



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.



This Paper Should be Cited as:

Author : Nasrin Donyayi, Naser Mohammad Zadeh. The Relationship between Nurses' Knowledge Management and Organizational.....Tolooebhdasht 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^۱، ناصر محمدی زاده^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه آموزشی مدیریت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی، 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.

چکیده

مقدمه: امروزه با تغییر سطح فرهنگ سازمانی پرستاران می‌توان بر شیوه استفاده از مؤلفه‌های مدیریت دانش در بیمارستان تغییر ایجاد کرد. هدف از پژوهش حاضر، سنجش رابطه مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های 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 کوین و کامرون بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و آزمون‌های آماری همبستگی اسپیرمن و شاپیرو ویلک انجام شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل نشان داد که هر یک از مولفه‌های 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 مولفه‌های آنها باهم رابطه مثبت و معنی داری دارند، می‌توان با برنامه‌ریزی در زمینه ابعاد فرهنگ سازمانی به تدریج تعامل بین پرستاران را در سازمان به گونه‌ای بهبود بخشید که پایه‌های مدیریت دانش به عنوان یک مزیت برتر در مراکز آموزشی درمانی، نهادینه گردد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، پرستاران، بیمارستان‌های آموزشی درمانی
این مقاله حاصل پایان‌نامه دانشجویی مقطع کارشناسی ارشد از دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌باشد.

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



مقدمه

دانایی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است و سازمانی که از این موهبت برخوردار باشد با چالش‌های موجود بهتر برخورد می‌کند و در عرصه رقابت موفق‌تر عمل می‌نماید. 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 دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیش‌تر و بهتر در جهت 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 برنامه‌های اولویت دار خود قرار دهد. در دنیای امروز، جوامع و سازمان‌ها درصدد کسب مزیت رقابتی پایدار هستند. در این راستا مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمان‌هاست تا سرمایه خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند (۱).

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

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

برخی شرایط، موقعیت‌ها و چالش‌ها به موفقیت و یا شکست نهایی مدیریت دانش در سازمان منجر می‌شود (۳). هم‌چنین ارتقای سطح دانش کارکنان می‌تواند ضمن بهره‌مند ساختن آنها از دانش روز و ارتقای عملکرد شغلیشان، زمینه بهبود بیش‌از 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 به عمل آمده 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 کوپین در ارائه چارچوب جهت‌سنجش فرهنگ سازمانی 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 فرهنگ سازمانی، 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 در زمینه



تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران (شامل ۱۷۰۰ پرستار) 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 علی اصغر (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 یحییایان 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 $r=0/3$ 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.

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

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

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 و چهار سؤال مربوط

ای شکل می گیرد که حاوی ارزشها و باورهای است که الگوهای رفتاری و هنجارها را مشخص می کند (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. بزرگترین 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 بی توجهی به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ غالب یک سازمان می تواند مانع اصلی برای ایجاد و کاربرد سرمایه دانش باشد (۹).

فعالیت های ضعیف مدیریت دانش، به دلیل نبود فرهنگی است که حامی فرایندهای مدیریت دانش و کمک کننده به ایجاد و گسترش دانش باشد (۱۰). همان طور که مطالعات انجام شده قبل همچون مطالعه لاوسون نشان می دهد 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 بیمارستان های 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 بیمارستان های آموزشی درمانی



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

ضریب همبستگی اسپیرمن بین ۱- و ۱ تغییر می‌کند. اگر $r \leq 1$ < 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 می‌یابد 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 می‌دهد.

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

ضرایب همبستگی در واقع وابستگی دو متغیر را مشخص می‌کنند:

اگر ضریب همبستگی بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۵ ضریب بسیار پایین است. تنها ۴٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می‌دهد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ ضریب متوسط است. حدود ۲۵٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می‌دهد. اگر ضریب همبستگی بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۵ ضریب بالایی است. تا ۷۲٪ تغییرات مشترک میان دو متغیر را نشان می‌دهد.

کد اخلاق این مقاله IR.TUMS.REC1395.9311564007 می‌باشد.

یافته‌ها

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

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 کوپین و کامرون 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 سؤال مربوط به معیارهای موفقیت است. این پرسش‌نامه شامل اطلاعات دموگرافیک از جمله 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 محاسبه شده است. آلفا کرونباخ سوال‌های فرهنگ سازمانی ۸۰٪ و آلفا کرونباخ سوال‌های مدیریت دانش ۹۲٪ محاسبه شده است. همچنین روایی هردو پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان تأیید 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 می‌شد. از آنجایی که متغیرها نرمال نبودند از آزمون همبستگی اسپیرمن جهت رابطه سنجی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام شد.



پرستاران لیسانس بوده و بیشترین 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 $P < 0/001$ ، 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 $P < 0/001$ ، 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 $P < 0/001$ ، 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 $P < 0/001$ ، 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 $P < 0/001$ ، لذا از نظر آماری بین تأکیدی 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 دانش ۰/۷۴۱، کسب دانش ۰/۶۴۸، سازماندهی دانش ۰/۶۸۷، ذخیره دانش ۰/۶۲۳، انتشار دانش ۰/۵۵۷ و کاربرد دانش ۰/۶۸۰، چون در این مورد نیز در تمامی موارد $P < 0/001$ ، لذا از نظر آماری بین حیطه معیار موفقیت و مؤلفه های مدیریت دانش نیز رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۱: 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 | <0/001 | <0/001 | <0/001 | <0/001 | <0/001 | <0/001 |
| N | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ |

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

| مقدار همبستگی | تولید | کسب | سازماندهی | ذخیره | انتشار | کاربرد |
|---------------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|
| مقدار همبستگی | ۰/۵۷۳ | ۰/۴۷۲ | ۰/۵۴۴ | ۰/۵۱۳ | ۰/۵۲۲ | ۰/۵۷۰ |
| P | <0/001 | <0/001 | <0/001 | <0/001 | <0/001 | <0/001 |
| N | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ |



جدول ۳: همبستگی بین مدیریت کارمندان و مؤلفه های مدیریت دانش

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

جدول ۴: همبستگی بین پیوند سازمانی و مؤلفه های مدیریت دانش

| تولید | کسب | سازماندهی | ذخیره | انتشار | کاربرد | |
|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|---------------|
| ۰/۵۱۱ | ۰/۳۷۸ | ۰/۴۶۸ | ۰/۴۰۱ | ۰/۴۲۰ | ۰/۴۱۰ | مقدار همبستگی |
| <۰/۰۰۱ | <۰/۰۰۱ | <۰/۰۰۱ | <۰/۰۰۱ | <۰/۰۰۱ | <۰/۰۰۱ | P |
| ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | N |

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

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



بحث و نتیجه گیری

همانطور که تحلیل یافته ها نشان داد، دو متغیر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه مثبت و معنی داری داشتند. این رابطه در مطالعه صادقی و همکاران در سال ۱۳۹۰ نیز تایید شده است. وی در این 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 در اجرای موفقیت آمیز تکنیک ها و فرایندهای 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، تغییر و 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 می یابد و همچنین تک تک مؤلفه های فرهنگ سازمانی نیز بر مدیریت دانش اثر گذارند.

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 تقریباً 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 و مشارکت 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 فرایندهای انجام مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری دارد.



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

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان گفت قبل از پیاده‌سازی فرایند مدیریت دانش لازمه آن پذیرش جمعی آن موضوع بین کارکنان است، بدین معنی که تک تک افراد سازمان اهمیت هر برنامه‌ای را لمس کنند و این مهم جز با مشارکت و ایجاد همدلی و تعهد سازمانی میسر نمی‌گردد.

زمانی که افراد لازمه آن را لمس کرده و آن را پذیرفتند خود را در مسیر اجرای 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 می‌گیرد و زمانی که خلاقیت در سازمان ایجاد شود، سازمان به اهداف دانشی خود نزدیک می‌شود. محدودیتی که در این مطالعه می‌توان ذکر کرد وقت ناکافی پرستاران جهت پاسخگویی با دقت به سوالات پرسش‌نامه‌ها می‌باشد.

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 وعده‌های خود در قبال یکدیگر سخت‌پایند خواهند شد و این به نوبه خود منجر به وفاداری و تعهد بالای سازمانی و زمینه‌ساز ایجاد بسترهای مدیریت دانش است. ایجاد و توسعه همکاری در سازمان از طریق انجام دادن کارها به صورت گروهی و تیمی زمینه‌ساز مشارکت و توسعه و تسهیم دانش خواهد شد.

یعنی شیوه‌ای 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، سخت‌کوشی و پیشرفت سازمان خواهد شد.

نتایج همبستگی متغیر پیوند سازمانی با هر یک از مولفه‌های مدیریت دانش نشان داده است که رابطه زیادی بین این متغیرها 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 معنی‌دار این دو متغیر را تایید کرده است (۱۵).

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

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



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]



- 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]