از لوازم اساسی چرخه مدیریت دانش است.



طبق فرمول:

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{(N-1)\varepsilon^2 + Z^2 p(1-p)}$$

$N=780$ (در سه بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان)

$n=258$

بیمارستان افضلی پور با تعداد کارمند:

$$\frac{270}{780} \times 258 = 90$$

برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه استفاده شده است که برای بررسی مدیریت دانش از مدل پایه های ساختمان مدیریت دانش پروست و همکاران، و برای بررسی فرهنگ سازمانی از مدل فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون استفاده شده است (۹).

تعداد سوالات اختصاصی در پرسشنامه فرهنگ سازمانی شامل ۲۹ سوال و در قالب مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت (طیف کاملا مخالف تا کاملا موافق) تدوین شده است. سوالات ۱ تا ۱۰ مولفه فرهنگ مشارکتی (شامل: توانمند سازی، تیم سازی، توسعه قابلیت ها)، ۱۱ تا ۱۶ مولفه فرهنگ سازگاری (شامل: ارزش های بنیادین، توافق، هماهنگی)، ۱۷ تا ۲۳ مولفه فرهنگ انطباق پذیری (شامل: ایجاد تغییر، مشتری محوری، یادگیری سازمانی)، و ۲۴ تا ۲۹ مولفه فرهنگ رسالتی (شامل: جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم انداز) را مورد سنجش قرار داد.

پرسشنامه مدیریت دانش شامل ۲۱ سوال ۵ گزینه ای می باشد که بر اساس طیف لیکرت، ۸ مولفه مدیریت دانش را مورد سنجش قرار می دهد. سوالات ۱ و ۲ مولفه تعیین اهداف دانش، سوالات ۳،

می توان با بهره گیری از ابزار مدیریت دانش برای تبدیل بیمارستان ها به بیمارستان های یادگیرنده گام موثری را در کسب قابلیت های این نوع سازمان ها برداشت از همین رو به نظر می رسد توجه ویژه به تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان از هر سازمان دیگری با اهمیت تر بوده و از حساسیت بیشتری برخوردار است. لذا پژوهشگران فرهنگ سازمانی بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان را بر اساس مدل دنیسون مورد ارزیابی و سپس تاثیر آن را بر مدیریت دانش مورد بررسی قرار دادند و با توجه به اهمیت موضوع در این پژوهش بررسی تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان بررسی گردید.

روش بررسی

تحقیق حاضر از نوع تحلیلی است و به صورت مقطعی و کاربردی در سال ۱۳۹۱ در بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان صورت پذیرفته است.

هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی (شامل: فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سازگاری، فرهنگ انطباق پذیری و فرهنگ رسالتی) بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان بود. جامعه مورد بررسی در این پژوهش کلیه ی کارمندان اداری و پاراکلینیک بیمارستان افضلی پور کرمان بوده است که ۲۷۰ نفر نیروی انسانی مشغول به فعالیت بودند. نمونه گیری به روش خوشه ای تصادفی انجام شد، همچنین حجم نمونه مورد نیاز برابر با ۹۰ نفر در نظر گرفته شد.



افراد بالای ۵۰ سال تشکیل داده اند ۴۸/۱ درصد از افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند که بالاترین درصد را به خود اختصاص داده اند و افراد با مدرک تحصیلی فوق لیسانس رتبه دوم را به خود اختصاص داده اند و افراد با مدرک تحصیلی دکتری کمترین درصد را به خود اختصاص داده اند (۲/۵ درصد).

بیشتر افراد مورد مطالعه را افراد با سابقه خدمت زیر ۱۰ سال تشکیل داده اند و پس از آن اکثریت بقیه افراد نمونه را افراد با سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال تشکیل داده اند.

اگر با توجه به مطالعات پیشین مقدار عددی ۳/۵ را به عنوان حد متوسط مدیریت دانش در نظر بگیریم و مقادیر بالاتر را به عنوان وضعیت مطلوب و مقادیر پایین تر را به عنوان وضعیت نامطلوب مدیریت دانش در نظر بگیریم کلیه مولفه های مدیریت دانش در وضعیت نامطلوب قرار دارند بیشترین نمره مربوط به مولفه اهداف دانش و کمترین نمره مربوط به تسهیم دانش است و به طور کلی مدیریت دانش بیمارستان افضلی پور با کسب نمره ۲/۷۳ در وضعیت نامطلوب قرار دارد.

۵۰۴ مولفه شناسایی دانش، سوالات ۷ و ۶ مولفه کسب دانش، سوالات ۸، ۹ و ۱۰ مولفه توسعه دانش، سوالات ۱۱ تا ۱۴ مولفه تسهیم دانش، سوالات ۱۵ و ۱۶ استفاده دانش، سوالات ۱۷، ۱۸ و ۱۹ نگهداری دانش و سوالات ۲۰ و ۲۱ مولفه ارزیابی دانش را مورد سنجش قرار داد. جهت نمره دهی به سوالات رتبه ای پرسشنامه از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت به شرح زیر استفاده شد:

۱- خیلی زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- خیلی کم
روایی و پایایی پرسشنامه های مذکور در مطالعات قبلی (۱۷) مورد تایید قرار گرفته است. داده ها با استفاده از پرسشنامه جمع آوری و با آزمون همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم افزار اماری SPSS۱۷ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها

۶۱/۷ درصد افراد مورد مطالعه را زنان و ۳۸/۳ درصد باقی مانده را مردان به خود اختصاص داده اند بیشتر افراد مورد مطالعه را افراد زیر ۴۰ سال تشکیل داده اند و فقط ۲/۵ درصد افراد مورد مطالعه را

جدول ۱: شاخص های توصیفی مربوط به مدیریت دانش

متغیرها	تعداد	مینیم	ماکسیم	میانگین	انحراف معیار
مدیریت دانش	۸۶	۱/۶۷	۴/۷۱	۲/۷۳	۰/۴۶
اهداف دانش	۸۶	۱	۴/۵۰	۲/۹۴	۰/۶۱
شناسایی دانش	۸۶	۱	۴/۶۷	۲/۸۷	۰/۶۲
کسب دانش	۸۶	۱	۵	۲/۴۸	۰/۷۸
توسعه دانش	۸۶	۱	۴/۳۳	۲/۵۸	۰/۶۵
تسهیم دانش	۸۶	۱/۵۰	۴/۷۵	۲/۵۰	۰/۵۸
استفاده دانش	۸۶	۱	۵	۲/۵۵	۰/۸۰
نگهداری دانش	۸۶	۱/۳۳	۴/۶۷	۲/۷۲	۰/۶۱



مدیریت دانش نیز افزایش می یابد و در سطح ۵ درصد بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان افضلی پور رابطه مثبت وجود دارد در واقع کلیه مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تاثیر مثبت دارند یعنی با افزایش هر یک از مولفه های فرهنگ سازمانی مدیریت دانش نیز افزایش می یابد.

فرهنگ سازمانی با اختصاص نمره ۳/۰۷ به خود در وضعیت مطلوب قرار دارد و همه مولفه های آن نیز در وضعیت مطلوب قرار دارند، اما فرهنگ مشارکتی با کسب نمره ۲/۹۷ در وضعیت نامطلوب قرار دارد.

با توجه به اطلاعات جدول بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی یک رابطه مثبت وجود دارد در واقع با افزایش فرهنگ سازمانی،

جدول ۲: شاخص های توصیفی مربوط به فرهنگ سازمانی

متغیرها	تعداد	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	۸۶	۱/۵۲	۴/۸۳	۳/۰۷	۰/۵۲
فرهنگ مشارکتی	۸۶	۱/۶۰	۴/۸۰	۲/۹۷	۰/۵۹
فرهنگ سازگاری	۸۶	۱/۵۰	۴/۵۰	۳/۰۱	۰/۵۱
فرهنگ انطباق پذیری	۸۶	۱	۵	۳/۱۸	۰/۶۵
فرهنگ رسالتی	۸۶	۱	۵	۳/۱۵	۰/۶۵

جدول ۳: همبستگی پیرسن بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و مولفه های آن

فرهنگ سازمانی	فرهنگ رسالتی	فرهنگ انطباق پذیری	فرهنگ سازگاری	فرهنگ مشارکتی	مدیریت دانش
$p=0/000$ $r=0/56$	$p=0/000$ $r=0/47$	$p=0/000$ $r=0/39$	$p=0/000$ $r=0/42$	$p=0/000$ $r=0/59$	

بحث و نتیجه گیری

اکثر افراد تحت بررسی در این بیمارستان وضعیت فرهنگ سازمانی را متوسط ارزیابی کردند. بیشترین امتیاز مربوط به مولفه ی فرهنگ انطباق پذیری و کمترین امتیاز مربوط به مولفه ی فرهنگ مشارکتی اختصاص داده شد. مدیریت دانش نیز از سوی پاسخ دهندگان در وضعیت نامطلوب قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود

با توجه به اطلاعات جدول بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی یک رابطه مثبت وجود دارد در واقع با افزایش فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش نیز افزایش می یابد و در سطح ۵ درصد بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان افضلی پور رابطه مثبت وجود دارد در واقع کلیه مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تاثیر مثبت دارند یعنی با افزایش هر یک از مولفه های فرهنگ سازمانی مدیریت دانش نیز افزایش می یابد.



سطح سازمان تفهیم و عملیاتی شود. یکی از ملزومات این امر آن است که مدیریت دانش در استراتژی سازمانی انعکاس مطلوبی داشته باشد. علاوه بر آن زیر ساخت های فناوری نیز بایستی مهیا گردد تا کارکنان بتوانند از طریق آنها به تبادل اطلاعات، دانش و تجربیات خود بپردازند. بنابراین با توجه به این رابطه معنادار، پژوهش پاولین و ماسون با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد (۱۶). مینگ فونگ لا و گوگانگ لی در سال ۲۰۰۷ پژوهشی در تایوان انجام دادند نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی به طور گسترده می تواند مانع عمده ای برای کسب و نگهداری و اعمال نفوذ در دارایی دانش باشد. برای فعالیت های دانشی نوع فرهنگ موجود بسیار حیاتی است. نتایج پژوهش مینگ فونگ لا و گوگانگ لی نشان دهنده ی رابطه معنادار فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش است، بنابراین با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد (۱۰).

در این پژوهش تلاش شده است تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضل پور شهر کرمان مورد بررسی قرار گیرد و با اطمینان از تاثیر مسقیم مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش، می توان نتیجه گرفت فرهنگ سازمانی عامل کلیدی در موفقیت مدیریت دانش است و تنها با بررسی، تغییر، و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد سازمان را تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت و برنامه ریزی صحیح و راهبردی در این جهت باعث رشد و ارتقای مراکز درمانی خواهد شد، و این امر زمینه ساز

دارد و مقدار ضریب همبستگی حاکی از آن است که این رابطه در جهت مستقیم می باشد یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش هم افزایش می یابد و همچنین تک تک مولفه های فرهنگ سازمانی نیز بر مدیریت دانش اثر گذارند. در پژوهش طبیعی و آقا بابا در سال ۱۳۸۸ در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران وضعیت مدیریت دانش بالاتر از متوسط و به نسبت مطلوب بوده است، همچنین با توجه به نتایج به دست آمده، توجه به مشارکت و خلق دانش ضروری به نظر می رسد در بیمارستان افضلی پور شهر کرمان وضعیت مدیریت دانش در وضعیت نامطلوب قرار دارد بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج طبیعی هم خوانی ندارد (۱۴).

یافته های پژوهش کرمی در سال ۱۳۸۴ نشان می دهد که خود مختاری فردی و دادن استقلال عمل به افراد، نقش مهمی در کسب و توسعه دانایی دارد. از آنجایی که وضعیت فرهنگ سازمانی در مرکز بهمن موتور نسبتا خوب می باشد لذا توصیه شده است که با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی شاخصه های فرهنگی مفید و موثر بر مدیریت دانایی حفظ و شاخصه هایی که نامطلوب و غیر موثر بودند، تغییر یا اصلاح شوند، در نهایت فرهنگ سازمانی رابطه موثر و قوی با مدیریت دانایی دارد که با نتایج پژوهش حاضر نیز همخوانی دارد (۱۵). از نتایج پژوهش پاولین و ماسون در سال ۲۰۰۲ چنین بر می آید که موانع مدیریت دانش عبارت از فرهنگ سازمانی، رهبری و عملکرد های مدیریت می باشد چنانچه سازمانی بخواهد به مدیریت دانش سازمانی بپردازد بایستی شیوه های مدیریتی منطبق با آن را اعمال نماید تا مفاهیم مدیریت دانش در



در ایجاد فضاهایی جهت مذاکره و گفت و گو های یادگیری در قالب جلسات مباحثه و مناظره اقدام شود. دایر نمودن کتابخانه های دستی و دیجیتال و مجهز نمودن آن با کتب و مجلات به روز و مرتبط با مشاغل پرسنل بیمارستان. تشویق پرسنل در خلق ایده های جدید ایجاد نظامی جهت استفاده از پیشنهادها و استفاده ی عملی از ایده هایی که سبب ارتقای مدیریت دانش خواهد شد.

ایجاد نظام جذب و استفاده از افراد صاحب دانش.

اختصاص دادن فضایی از کتابخانه جهت تجربیات مفید کارکنان نزدیک به بازنشستگی و ثبت اطلاعات به نام خود کارمند، جهت تشویق افراد.

انتشار نشریه مختص هر بیمارستان جهت به اشتراک گذاشتن دانش.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشت و درمان دانشکده علوم انسانی دانشگاه علوم و تحقیقات فارس می باشد، در نهایت لازم می دانم از مدیر محترم بیمارستان افضل پور جناب آقای دکتر کاوه نوحی، پرسنل محترم بیمارستان افضل پور، جناب آقای دکتر سجاد خسروی که از هیچ کمکی دریغ نکردند و تمام کسانی که ما را در این راه همراهی نمودند تشکر ویژه نمایم.

References

1- Majdam M. Critical studying of knowledge management as a tool management. Tadbir 2000; 8(110): 38-45.

[Persian]

تغییرات موفقیت آمیز در بیمارستان ها خواهد بود و مدیران را در پیش بینی نظام مند الویت های تغییر و تدوین بهتر استراتژی ها برای اجرای موفقیت آمیز تکنیک ها و فرایندهای مدیریت یاری خواهد رساند. از محدودیت های پژوهش این بود که ویژگی های شخصیتی، فرهنگ و ارزشهای سازمانی حاکم بر فرد بر جواب های ارائه شده از طرف شخص پاسخگو تاثیر گذار بوده است و کمبود اطلاعات به جهت تازگی موضوع از جمله محدودیت های پژوهش بوده است.

در نهایت محققین به منظور بهبود هر چه بیشتر وضعیت فعلی پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می دهند:

مشارکت جویی و مشارکت پذیری در میان مجموعه سازمان و کارکنان، فراهم شود، تا کارکنان از تاثیرگذاری خود بر فعالیت های سازمانی اطمینان بیشتری حاصل نمایند.

اعطای استقلال و آزادی شغلی به منظور اغتنای شغلی افراد، که از جمله عواملی است که موجب احساس مسئولیت بیشتر در کارکنان و افزایش انگیزه و احساس معنی داری در آنان می شود. به کارگیری ابزارهای تشویقی برای کارکنانی که عملکرد خوب، نوآوری و خطرپذیری دارند. ایجاد جو اعتماد در سازمان به گونه ای که کارکنان خطری از جانب انتقال دانش شغلی خود به دیگر افراد احساس نکنند. تعریف فرایندی که بر اساس آن دانش مشتریان بیرونی مورد بهره برداری قرار گیرد.



- 2- Oby D, Ross JW, Boudreau MC. Learning to implement enterprise systems, An exploratory study of the dialectics of change. *Journal of management information systems* 2000; 19(1):17-46.
- 3- Bozbura F T. Knowledge management practices in Turkish SME. *Journal of interprise information management* 2007; 20(2): 209-21.
- 4- R-king W. Questioning the conventional wisdom: culture_knowledge management relationships. *Journal of knowledge management* 2008; 12(3): 35-47.
- 5- Park H, Ribiere V, dr WDS. Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management technology implementation succss. *Journal of knowledge management* 2004; 8(3): 106-17.
- 6- Goodarzvand M, Najbani R, Hashemi S. The relationship between Knowledge Management and Denison Indicators of Organizational Culture. *kar and jameeh magazin* 2010; 8(122): 48-57. [Persian]
- 7- Perra B.M. Leadership: the key to quality outcomes. *Nurs Adm Q* 1992; 24(2): 56-61.
- 8- Iranshahi M. Knowledge management in organization. *Information journal* 1998; 18(2): 54-65. [Persian]
- 9- Seyedjavadin R, Imami M, Rastgar A. The relationship between organizational culture and knowledge management: National Iranian Oil Refining and Distribution Company Case Study. *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry* 2011; 4(12): 9-32. [Persian]
- 10- Fonglai M, Guanglee G. Realationaships of organizational culture to ward knowledge activities. *process management journal* 2007; 13(2): 306_22.
- 11- Nonaka I. A Dynamic Theory of Organizational knowledge Creation. *Organizational science* 1994; 5 (1): 14-37.
- 12- Walsh J P, Ungson G R. Organizational Memory. *Academy of management Review* 1991; 16 (1): 57-91.
- 13- Hasanzade M, Fatemi S, omrani M. *Knowledge Management and Information Sciences*. 1ST ed. Tehran: Ketabdar;2009: 28. [Persian]
- 14- Tabibi J, Nasirpour A, Aghababa S,Nabipour jafar abad N. studying the components of knowledge management in educational hospitals of Iran University of Medical Science. *Health Information Management Journal* 2011; 4(8):469-78. [Persian]
- 15- Karami M. relationship between organizational culture and knowledge management in Bahman Industrial Group [Ms Thesis]. Tehran University. 2005



- 16- Pauleen D, Mason D. New Zealand knowledge management survey: barriers and drivers of knowledge management uptake. *Journal of knowledge management* 2002 ;8(5): 23-54.
- 17- Shirin A. the relationship between organizational culture and organizational structure in Management and Planning Organization [Ms Thesis]. Governmental Management' centre. Tehran University. 2001



Studying the Effect of Components of Organizational Culture on Knowledge Management in Afzalipoor Educational-Treatment Hospitals of Kerman: 2012

Pourtaheri N(M.Sc)¹, Hesam S(Ph.D)², Fathi A(Ph.D)³

1. Corresponding Author: M.Sc student, in Health Services Administration, Islamic Azad University, Science and Research Branch, , Fars, Iran.

2. Assistant professor, Department of Health Services Administration, Islamic Azad University Shiraz, Shiraz, Iran.

3. Instructor, Department of Animal Biology, Islamic Azad University Shiraz, Shiraz, Iran.

Abstract

Introduction: Knowledge management is one of the great achievements of the information and knowledge age. Research shows that the most important factor in the success of knowledge is knowledge-based culture. Therefore, it is necessary to examine the impact of organizational culture on knowledge management; the aim of this study is to examine the impact of organizational culture elements on knowledge management in educational-treatment hospitals in Kerman.

Methods: This descriptive, cross-sectional and applied study was carried out in 2012 in Afzalipoor educational-treatment hospitals of Kerman. Statistical universe included all administrative and Para-clinical staff of this hospital; of them, 86 ones were selected using random cluster sampling method. Data was collected through questionnaires and was analyzed using Pearson correlation and spss statistical software.

Results: most studied subjects considered status of organizational culture average (average score: 3.07). The highest score was related to the component “adaptability culture” with average score of 3.18, and the lowest was related to “collaboration culture” with average score of 2.97. Knowledge management was also in poor condition with average score of 2.73. Finally, a statistically significant relationship was obtained between organizational culture and knowledge management with a correlation coefficient of $r=0/56$; therefore, as organizational culture increases, knowledge management increases too, and all organizational culture components affect knowledge management.

Conclusions: organizational culture was in average condition and knowledge management was in poor condition. Concerning a statistically significant relationship between organizational culture and knowledge management, it can be concluded that it will result in successful changes in hospitals and will help managers make a systematic prediction of change priorities and codify strategies to perform management techniques and processes successfully.

Keywords: organizational culture, collaboration culture, compatibility culture, mission culture, adaptability culture, knowledge management