J TOLOO E BEHDASHT, School of Public Health, Yazd Shahid Sadoughi Univ Med Sci

ORIGINAL ARTICLE

Received: 2019/05/22 *Accepted:2019/08/05*

The Relationship between Nurses Knowledge Management and Organizational Culture in Teaching Hospitals of Iran University of Medical Sciences

Nasrin Donyayi(M.Sc.)[1], Naser Mohammad Zadeh(B.S.)[2]

1.M.Sc. Department of Health Services Management, School of Management and Information, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: Joan.nd706@yahoo.com Tel: 09214016982
2.B.S. of Health Services Management, School of Public Health, Qazvin University of Medical Sciences

Abstract

Introduction: Today, use of knowledge management components can be changed by altering the nurses' organizational culture. The purpose of this study was to investigate the relationship of knowledge management with organizational culture of nurses working in teaching hospitals of Iran University of Medical Sciences.
Methods: This descriptive correlational study was conducted over all nurses working in teaching hospitals affiliated to Iran University of Medical Sciences in 2016. The population size was estimated as 85. The data collection tools included two questionnaires. Organizational culture questionnaire of Quinn model and knowledge management questionnaire of Lawson model. Data analysis was performed using SPSS version 16.
Results: The analysis showed that the components of knowledge management was associated with all aspects of organizational culture. The correlation between knowledge management and organizational culture was 0.4-0.7. the significant level was set at $p \leq 0.005$.
Conclusion: The nurses' knowledge management was significantly correlated with organizational culture and all its components. By programming in dimensions of organizational culture, nurses' interactions within the organization can be improved so that knowledge management can be institutionalized as a superior advantage in the educational centers.

Keywords: Knowledge management, Organizational culture, Nurses, Hospital

Conflict of interest: The authors declared that there is no Conflict interest.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

This Paper Should be Cited as:
Author : Nasrin Donyayi, Naser Mohammad Zadeh. The Relationship between Nurses' Knowledge Management and Organizational……. ……..…Tolooebehdasht Journal.2020;18(6):59- 69.[Persian]

رابطه مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران

نویسندگان: نسرین دنیایی[1]، ناصر محمدی زاده[2]

۱.کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی،گروه آموزشی مدیریت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی ، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران. تلفن تماس: ۰۹۲۱۴۰۱۶۹۸۲ Email: Joan.nd706@yahoo.com

۲.کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه آموزشی مدیریت، دانشکده بهداشت ، دانشگاه علوم پزشکی قزوین ،قزوین ، ایران.

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی
دانشکده بهداشت یزد
سال هیجدهم
شماره ششم
بهمن و اسفند ۱۳۹۸
شماره مسلسل: ۷۸

تاریخ وصول: ۱۳۹۸/۰۳/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۱۴

چکیده

مقدمه: امروزه با تغییر سطح فرهنگ سازمانی پرستاران می‌توان بر شیوه استفاده ازمؤلفه‌های مدیریت دانش در بیمارستان تغییر ایجاد کرد. هدف از پژوهش حاضر، سنجش رابطه مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران است .

روش بررسی: پژوهش حاضر توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی درمانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۵ بوده است . حجم نمونه ۸۵ عدد برآورد گردید. ابزار پژوهش شامل دو پرسش‌نامه مدیریت دانش لاوسون و فرهنگ سازمانی مدل کویین وکامرون بود. تحلیل داده ها با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۱ و آزمون های آماری همبستگی اسپیرمن و شاپیرو ویلک انجام شد.

یافته ها: نتایج تحلیل نشان داد که هر یک از مولفه های مدیریت دانش با هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنا دار دارند. همچنین همبستگی بین دو متغیر اصلی مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بین ۰/۴ تا ۰/۷ بوده است. p تمامی متغیرها کمتر از ۰/۰۰۵ بود.

نتیجه گیری: از آنجا که، مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی پرستاران و تمامی مولفه های آنها باهم رابطه مثبت و معنی داری دارند، می توان با برنامه ریزی در زمینه ابعاد فرهنگ سازمانی به تدریج تعامل بین پرستاران را در سازمان به گونه ای بهبود بخشید که پایه های مدیریت دانش به عنوان یک مزیت برتر در مراکز آموزشی درمانی ، نهادینه گردد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی ، پرستاران ، بیمارستان های آموزشی درمانی

این مقاله حاصل پایان نامه دانشجویی مقطع کارشناسی ارشد از دانشگاه علوم پزشکی ایران می باشد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

مقدمه

دانایی مهم ترین سرمایه هر سازمان است و سازمانی که از این موهبت برخوردار باشد با چالش های موجود بهتر برخورد می کند و در عرصه رقابت موفق تر عمل می نماید .عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیش تر و بهتر درجهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه های اولویت دار خود قرار دهد. در دنیای امروز ، جوامع و سازمان ها درصدد کسب مزیت رقابتی پایدار هستند .در این راستا مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمان هاست تا سرمایه خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثربرسانند (۱).

مدیریت دانش تمرینی است از تولید، ذخیره، انتقال و دستیابی به دانش و اطلاعات صحیح در زمانی که نیاز به تصمیم گیری بهتر، اقدام کردن و نتیجه گرفتن در حمایت از استراتژیهای اصلی سازمان (۲).

مدیریت دانش شامل هفت مرحله تولید دانش، گرداوری دانش، ذخیره و سازماندهی دانش، انتشار و تسهیم دانش، تبدیل دانش، به کار بردن دانش و حفظ آن است (۲).

برخی شرایط ، موقعیت ها و چالش ها به موفقیت و یا شکست نهایی مدیریت دانش در سازمان منجر می شود (۳) . هم چنین ارتقای سطح دانش کارکنان میتواند ضمن بهره مند ساختن آنها از دانش روز و ارتقای عملکرد شغلیشان، زمینه بهبود بیش از پیش کیفیت زندگی شغلی آنها را فراهم سازد (۴).

فرهنگ سازمانی بیانگر ادراک مشترک اعضای سازمانی است که رفتار آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در هر سازمان ارزش‌ها، نمادها و اسطوره‌هایی وجود دارند که در طول زمان تغییر می‌کنند. این ارزش‌های مشترک تعیین می‌کنند که کارمندان چگونه جهان خود را ادراک کرده و به آن پاسخ می‌دهند (۵).

تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی به‌عمل‌آمده است ، برخی فرهنگ سازمان را یک نظام اعتقادی می‌دانند که بین اعضای یک سازمان مشترک است (۶).

با توجه به مطالعه فرهی بوزجانی در سال ۱۳۸۸ که نشان می‌دهد مدل کامرون و کویین در ارائه چارچوب جهت سنجش فرهنگ‌سازمانی در سازمان رتبه نسبتاً بالایی دارد، به همین جهت ما از این مدل جهت ارزیابی فرهنگ سازمانی در بیمارستان استفاده نموده ایم (۶، ۴).

در مورد ، رابطه دو متغیر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی می‌توان گفت فرهنگ‌سازمانی، نظامی از باورها و ارزش‌های مشترک است که در هنجارهای رفتاری نمود پیدا کرده و روش زندگی سازمانی را تعیین می‌کند.

تسهیم دانش در تمامی سطوح آن توسط عوامل فرهنگی تعدیل می‌شود. فرایند تسهیم دانش به‌ویژه تسهیم دانش ضمنی، مستلزم تعاملات اجتماعی است و تعاملات اجتماعی درزمینه

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

ای شکل می‌گیرد که حاوی ارزش‌ها و باورهایی است که الگوهای رفتاری و هنجارها را مشخص می‌کند (۷).

فرهنگ سازمانی برای مدیریت موفق دانش لازم است. فرهنگ حامی مدیریت دانش، فرهنگی است که به دانش ارزش داده و تسهیم، خلق و کاربرد آن را حمایت کند. بزرگ ترین چالش در مدیریت دانش ، به وجود آوردن چنین فرهنگی است (۸). از آنجایی که بسیاری از طرح‌ها و برنامه‌های مدیریت دانش در فرایند عمل با شکست مواجه شده‌اند. نتیجه تحقیقات نشان داده است که یکی از عوامل مهم شکست برنامه‌های مدیریت دانش بی‌توجهی به فرهنگ‌سازمانی است . فرهنگ غالب یک سازمان می‌تواند مانع اصلی برای ایجاد و کاربرد سرمایه دانش باشد (۹).

فعالیت‌های ضعیف مدیریت دانش، به دلیل نبود فرهنگی است که حامی فرایندهای مدیریت دانش و کمک‌کننده به ایجاد و گسترش دانش باشد (۱۰). همان‌طور که مطالعات انجام‌شده قبل همچون مطالعه لاوسون نشان می‌دهد که رابطه معنادار مستقیمی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی وجود دارد (۱۱).

با توجه به اهمیت موضوع در این مطالعه به بررسی مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران پرداخته شده است.

روش بررسی

پژوهش حاضر توصیفی_ پیمایشی و از نظر هدف جز پژوهش های همبستگی است.این مطالعه در پاییز و زمستان سال ۱۳۹۵ در بازه زمانی آذر و دی ماه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل، کلیه پرستاران شاغل اعم از استخدام رسمی و پیمانی، قراردادی، شرکتی و طرحی در بیمارستان‌های آموزشی درمانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران (شامل ۱۷۰۰پرستار) بوده است. تعداد پرستاران شاغل در هر بیمارستان به شرح زیر می باشد. بیمارستان شهید مطهری ۱۲۶ نفر، بیمارستان شهید هاشمی نژاد ۱۴۴ نفر، بیمارستان حضرت علی‌اصغر (ع) ۱۱۹ نفر، بیمارستان فیروزگر ۲۹۸ نفر، بیمارستان حضرت رسول (ص) ۳۵۰ نفر، بیمارستان حضرت فاطمه (س) ۶۷ نفر، بیمارستان شهید رجایی ۳۳۰ نفر، بیمارستان شفا یحیاییان ۱۰۱ نفر ، بیمارستان شهید علی اکبر آبادی ۸۰ نفر و بیمارستان روانپزشکی ایران ۸۵ نفر بوده است.

برای تعیین حجم نمونه به منظور بررسی ارتباط مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۵ و توان ۸۰ درصد و با فرض اینکه ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی حداقل r=۰/۳ باشد، تا این ارتباط از نظر آماری معنی دار تلقی گردد. پس از مقدارگذاری در فرمول تعیین حجم نمونه در مطالعات همبستگی ، تعداد نمونه برآورد گردید.

$$\rightarrow \quad n = \frac{(Z_{1-\alpha/2}+Z_{1-\beta})^2}{w^2}+3 \qquad , \qquad w = \frac{1}{2}\ln\frac{1+r}{1-r}$$

$$n = \frac{(1.96+0.84)^2}{0.31^2}+3 \approx 85 \quad , \quad w = \frac{1}{2}\ln\frac{1+0.3}{1-0.3}=0.31$$

مقدار حجم نمونه براساس فرمول بالا ۸۵ عدد برآورد شد که با احتساب ۱۵ درصد ریزش، مقدار نمونه مورد نیاز برای این مطالعه ۹۸ عدد به دست آمد. با روش نمونه گیری دسترسی آسان ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شد. در نهایت ۱۰۰ پرسشنامه پاسخ داده شده، جمع آوری گردید.

ابزار پژوهش شامل دو پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه اول، پرسش‌نامه مدیریت دانش مدل لاوسون با ۲۴ سؤال با مقیاس لیکرت پنج گزینه ای است که چهار سؤال مربوط به بعد تولید دانش و چهار سؤال مربوط به کسب دانش وچهار سؤال مربوط

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

به سازمان‌دهی دانش و چهار سؤال مربوط به ذخیره دانش، چهار سؤال مربوط به انتشار دانش و چهار سؤال مربوط به کاربرد دانش است (۱۱) .

پرسش‌نامه دوم، پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی مدل کویین وکامرون شامل ۲۴ سؤال با مقیاس لیکرت ۵ گزینه ایی است که چهار سؤال مربوط به ویژگی حاکم، چهار سؤال مربوط به رهبری سازمانی، چهار سؤال مربوط به مدیریت کارکنان، چهار سؤال مربوط به پیوند سازمانی، چهار سؤال مربوط به تأکیدهای استراتژیک و چهار سوال مربوط به معیارهای موفقیت است. این پرسش‌نامه شامل اطلاعات دموگرافیک ازجمله سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، رتبه شغلی و نوع استخدام پاسخ‌دهندگان است. پایایی پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با استفاده از روش آلفای کرون باخ قبلاً در مطالعه ای محاسبه‌شده است . آلفا کرونباخ سوال های فرهنگ سازمانی ۸۰٪ وآلفا کرونباخ سوال های مدیریت دانش۹۲٪ محاسبه شده است. همچنین روایی هردو پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان تائید شده است (۹) .

جهت بررسی فرضیات پژوهش ابتدا از روش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد و سپس جهت بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون شاپیرو- ویلک استفاده شد که در صورت نرمال بودن متغیرها از آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون و در صورت نرمال نبودن از آمار ناپارامتریک شامل آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می شد.از آنجایی که متغیر ها نرمال نبودند از آزمون همبستگی اسپیرمن جهت رابطه سنجی استفاده شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۱ انجام شد.

جهت بررسی رابطه تک به تک متغیرها به دلیل نرمال نبودن متغیر ها از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شد.

ضریب همبستگی اسپیرمن بین -۱ و ۱ تغییر می کند. اگر $r \leq 1$ < 0 بیانگر رابطه ی مستقیم بین دو متغیر است ، رابطه ی مستقیم یا مثبت به این معناست که اگر یکی از متغیرها افزایش یابد، دیگری نیز افزایش می یابد و اگر یکی از متغیرها کاهش یابد، متغیر دیگر نیز کاهش یابد. اگر $0 < r \leq 1-$ باشد، وجود یک رابطه ی معکوس بین دو متغیر را نشان می دهد.

رابطه ی معکوس یا منفی نشان می دهد که اگر یک متغیر افزایش یابد، متغیر دیگر کاهش می یابد و بالعکس. زمانی که ضریب همبستگی برابر صفر است نشان می دهد که بین دو متغیر رابطه ی خطی وجود ندارد.

ضرایب همبستگی در واقع وابستگی دو متغیر را مشخص می کنند:

اگر ضریب همبستگی بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۵ ضریب بسیار پایین است . تنها ۴٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می دهد.

اگر ضریب همبستگی بین ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ ضریب متوسط است . حدود ۲۵٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می دهد.

اگر ضریب همبستگی بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۵ ضریب بالایی است .تا ۷۲٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می دهد.

کد اخلاق این مقاله IR.TUMS.REC1395.9311564007 می باشد.

یافته ها

توزیع فراوانی افراد نمونه نشان می دهد که ۸۷درصد پاسخ دهندگان زن بوده وبیشترین بازه سنی که به پرسشنامه پاسخ داده اند، افراد بین ۲۳ تا ۳۶ سال بوده اند. همچنین ۹۵ درصد این

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

پرستاران لیسانس بوده و بیش ترین آنها پرستاران رسمی بودند. نتایج نشان داد بیش از ۷۷ درصد کمتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند .

با توجه به جدول ۱، چون در تمام موارد P< ۰/۰۰۱ ، لذا از نظر آماری بین بعد ویژگی حاکم و تمامی مؤلفه های مدیریت دانش رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول جدول ۲، چون در تمامی موارد P< ۰/۰۰۱ ، لذا از نظر آماری بین رهبری سازمانی و مؤلفه های مدیریت دانش رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۳، چون در تمامی موارد P< ۰/۰۰۱ ، لذا از نظر آماری بین مدیریت کارمندان و مؤلفه های مدیریت دانش رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۴، چون در تمامی موارد P< ۰/۰۰۱ ، لذا از نظر آماری بین پیوند سازمانی و مؤلفه های مدیریت دانش رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۵، چون در تمامی موارد P< ۰/۰۰۱ ، لذا از نظر آماری بین تاکیدی های استراتژیک و مؤلفه های مدیریت دانش رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

همچنین مقدار همبستگی بین حیطه معیار موفقیت و مؤلفه های مدیریت دانش به صورت زیر می باشد. تولید دانش۰/۷۴۱، کسب دانش ۰/۶۴۸، سازماندهی دانش ۰/۶۸۷، ذخیره دانش۰/۶۲۳ ، انتشار دانش۰/۵۵۷ و کاربرد دانش۰/۶۸۰ ، چون در این مورد نیز در تمامی موارد P< ۰/۰۰۱ ، لذا از نظر آماری بین حیطه معیار موفقیت و مؤلفه های مدیریت دانش نیز رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول۱: همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مؤلفه های مدیریت دانش

ویژگی حاکم	تولید	کسب	سازماندهی	ذخیره	انتشار	کاربرد
مقدار همبستگی	۰/۴۵۲	۰/۳۴۹	۰/۴۳۸	۰/۳۸۲	۰/۳۶۸	۰/۳۷۱
P	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱
N	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۲: همبستگی بین رهبری سازمانی و مؤلفه های مدیریت دانش

	تولید	کسب	سازماندهی	ذخیره	انتشار	کاربرد
مقدار همبستگی	۰/۵۷۳	۰/۴۷۲	۰/۵۴۴	۰/۵۱۳	۰/۵۲۲	۰/۵۷۰
P	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱
N	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

جدول۳: همبستگی بین مدیریت کارمندان و مؤلفه های مدیریت دانش

	تولید	کسب	سازماندهی	ذخیره	انتشار	کاربرد
مقدار همبستگی	۰/۶۴۸	۰/۵۳۲	۰/۵۹۴	۰/۵۶۷	۰/۴۸۳	۰/۵۷۰
P	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱
N	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

جدول۴: همبستگی بین پیوند سازمانی و مؤلفه های مدیریت دانش

	تولید	کسب	سازماندهی	ذخیره	انتشار	کاربرد
مقدارهمبستگی	۰/۵۱۱	۰/۳۷۸	۰/۴۶۸	۰/۴۰۱	۰/۴۲۰	۰/۴۱۰
P	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱
N	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۵: همبستگی بین تاکیدی های استراتژیک و مؤلفه های مدیریت دانش

	تولید	کسب	سازماندهی	ذخیره	انتشار	کاربرد
مقدار همبستگی	۰/۶۵۵	۰/۵۷۷	۰/۶۳۷	۰/۵۱۹	۰/۴۹۶	۰/۵۷۵
P-value	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱
N	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

بحث و نتیجه گیری

همانطور که تحلیل یافته ها نشان داد، دو متغیر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی ودرمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه مثبت و معنی داری داشتند. این رابطه درمطالعه صادقی و همکاران در سال۱۳۹۰ نیز تایید شده است. وی دراین مطالعه تاکید کرده است که این رابطه زمینه ساز سایر تغییرات موفقیت آمیز در بیمارستان خواهد بود و مدیران را در پیش بینی نظام مند الویت های تغییر و تدوین بهتر استراتژی ها دراجرای موفقیت آمیز تکنیک ها و فرایند های مدیریت یاری خواهد کرد.

بنابراین، تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت. وجود یک فرهنگ ضعیف و فاقد انعطاف و بدون مشارکت و خلاقیت در سازمان موجب می شود که کارکنان سازمان هیچ تمایلی به نوآوری، تغییرو خلق ایده های جدید نداشته باشند و از طرف دیگر از تسهیم و تبادل دانش خود با دیگران ترس داشته باشند.

در حالی که یک فرهنگ پویا ، مشارکتی و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد داشته باشند منجر به این می شود که افراد سازمان در برابر تغییرات به خوبی واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر پیشرفت و تعالی قرار دهند (۱۲).

نتایج حاصل از یافته ها نشان می دهد که، نه تنها دو متغیر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با هم رابطه دارند، بلکه مولفه های مدیریت دانش و ابعاد فرهنگ سازمانی هم هر کدام با هم رابطه مثبت و معنی دار بالایی دارند. این نتیجه با نتایج مطالعات رضایی کلانتری، مهاجر، صادقی، جعفری، فدایی و رضایی دولت آبادی همسویی دارد(۱۶-۱۲).

یافته های پور طاهری در سال ۱۳۹۱ هم نشان داده است که با افزایش فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش هم افزایش می‌یابد و همچنین تک‌تک مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نیز بر مدیریت دانش اثرگذارند.

از این رابطه می توان چنین نتیجه گرفت که هر چقدر پایه های مولفه های فرهنگ سازمانی همچون معیار های موفقیت ، تاکید های استراتژی، پیوند های سازمانی ، مدیریت کارکنان، رهبری سازمانی و ویژگی های حاکم اصولی تر باشد، بهتر می توان پایه های مدیریت دانش را در سازمان بنا نهاد (۱۷).

همانطور که نتایج نشان داده است، بین ویژگی حاکم و مولفه های مدیریت دانش شامل، کسب، تولید، ذخیره، انتشار سازماندهی و کاربرد دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و ضریب همبستگی آنها تقریبا متوسط می باشد، به گونه ای که هر چقدر حاکم یا همان رییس سازمان محیط کار را از شکلی رسمی خارج کند، پویایی و خلاقیت در آن شکل می گیرد، افراد ریسک پذیرتر می شوند ومشارکت شکل می گیرد.

نتایج نمایانگر همبستگی بین رهبری سازمانی و تمامی مولفه های مدیریت دانش است. این نشان دهنده این است که هر چه ویژگی رهبران در سازمان به عنوان یک مشاور و حامی باشد، سازمان و افراد آن بهتر می توانند با نوآوری و خطر پذیری، پایه های مدیریت دانش را بنا نهند.

یافته ها نشان می دهد که شیوه مدیریت کارکنان در سازمان با تمام فرایند انجام مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری دارد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

یعنی شیوه ای در مدیریت کارکنان باید اتخاذ شود که کار گروهی ، توافق و مشارکت در افراد در امور سازمان سرلوحه قرارگیرد و این امر منجر به رقابت طلبی ، سخت کوشی و پیشرفت سازمان خواهد شد.

نتایج همبستگی متغیر پیوند سازمانی با هریک از مولفه های مدیریت دانش نشان داده است که رابطه زیادی بین این متغیر ها وجود دارد. این بدین معناست که هر چقدر اجزای سازمان به هم وفادارتر و نسبت به هم دارای اعتماد بیشتر باشند کمتر مانعی بر سر راه اجرای مدیریت دانش خواهند گذاشت. فدایی در سال ۹۴ نیز رابطه مثبت و معنی دار این دو متغیر را تایید کرده است (۱۵) .

رابطه معنا دار متغیر تاکید های استراتژیک و کسب، تولید، ذخیره، انتشار، سازماندهی و کاربرد دانش نشان دهنده این است که هر چه در فرایند برنامه ریزی استراتژیک بر تعهد بالای کارکنان، حفظ روحیه آنان، بدست آوردن منابع جدید، ایجاد چالش های جدید، رقابت و دستیابی به اهداف پایدار تاکید شود در اجرای فرایند مدیریت دانش کمتر سازمان دچار مشکل خواهد شد.

تحلیل یافته ها نشان داده است که همبستگی زیادی بین معیار موفقیت افراد در سازمان و مدیریت دانش وجود دارد. می توان چنین نتیجه گرفت که موفقیت در سازمان می بایست بر پایه جدیدترین و بهترین خدمات تعریف شود. همچنین موفقیت بر اساس پیشرفت منابع انسانی، کار گروهی، تعهد کارکنان و مشارکت آنان تعریف شود.

بنابراین تمامی مولفه های مدیریت دانش با تک تک مولفه های فرهنگ سازمانی رابطه دارد. این نتیجه گیری با مطالعه رضایی دولت آبادی و جعفری همسویی دارد (۱۶ ، ۱۴).

با توجه به مطالب ذکر شده می توان گفت قبل از پیاده سازی فرایند مدیریت دانش لازمه آن پذیرش جمعی آن موضوع بین کارکنان است، بدین معنی که تک تک افراد سازمان اهمیت هر برنامه ای را لمس کنند واین مهم جز با مشارکت و ایجاد همدلی و تعهد سازمانی میسر نمی گردد.

زمانی که افراد لازمه آن را لمس کرده وآن را پذیرفتند خود را در مسیراجرای آن برنامه قرار داده و تمام تلاش خود را جهت نایل شدن به آن به کار خواهند بست.

در این مرحله ابتکار و نوآوری شکل می گیرد و زمانی که خلاقیت در سازمان ایجاد شود، سازمان به اهداف دانشی خود نزدیک می شود. محدودیتی که در این مطالعه می توان ذکر کرد وقت ناکافی پرستاران جهت پاسخگویی با دقت به سوالات پرسش نامهمی باشد.

در مقابل نقطه قوت مطالعه پوشش قسمت تحقیق نشده در این خصوص بود که منجر به تکمیل مطالعات این زمینه گردید. اعضای سازمان نسبت به تعهدات و وعده های خود در قبال یکدیگر سخت پایبند خواهند شد واین به نوبه خود منجر به وفاداری و تعهد بالای سازمانی و زمینه ساز ایجاد بسترهای مدیریت دانش است. ایجاد و توسعه همکاری در سازمان از طریق انجام دادن کارها به صورت گروهی و تیمی زمینه ساز مشارکت و توسعه و تسهیم دانش خواهد شد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع در این مقاله وجود ندارد. همچنین تمامی هزینه های مالی این پروژه بر عهده نویسندگان اصلی بوده است.

تشکر و قدر دانی

از تمامی کسانی که در این مسیر مرا یاری رساندند خصوصا از استاد بزرگوارم جناب آقای دکتر بهرام دلگشایی کمال تشکر را دارم.

References

1-Ahmadi Baladehi M, Mirzaei Arabi M. Knowledge management and its relationship to the creativity of employees (Case study: Mazandaran province police chief). scientific-promotional magazine . 2013;37(9): 29-48.[Persian]

2-Feyz D, Akbarzade M, Zangian S. Designing interactive model of organizational culture, organizational citizenship behavior and its impact as a result of the organizational part with the mediation of knowledge management. Journal of Organizational Culture Management. 2015; 13(1) : 47-64.[Persian]

3-Mosyvand AD. level of knowledge management system and its relationship to quality of life and job management . Sports Ministry and Sports Development. 2015; 6 (1): 85.[Persian]

4-Siah khale sar M, Qayumi A, Moradi H. The determine of the relationship organizational culture (Quinn Model) and feasibility of implementation of knowledge management in Iranian Gas Transmission Corporation, Journal of Occupational and Organizational Consulting 2012 ; 5(12): 101 -124. [Persian]

5-Mohajer S, Khoshfar Gh, Sorkh pour B. The relationship between organizational culture and knowledge management case study: Golestan Province Environmental Protection Agency. the seventh national conference and the first International Conference on 28 and 29 February 2014, the Convention Center International martyr Beheshti, Tehran. [Persian]

6-Bozanjany Farhi B. Assessment and analysis of organizational culture a culture strategy. fifth edition. Spring 2011. [Persian]

7-Khakpoor A, Pardakhtchi MH, Ghahremani M, Abolghasemi M. relationship between organizational culture and knowledge management within the faculty, culture strategy. fifth edition, Spring 2009. P:102-105.[Persian]

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]

8-Bidokhti A, Hoseini Sh, Ehsani Z. The relationship between organizational culture and knowledge management in the city of Semnan Education. Journal of strategy. 2011: 59(20) : 191-216.[Persian]

9-Parsley S.The relationship between organizational culture and knowledge management from the perspective of employees of Ahvaz . 2012: 12(3).[Persian]

10-Mujibi T, Hossein Zadeh Abandansar S.The relationship between organizational culture and knowledge management strategy of Pars Oil Company. Journal of Management. 2013: 29(1).[Persian]

11-Lawson, S. Examining the relationship between organizational culture and knowledge management. Doctoral dissertation, Nova Southeastern University.2003.

12- Sadeghi A. the relationship between organizational culture and knowledge management Case Study: Shahid Hashemi Nejad Hospital in Tehran. Journal of Hospital. 2010:12(6).[Persian]

13-Kalantary M, Salehi M, Taheri M. The relationship between organizational culture and knowledge management at the University of Surrey and the proportion of each component, Journal of New Approaches in Educational Administration Islamic Azad University of Shiraz, spring 2014: 5(1): 189-200.[Persian]

14- Jafari M, Gorji H, Salehi M, Rastegari B. the relationship between organizational structure and culture with knowledge management strategy and general hospitals in Tehran University of Medical Sciences. Health Management .2011 .14 (45).[Persian]

15-Fadaei GH, Andaysh S. the relationship between organizational culture and knowledge management in the School of Information Sciences and Tehran University.first edition;2015. [Persian]

16-Rezaei H, Khazaei J, Kialashki J, Amani M, Verij kazemi R. Modeling the influence of organizational culture on knowledge sharing and creating agility in controlling critical condition. 2013: 10(4).[Persian]

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/tbj.v18i6.2599]