

## رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان\*

محمد رضا امیراسماعیلی<sup>۱</sup>، محمود نکویی مقدم<sup>۲</sup>، سجاد خسروی<sup>۳</sup>، سعید میرزایی<sup>۴</sup>، نادیا ارومیه‌ای<sup>۴</sup>

### مقاله پژوهشی

#### چکیده

**مقدمه:** دانش به عنوان منبع اصلی سازمان‌ها تلقی و به عنوان یک سرمایه مطرح شده است. انتقال، خلق و به کارگیری دانش، مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است که مشوق این امر باشد و دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های تولید کننده دانش باید از این امر بهره‌مند باشند. هدف این پژوهش تعیین رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر مطالعه‌ای تحلیلی است که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۱ در دانشگاه علوم پزشکی کرمان صورت پذیرفته است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان به تعداد ۸۴۴ نفر می‌باشد که نمونه مورد مطالعه با استفاده از نمونه‌گیری سهمیه‌ای ۲۰۰ نفر انتخاب شده است. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش استفاده شده است که روایی آنها در مطالعات قبلی تایید و پایایی آنها محاسبه شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های همبستگی Pearson، تجزیه و تحلیل واریانس و رگرسیون خطی) و از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شده است.

**یافته‌ها:** اکثر افراد تحت بررسی در این مطالعه، وضعیت فرهنگ سازمانی را مناسب ارزیابی کردند. بیشترین امتیاز در بعد انطباق‌پذیری (۲/۹) و کمترین امتیاز در بعد مشارکتی (۲/۶) حاصل شد. وضعیت مدیریت دانش نیز از سوی پاسخ‌دهندگان در حد متوسط و نسبتاً مطلوب ارزیابی شد. در نهایت رابطه آماری معناداری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به دست آمد ( $p\text{-value}=0/000$ ).

**نتیجه‌گیری:** فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در این مطالعه از وضعیت مناسبی برخوردار بودند. سازمان برای اینکه بتواند به طور موثر نظام دانش را بهبود ببخشد و در کل سازمان اشاعه دهد ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند. هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، پیاده‌سازی مدیریت دانش با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد.

**واژه‌های کلیدی:** فرهنگ سازمانی؛ مدیریت دانش؛ دانشگاه‌ها.

پذیرش مقاله: ۹۲/۱۲/۱۰

اصلاح نهایی: ۹۲/۱۲/۶

دریافت مقاله: ۹۲/۶/۳۰

**ارجاع:** امیراسماعیلی محمد رضا، نکویی مقدم محمود، خسروی سجاد، میرزایی سعید، ارومیه‌ای نادیا. رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۱(۶): ۷۷۰-۷۷۸.

- \*- این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی به شماره ۹۱۴۹۵ با حمایت معاونت پژوهشی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بوده است.
- ۱- استادیار، مدیریت خدمات بهداشت درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران
  - ۲- استاد، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران
  - ۳- دانشجوی دکتری، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران (نویسنده مسؤل)  
Email: khosravi.sajad@yahoo.com
  - ۴- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران

## مقدمه

سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای خط‌مشی‌ها و اجرای استراتژی‌ها و... تاثیر می‌گذارد (۴). تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (۵). بنابراین با توجه به اینکه امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابت، تغییر است، سازمان‌ها و شرکت‌ها ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمان به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان، آنها را به درک، فهم و ارایه دانسته‌ها و ایده‌های جدید و استفاده عملی از آن ایده‌ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند این است که فرهنگ سازمانی به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمان‌ها که رفتار کارکنان متأثر از آن می‌باشد، فرهنگی دانش پرور و حامی فعالیت‌های دانش محور باشد (۶). از طرفی در قرن حاضر به علت تغییر در سیستم‌های مراقبت بهداشتی، این سازمان‌ها با چالش‌های زیادی مثل افزایش هزینه‌ها و فشارهای مالی، افزایش آگاهی مشتریان، رقابتی شدن بازار و ارتقای کیفیت و هزینه اثربخشی خدمات مواجه شده‌اند. این تغییرات نیاز به افزایش تسهیم اطلاعات و دانش و استفاده از فنون مدیریت دانش را می‌طلبد (۷). تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ دانش محور که شامل ارزش‌ها و اعتقادات اعضای سازمان در ارتباط با مفاهیم اطلاعات و دانش می‌باشد، مهم‌ترین عامل در موفقیت مدیریت دانش است، لذا مسؤولین عرصه‌های خدمات بهداشتی درمانی می‌توانند با بهره‌گیری از ابزار مدیریت دانش برای تبدیل سازمان‌هایشان به سازمان‌های یادگیرنده در کسب قابلیت‌های این نوع سازمان‌ها گام موثری را بردارند (۵). تاکنون پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج از کشور در زمینه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش صورت گرفته است از جمله، حسینی در پژوهش خود نشان داد که فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از وضعیت متوسط برخوردار بوده است و بین آنها رابطه معناداری وجود دارد و استقرار مدیریت دانش، مستلزم تغییر در فرهنگ سازمانی می‌باشد (۸). عسگری در مطالعه خود به بررسی رابطه بین

دنیای موجود با استانداردهای متنوع خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غیر قابل پیش‌بینی است. الوین تافلر اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر فرانتزیه، هنگامی برای انسان‌ها جاذب خواهد بود که آدم کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن، قدرت تحمل لازم را داشته باشد و با شجاعت در مقابل آن ظاهر شود. تحقق این پدیده ایده آل، زمانی امکان‌پذیر خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات آنچنانی در دنیای آیندگان آماده سازد. این نیز مشروط به دانش، مهارت، بینش و پویایی است. زندگی در دنیای جدید نیازمند شناخت کامل و کسب مهارت‌های استفاده از این ابزارهاست. بدون شناخت چنین ابزاری رقابت و زندگی بسیار مشکل خواهد بود و باعث از دست دادن فرصت‌های فراوانی در زندگی روزانه افراد و جوامع است. یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان را در تامین این اهداف یاری رساند، مدیریت دانش است (۱). درک نقش و جایگاه واقعی دانش در سازمان‌ها به یافتن پاسخی برای این سؤال که چرا برخی سازمان‌ها همواره موفق هستند، کمک می‌کند. درک این مساله که چه عواملی زمینه‌ساز تداومی می‌شوند که امکان بقایی پرنشاط را برای سازمان‌ها به وجود آورد، با آشنایی مفهوم دانش و نحوه کاربرد و استفاده از آن در سازمان به طور نزدیکی در ارتباط می‌باشد (۲). مدیریت دانش خلق دانش، کسب دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتشار دانش، به اشتراک گذاری دانش و بالاخره به کارگیری دانش است. یک سازمان باید دانش مورد نیاز خود را شناسایی و آن را کسب نماید و ذخیره‌سازی کند تا بتواند آن را در موارد مورد نیاز به کار گیرد. پس مدیریت دانش شامل فرایندهای ایجاد و خلق دانش، اعتبار بخشیدن به دانش، شکل بخشیدن به آن، توزیع دانش و کاربرد علمی آن در سازمان می‌باشد (۳). از طرفی فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی تاثیر می‌گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌بخشد و بر نگرش رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های

دانشجویی و معاونت درمان) را بر اساس مدل Denison ارزیابی و سپس رابطه آن را با مدیریت دانش بررسی کند.

### روش بررسی

پژوهش حاضر مطالعه‌ای تحلیلی است که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۱ خورشیدی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان صورت پذیرفته است. هدف از این پژوهش، تعیین رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (شامل: فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سازگاری، فرهنگ انطباق‌پذیری و فرهنگ رسالتی) و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود. جامعه این پژوهش کلیه کارکنان واحدهای ستادی معاونت‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی کرمان (معاونت آموزشی، معاونت تحقیقات و فناوری، معاونت توسعه و مدیریت منابع، معاونت غذا و دارو، معاونت بهداشتی، معاونت امور فرهنگی و دانشجویی و معاونت درمان) می‌باشد که شامل ۸۴۴ نفر بوده است. در این پژوهش از نمونه‌گیری سهمیه‌ای استفاده شد و از هر یک از معاونت‌های مورد مطالعه به نسبت تعداد کارکنان آن معاونت افرادی به صورت تصادفی انتخاب و مورد پژوهش قرار گرفته‌اند. همچنین حجم نمونه مورد نیاز نیز بر اساس فرمول زیر محاسبه شده است (۱۱) که برابر با ۱۷۰ نفر شده است و با توجه به اینکه امکان برگشت ندادن پرسش‌نامه‌ها وجود داشت تعداد ۲۰۰ پرسش‌نامه توزیع گردید.

$$n = \left[ \frac{Z\alpha + Z\beta}{C} \right]^2 + 3$$

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع، از روش کتابخانه‌ای نظیر کتب، پایان‌نامه‌ها و مجلات علمی و برای جمع‌آوری داده‌ها جهت تحلیل و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از دو پرسش‌نامه استفاده شده است که برای بررسی مدیریت دانش از مدل پایه‌های ساختمان مدیریت دانش probst و همکاران (۷) و برای بررسی فرهنگ سازمانی از مدل فرهنگ سازمانی Denison (۱۲) استفاده شده است. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی توسط Denison طراحی شده است. تعداد سؤالات اختصاصی در پرسش‌نامه شامل ۲۹ سؤال و در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (طیف کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) تدوین شده است.

عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) با مدیریت دانش پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که رابطه معناداری بین ساختار سازمانی با خلق و انتشار دانش وجود دارد (۹). Mason و Pauleen در پژوهشی به بررسی موانع و عوامل موثر در پذیرش برنامه‌های مدیریت دانش پرداختند و به این نتیجه رسیدند که موانع مدیریت دانش عبارت از فرهنگ سازمانی، رهبری و عملکردهای مدیریت می‌باشند (۱۰). دانشگاه‌های علوم پزشکی وظایف مختلفی بر عهده دارند و با طیف مختلفی مخاطب شامل دانشجو، ارایه‌کنندگان، اساتید، کارمندان و مردم در ارتباط هستند. این دانشگاه‌ها از جمله مراکز اصلی تولید و اشاعه دانش محسوب می‌شوند و نقش حیاتی در پیشبرد سطح علمی جامعه دارند. دانشگاه‌های علوم پزشکی با به کارگیری صحیح مدیریت دانش قادر خواهند بود قابلیت‌های دانش پروری خود را افزایش دهند و به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها دست یابند همچنین استفاده موثر از مدیریت دانش می‌تواند منافع اقتصادی را نیز برای این دانشگاه‌ها به دنبال داشته باشد. استفاده موثر از مدیریت دانش، مستلزم وجود فرهنگ سازمانی مناسب است و دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های تولید کننده دانش باید از این امر بهره‌مند باشند. از آنجایی که دانشگاه علوم پزشکی کرمان به دنبال تحولات گسترده در سطح خود می‌باشد، نتایج حاصله می‌تواند زمینه را برای پیاده‌سازی و بهبود تکنیک‌های تعالی‌گرایی و بهبود سازمانی در دانشگاه و ارتقای عملکرد آن فراهم آورد. همچنین مدیران با آگاهی از نوع فرهنگ سازمانی سازمان خود می‌توانند جهت رفع نواقص احتمالی تلاش کنند و سازمان را برای بهبود، تحول و تغییرات موفقیت‌آمیز آماده نمایند. لذا با توجه به اهمیت واقعیت‌های پیشگفته در پژوهش حاضر، پژوهشگر بر آن بوده است تا فرهنگ سازمانی واحدهای ستادی معاونت‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی کرمان (معاونت آموزشی، معاونت تحقیقات و فناوری، معاونت توسعه و مدیریت منابع، معاونت غذا و دارو، معاونت بهداشتی، معاونت امور فرهنگی و

در این مطالعه از لحاظ تحصیلات دارای مدرک لیسانس (۵۱ درصد) و کمترین آنها دارای مدرک دکتری (۸ درصد) بوده‌اند. همچنین بیشتر افراد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ ساله قرار داشته‌اند. از لحاظ سابقه خدمت یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشتر افراد دارای سابقه خدمت کمتر از پنج سال می‌باشند. در این پژوهش و براساس طیف Likert پنج گزینه‌ای طراحی شده در پرسش‌نامه تحقیق، حداکثر و حداقل میانگین امتیازات هر بعد از فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به ترتیب برابر با پنج و یک می‌باشد. لذا با توجه به مطالعات صورت گرفته و همچنین نظر اساتید، مقدار عددی ۲/۵ به عنوان حد متوسط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در این مطالعه در نظر گرفته شده و امتیاز بالاتر از آن به عنوان مطلوب بودن وضعیت است. جدول ۱ میانگین امتیازات مولفه‌های اصلی فرهنگ سازمانی را در نمونه مورد مطالعه نشان می‌دهد.

همانطور که از جدول ۱ مشخص است، فرهنگ انطباق‌پذیری فرهنگ غالب در دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشد. همچنین فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سازگاری و فرهنگ انطباق‌پذیری نیز در این دانشگاه در سطح مطلوبی قرار دارند. جدول ۲ وضعیت مدیریت دانش و مولفه‌های آن را در دانشگاه علوم پزشکی کرمان نشان می‌دهد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت دانش و مولفه‌های آن در دانشگاه علوم پزشکی کرمان از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است. در این مطالعه به جز مولفه‌های کسب دانش، استفاده دانش و ارزیابی دانش دیگر مولفه‌ها دارای نمره متوسط و در حد نسبتاً مطلوب بوده‌اند و در مجموع نمره کلی مدیریت دانش از وضع مناسب برخوردار است.

سوالات ۱ تا ۱۰ مولفه فرهنگ مشارکتی (شامل: توانمندسازی، تیم‌سازی، توسعه قابلیت‌ها)، ۱۱ تا ۱۶ مولفه فرهنگ سازگاری (شامل: ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی)، ۱۷ تا ۲۳ مولفه فرهنگ انطباق‌پذیری (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 می‌دهند. پرسش‌نامه مدیریت دانش شامل ۲۱ سؤال ۵ گزینه‌ای می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت، ۸ مؤلفه مدیریت دانش را مورد سنجش قرار می‌دهد. سوالات ۱ و ۲ مؤلفه تعیین اهداف دانش، سوالات ۴ و ۵ مولفه شناسایی دانش، سوالات ۶ و ۷ مولفه کسب دانش، سؤال ۸، ۹ و ۱۰ مولفه توسعه دانش، سوالات ۱۱ تا ۱۴ مؤلفه تسهیم دانش، سوالات ۱۵ و ۱۶ استفاده دانش، سوالات ۱۷، ۱۸، ۱۹ نگهداری دانش و سوالات ۲۰ و ۲۱ مؤلفه ارزیابی دانش را مورد سنجش قرار می‌دهند. روایی پرسش‌نامه‌های مذکور در مطالعات قبلی (۹، ۱۳، ۱۴) مورد تایید قرار گرفته است و پایایی آنها در این مطالعه با استفاده از روش باز آزمایی محاسبه شده است که این مقدار برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۸۷ و برای مدیریت دانش برابر با ۰/۸۵ بوده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها جهت پردازش داده‌های استخراج شده از پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸، از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و ...) و آمار استنباطی (آزمون‌های همبستگی پیرسون، تجزیه و تحلیل واریانس و رگرسیون خطی) استفاده گردید.

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۴۲ درصد از نمونه مورد مطالعه را مردان و ۵۸ درصد دیگر را زنان تشکیل می‌دهند. بیشتر پاسخ‌دهندگان

جدول ۱: میانگین امتیازات مولفه‌های اصلی فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

انحراف معیار	میانگین	مولفه‌های فرهنگ سازمانی
۰/۶۳	۲/۶	مشارکتی
۰/۶۴	۲/۷	سازگاری
۰/۷	۲/۹	انطباق‌پذیری
۰/۸۱	۲/۷	رسالتی

جدول ۲: وضعیت مدیریت دانش و مولفه‌های آن در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

مؤلفه‌های مدیریت دانش	میانگین	انحراف معیار
تعیین اهداف دانش	۲/۶	۰/۸۱
شناسایی دانش	۲/۶	۰/۶۶
کسب دانش	۲/۳	۰/۸۲
توسعه دانش	۲/۵	۰/۶۵
تسهیم دانش	۲/۶	۰/۶۵
استفاده دانش	۲/۲	۰/۷۵
نگهداری دانش	۲/۵	۰/۷۷
ارزیابی دانش	۲/۱	۰/۷۷
مدیریت دانش	۲/۵	۰/۴۵

مؤلفه‌های فرهنگ مشارکتی و انطباق‌پذیری تاثیر خود بر مدیریت دانش را حفظ نمودند. همچنین نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان می‌دهد که فرهنگ انطباق‌پذیری و مشارکتی بیشترین همبستگی را با مدیریت دانش دارند. جدول ۴ امتیاز کلی مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و همچنین میزان ارتباط بین آنها را در دانشگاه مورد مطالعه نشان می‌دهد.

جدول ۳ میزان همبستگی و ارتباط بین شاخص‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

بر طبق جدول ۳ که در آن با استفاده از آزمون رگرسیون خطی، ارتباط متغیرهای مورد بررسی هر کدام ابتدا با حذف اثر سایر فاکتورها و سپس تمام متغیرها هم‌زمان تاثیراتشان بر مدیریت دانش سنجیده شد، نشان می‌دهد که در بررسی تک تک متغیرها، همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی  $p$ -value کمتر از ۰/۰۵ کسب نمودند. با حفظ اثر سایر فاکتورها

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی و ضریب همبستگی میان نمره مدیریت دانش و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

ضریب همبستگی (r)	آزمون رگرسیون چند متغیره				آزمون رگرسیون تک متغیره				متغیر
	P	R <sup>2</sup>	انحراف معیار	B	P	R <sup>2</sup>	انحراف معیار	B	
۰/۵۹۱	۰/۰۱	۰/۳۵	۰/۰۶۲	۰/۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۵	۰/۰۴۱	۰/۴۲۴	مشارکتی
۰/۴۵۷	۰/۵۰۷	۰/۳۵	۰/۰۵۵	۰/۰۳۷	۰/۰۰۰	۰/۲۰	۰/۰۴۵	۰/۳۲۳	سازگاری
۰/۶۰۷	۰/۰۰۰	۰/۴۳	۰/۰۴۸	۰/۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۳۶	۰/۰۳۶	۰/۳۸۸	انطباق‌پذیری
۰/۴۸۴	۰/۰۵۸	۰/۴۴	۰/۰۳۸	۰/۰۷۳	۰/۰۰۰	۰/۲۳	۰/۰۳۵	۰/۲۶۹	رسالتی

جدول ۴: وضعیت کلی متغیرهای مورد مطالعه و ارتباط بین آنها در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

متغیرهای مورد مطالعه	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری و میزان همبستگی
فرهنگ سازمانی	۲/۷	۰/۵۸	P-value= ۰/۰۰۰
مدیریت دانش	۲/۵	۰/۴۵	r = ۰/۶۴۵

## بحث

پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران نسبتاً ضعیف برآورد کرده است (۱۷). یافته‌های این پژوهش در بررسی آزمون یک متغیره همانند مطالعه صادقی و سیدجوادین نشان می‌دهد که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد. اما نتایج آزمون چند متغیره نشان می‌دهد که با وجود سایر فاکتورها، فقط مولفه‌های فرهنگ مشارکتی و انطباق‌پذیری با مدیریت دانش رابطه معنادار دارند که ضریب همبستگی محاسبه شده نیز نشان دهنده ارتباط قوی بین این متغیرها می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که در مجموع بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ارتباط معنادار و همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد که مشابه مطالعه صادقی در تهران می‌باشد. فرهنگ سازمانی به عنوان شخصیت و شالوده سازمان نقش موثری در برقراری مدیریت دانش دارد و سازمان برای این که بتواند به طور موثر نظام دانش را بهبود ببخشد و در کل سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، پیاده‌سازی مدیریت دانش با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موثر در استقرار مدیریت دانش و اساس موفقیت مدیریت دانش است. Lopez (۱۹) Davenport (۲) و Mario Syed-Ikhsan (۲۰) معتقدند مدیریت دانش مستلزم ایجاد فرهنگ سازمانی قوی است تا از آن حمایت کند. Syed-Ikhsan و Rowland (۲۱) و حسن‌زاده (۲۲) نیز در مطالعات خود فرهنگ سازمانی را به عنوان زیرساخت مهم مدیریت دانش مطرح می‌کنند. از طرفی فرهنگ سازمانی ضعیف می‌تواند مانعی برای اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باشد، چرا که پژوهش‌های Pauleen و Mason (۱۰) نشان می‌دهند که مهمترین مانع در اجرای مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی موجود است.

لازم به ذکر است در انجام مطالعه حاضر پژوهشگران با محدودیت‌های چندی از جمله محافظه کاری برخی از کارکنان در ارائه اطلاعات و پر کردن پرسش‌نامه‌ها، کمبود منابع اطلاعاتی و نگرش منفی بعضی از مسؤولین نسبت به انجام مطالعه مواجه بودند که با توضیح اهداف پژوهش و نیز ایجاد

در این پژوهش، هدف کلی بررسی مولفه‌های فرهنگ سازمانی و ارتباط آن‌ها با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مولفه‌های فرهنگ سازمانی در این دانشگاه از وضعیت مطلوبی برخوردار بودند. از فرهنگ سازمانی می‌توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می‌شود که افراد در تلاش برای نگهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته‌های خود را تسهیم کنند و منتشر سازند (۱۵). Peters و همکارش حاکی از آن است که سازمان‌های متعالی و برتر، فرهنگی قوی و مثبت دارند، زیرا فرهنگ قوی و مثبت، سبب افزایش مشارکت کارکنان و توافق آن‌ها بر روی نکات راهبردی و افزایش تعهد افراد به سازمان و نهایتاً همسویی اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این اصل، عاملی مهم برای افزایش اثربخشی و بهره‌وری است (۱۶). طبق یافته‌های این پژوهش، فرهنگ غالب در دانشگاه علوم پزشکی کرمان فرهنگ انطباق‌پذیری می‌باشد. بنابراین یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری این سازمان به حساب آورد. سازمان‌های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند (۱۷). همچنین در پژوهش صادقی که در بیمارستان هاشمی‌نژاد تهران انجام شده است وضعیت فرهنگ سازمانی در این بیمارستان مطلوب برآورد شده است و فرهنگ مشارکتی، فرهنگ غالب بیمارستان بوده است (۱). دارابی در پژوهش خود در بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت مدرس، به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی در دانشگاه مزبور از وضع نامطلوبی برخوردار است که با مطالعه حاضر متفاوت می‌باشد (۱۸). در این پژوهش وضعیت مدیریت دانش در حد متوسط و نسبتاً مطلوب برآورد شده است که مشابه مطالعه صادقی در تهران می‌باشد. همچنین سیدجوادین در مطالعه خود وضعیت مدیریت دانش را در شرکت ملی

اطمینان نسبت به ارایه بازخورد نتایج پژوهش، تا حد امکان این مشکل مرتفع گردید.

### نتیجه‌گیری

بر طبق مطالعات انجام شده و مطالعه حاضر می‌توان نتیجه گرفت که تغییر فرهنگ یکی از مهمترین جنبه‌های هر نظام مدیریت دانش تلقی می‌گردد. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان 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، مشارکت و خلاقیت در سازمان موجب می‌شود که کارکنان سازمان هیچ تمایلی به نوآوری، تغییر و خلق ایده‌های جدید نداشته باشند و از طرف دیگر از تسهیم و تبادل دانش خود با دیگران ترس دارند در حالی که یک فرهنگ پویا، مشارکتی و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند در برابر تغییرات به خوبی واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر پیشرفت و تعالی قرار می‌دهد. سازمان برای اینکه بتواند به طور موثر نظام دانش را بهبود ببخشد و در کل سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، پیاده‌سازی مدیریت دانش با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد.

### پیشنهادها

در نهایت محققین به منظور بهبود هر چه بیشتر وضعیت فعلی پیشنهاداتی به شرح زیر ارایه می‌دهند:

- ایجاد فضاهای مذاکره و گپ‌های یادگیری در قالب جلسات مباحثه و مناظره به منظور ایجاد بستر مناسب کسب و انتقال دانش.
- ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر با تاکید بر توسعه‌ی انسانی از طریق آموزش به عنوان فرایندی برای بهبود و اعتلای

قابلیت و توانایی‌ها، افزایش دانش و آگاهی و تغییر گرایش و نگرش‌های کارکنان به خصوص نسبت به مشاغل که در چند سال اخیر دچار تغییر و تحول شده‌اند.

- برگزاری و طراحی دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی به صورت کارگاهی و عملی که براساس نیازهای حیاتی و ملموس سازمان باشند و در این دوره‌ها و برنامه‌ها نه تنها باید روش‌ها، تکنیک‌ها و کاربردهای ابزار و روش‌های جدید انجام کار به کارکنان آموزش داده شود بلکه این برنامه‌ها و دوره‌ها باید بتواند بینش عمیق تری نسبت به کار و محیط کار در کارکنان ایجاد نماید.

- ایجاد فرهنگ اطلاع رسانی شفاف، دقیق و روشن از طریق تهیه‌ی کاتالوگ، بروشور، بیلبرد در مورد آخرین تغییرات در حوزه مسایل و موضوعات شغلی در سازمان و نصب آنها در مکان‌های پر تردد.

- ایجاد فرهنگ سالم رقابتی از طریق ارایه پاداش و ارتقای شغلی کارکنانی که در خارج از سازمان و به صورت داوطلبانه در برنامه‌های آموزشی که مربوط به حوزه شغلی آنها می‌باشد جهت حفظ و تقویت انگیزه‌ی افراد و ایجاد حس رقابت سالم و سازنده در سایر کارکنان.

- دادن بازخورد به کارکنان در قبال فعالیت‌های کاری، در این صورت کارکنان از نقاط ضعف و قوت خود آگاه می‌شوند و سعی خواهند نمود خود را به شرایط مطلوب نزدیک سازند.

### تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب مرکز تحقیقات مدیریت ارایه خدمات سلامت در معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۱ به شماره ۹۱/۴۹۵ می‌باشد که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شده است. نویسندگان مراتب تشکر و قدردانی از کلیه شرکت‌کنندگان و افرادی که امکان انجام این پژوهش را فراهم نمودند، اعلام می‌دارند.

### References

1. Sadeqi A, Jafari H, Pakdaman M, Mohamadi R, Ahadi B. The relationship between organizational culture and knowledge management: Shahid Hashemi Nejad Hospital Tehran. Journal of Hospital 2012; 10(2): 1-8. [In Persian]

2. Davenport T, Lawrence P. Knowledge Management. Seresht H, Trans. Tehran: SAPCO Publication; 2000. pp. 50-51. [In Persian]
3. Bhatt GA. resource based perspective of developing organization capabilities for business transformation. Journal of knowledge and process management 2000; 7(2): 119-25.
4. Saeediyan nejad S. The relationship between organizational culture and the use of ICT in education agencies in Tehran. [Thesis]. Tehran: Islamic Azad University, Sciences and Research Branch; 2006. [In Persian]
5. Choi B, Lee H. An empirical investigation of knowledge management styles and their effect on corporate performance. Journal of Information & Management 2003; 40(5): 403-17.
6. Etemadian M. Excellence in Hospital based on EFQM model. Tehran: Vazhepardaz Publication; 2009. pp.30-32. [In Persian]
7. Probst GJB, Stephen R, Romhardt K. Managing Knowledge: Building Blocks for Success. Canada: John Wiley & Sons; 1999.
8. Hoseyni Y. The Relationship between organizational culture and Knowledge management in Tarbiat Modares University. [Thesis]. Tehran: Tarbiat Modares University; 2006. [In Persian]
9. Asgari N. The relationship between Organizational Factors and Knowledge Management. [Thesis]. Tehran, Iran: Tehran University; 2005 [In Persian]
10. 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.
11. Chehrei A. Sampling and sample size calculations in studies of medical science. Tehran: Ariya publication; 2007. Pp.44-6. [In Persian]
12. Denison DR. Organizational Culture: can it be a key lever for driving organizational change? International Institute for Management Development. Journal of Organization Science 2000; 6(2), 204-23
13. Shirin A. The relationship between organizational culture and organizational structure in Management and Planning Organization. [Thesis]. Tehran, Iran: Governmental Management' centre; 2001. [In Persian]
14. Golvani M. The relationship between organizational culture and knowledge management in Iran Khodro. [Thesis]. Tehran, Iran: Management and Accounting Faculty of Allame Tabatabayi University; 2008. [In Persian]
15. Kalesht K. Knowledge management from a Business Requires Strategy perspective. Journal of FID Review 2000; 1(37):11-32
16. Peters TJ, Waterman RH. In search of excellence: Lesson From Americans best run companies. New York: Harper& Row: 1982
17. 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. [In Persian]
18. Darabi N. The survey of organizational culture of Tarbiat Modares University. [Thesis]. Tehran: Tarbiat Modares University; 2002. [In Persian]
19. López SP, Peón JMM, Ordás CJV. Managing knowledge: The link between culture and organizational learning. Journal of knowledge management 2004; 8(6): 93-104
20. Donate MJ, Guadamillas F. The effect of organizational culture on knowledge management practices and innovation. Journal of Knowledge and Process Management 2010; 17(2):18-28
21. Syed-IkhsanSO Sh, Rowland F. Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. Journal of Knowledge Management 2004; 8(2): 95 – 111.
22. Hasanzade M. Infrastructure factors of Knowledge Management in Government. [Thesis]. Mashhad, Iran: Ferdosi Mashhad University; 2006. [In Persian]



## The Relationship between Organizational Culture Components and Knowledge Management: Case Study of Kerman University of Medical Sciences\*

Mohammad Reza Amiresmaili<sup>1</sup>, Mahmood Nekooi Moghadam<sup>2</sup>, Sajad Khosravi<sup>3</sup>,  
Saeed Mirzaei<sup>4</sup>, Nadia Oroomiei<sup>4</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Knowledge is regarded as a major resource of organizations and as an asset. Transmission, creation and applying knowledge require an organizational culture which encourages this process. Universities as knowledge-producing organizations should benefit from this. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and knowledge management at Kerman University of Medical Science.

**Methods:** Present analytical study was done with cross sectional in Kerman University of Medical Sciences in 2012. Statistical population consisted of all staff working at deputies of Kerman University of Medical sciences (844) of which a sample of 200 was selected using quota sampling. In order to collect data, questionnaires on organizational culture and knowledge management were used whose validity was confirmed in previous studies and their reliability was calculated. Descriptive and inferential statistical methods (Pearson correlation, ANOVA and linear regression) were used for data analysis through spss18.

**Results:** Organizational culture was evaluated well by the majority of the studied subjects. Highest and lowest scores was obtained by adaptability (2/9) and participatory (2/6) dimensions respectively. Knowledge management status was evaluated at moderate and good level by studied subjects. Finally, there was a significant relationship between organizational culture and knowledge management (P-value=0/000).

**Conclusion:** Organizational culture and knowledge management were in good condition in this study. Organization must first consider the organizational culture in order to improve the knowledge system and to spread it throughout organization effectively. The more strong the organizational culture is, the more successful the implementation of knowledge management would be.

**Keywords:** Organizational Culture; Knowledge Management; Universities.

Received: 25 Agu, 2013

Accepted: 1 Mar, 2014

**Citation:** Amiresmaili MR, Nekooi Moghadam M, khosravi S, Mirzaei S, Oroomiei N. **The relationship between organizational culture components and knowledge management: Case study of Kerman University of Medical Sciences.** Health Inf Manage 2015; 11(6):778.

\*- This article is derived from of the research project approved by the Research Center for Health Services Management in Kerman University of Medical Sciences, No. 91495 which is supported by Kerman University of Medical Sciences.

1- Assistant Professor, Health Services Management, Research Center for Health Services Management, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

2- Professor, Research Center for Health Services Management, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

3- PhD student, Health Services Administration, Research Center for Health Services Management, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran (Corresponding Author) Email: khosravi.sajad@yahoo.com

4- MSc student, Health Services Administration, Research Center for Health Services Management, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran