

بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با تعهد سازمانی در کارکنان سازمانهای پژوهشی محور

سلماز سادات نقوی الحسینی^۱، ندا مهرداد^{۲*}، عطااله پورعباسی^۳، بهاره یزدی زاده^۴، حسین ادیبی^۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۰۲

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت بالقوه مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی به عنوان یک ابزار بهره وری برای خلق دانش و نوآوری، همچنین اهمیت انگیزه و تعهد کارکنان به عنوان عاملی مهم برای پیاده سازی موفق مدیریت دانش این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی در پژوهشگران شاغل در مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد.

روش بررسی: ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون (۲۰۰۳) و تعهد سازمانی مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۹) بود. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ و آمار توصیفی و استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد در مجموع بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی پژوهشگران مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و پژوهشگران از سطح مدیریت دانش نسبتا مطلوب و تعهد سازمانی بالایی برخوردار بودند. همچنین آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین تولید، کسب و سازماندهی دانش با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد اما بین ذخیره، انتشار و کاربرد دانش با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: سطح تعهد و انگیزش کارکنان به دلیل نقش زیرساختی آن، در پیاده سازی مدیریت دانش و افزایش بهره وری و اثربخشی سازمان اهمیت دارد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش - تعهد سازمانی - مراکز تحقیقاتی - دانشگاه علوم پزشکی تهران

۱. سایر، مرکز ایده پروری و نوآوری، پژوهشگاه علوم غدد و متابولیسم دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران، solmaz.naghavi@gmail.com، ۰۹۱۲۵۳۲۲۶۸۸
۲. *نویسنده مسئول، دانشیار، مرکز تحقیقات بهره برداری از دانش سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران و مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران، Neda1963@yahoo.com، ۰۹۱۲۳۷۹۸۰۱۳
۳. استادیار، مرکز تحقیقات غدد و متابولیسم، پژوهشگاه علوم بالینی غدد و متابولیسم، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران، atapoura@gmail.com، ۰۹۱۲۵۸۷۸۹۶۲
۴. دانشیار، مرکز تحقیقات بهره برداری از دانش سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران، byazdizadeh@tums.ac.ir، ۰۹۱۲۳۳۰۹۴۰۳
۵. استادیار، مرکز تحقیقات دیابت، پژوهشگاه علوم بالینی غدد و متابولیسم، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران، adibihastam@gmail.com، ۰۹۹۰۴۳۳۴۱۶۱

مقدمه

دانشگاهها به دلیل دارا بودن زیرساخت های اطلاعاتی مدرن، به اشتراک گذاری دانش و تمایل اعضا برای به دست آوردن دانش از منابع در دسترس، برای استفاده از اصول و روشهای مدیریت دانش مناسب گردیده اند (۱). آنها برای بدست آوردن سهم قابل توجهی از دانش و کارکنان دانشی باید از یک سو از شیوه ها و استراتژی های موثر منابع انسانی در مدیریت دانش استفاده نموده و از سوی دیگر به منابع انسانی توجه نمایند و تعهد آنها را در درون سازمان برای بهره برداری از دانش افزایش دهند (۲).

در مراکز تحقیقاتی نیز، مدیریت دانش به عنوان یک ابزار بهره وری برای تولید دانش و نوآوری است. مراکز تحقیقاتی و پژوهشی از نظر مدیریت دانش، وضعیت ویژه و خاصی دارند زیرا تولیداتشان فقط و فقط دانش است (۳) و بقا و توانمندی آنها نیز تا حد زیادی وابسته به دانشی است که زاینده منابع انسانی است. در حقیقت دانش ضمنی منابع انسانی در سازمانهای پژوهش محور و دانش محور یکی از مهمترین عوامل تعیین کننده سطح عملکرد سازمان است و این فقدان و کمبود از طریق استقرار یک سیستم مدیریت دانش اثربخش و موفق قابل بررسی می باشد. به گونه ای که در معیارهای بررسی شده در استقرار مدیریت دانش، از عامل منابع انسانی به عنوان اهرمی مهم در کسب مزیت رقابتی در محیط پویا و پیچیده امروز یاد شده است (۴) و مدیران نیز به دنبال ارائه برنامه هایی برای ایجاد هماهنگی میان اهداف و نیازهای منابع انسانی در روش های تامین اهداف سازمانی می باشند. امروزه موقعیت سازمان ها به صورتی درآمده است که داشتن منابع انسانی راضی، خلاق و متعهد، مهم ترین منبع سازمانی محسوب می شود (۵) و سازمانها دائماً به دنبال راههایی هستند که تعهد در میان کارکنان را

افزایش دهند. زیرا تعهد منجر به بهبود نگرش کارکنان، رضایت شغلی، افزایش عملکرد، کاهش غیبت کارکنان و افزایش سودآوری سازمان می شود (۶) تعهدسازمانی در مورد تاثیر و ایجاد ارتباط با سایر متغیرهای مربوط به کار متمرکز شده است (۷) و بسیاری از محققان تعهد سازمانی را به عنوان یک ابزار قدرتمند و مطلوب برای اتصال کارکنان به سازمان و افزایش بهره وری و اثربخشی تعریف کرده اند (۸).

Meyer & Allen (1991) تعهد سازمانی را حالتی روانی تعریف می کنند که رابطه فرد با سازمان را مشخص می کند و کمتر احتمال دارد که فرد به طور داوطلبانه سازمان را ترک نماید (۹). طبق نظر Mowday & et al. (1979) تعهد سازمانی عبارت است از تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان، اعتقاد راسخ به اهداف و ارزشهای سازمان و تمایل شدید به باقی ماندن در سازمان (۱۰).

مدیریت دانش نیز به یک استراتژی اولیه مدیریت در سازمانهای تحقیقاتی تبدیل شده (۸)

و می تواند اثربخشی و کارایی مراکز تحقیقاتی را بهبود بخشد و برای آنها ارزش بالایی فراهم آورد (۱۱). ویلیام استاربوک (۱۹۹۲) معتقد است که مدیریت دانش مناسب ترین شیوه و الگوی مدیریت برای سازمانهای دانش محور است که پژوهشگاهها و مراکز تحقیقاتی نیز از جمله این گونه سازمانها هستند (۱۲). Gupta et al. (2000) مدیریت دانش را به عنوان فرایندی که به سازمان در جهت یافتن، انتخاب، توزیع و انتقال اطلاعات و تخصص مورد نیاز برای فعالیت هایی از قبیل حل مساله، یادگیری پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری کمک می کند، تعریف کرده اند (۱۳). از نظر Horwath & Armacost (2002) مدیریت دانش به عنوان عمل تولید، کسب، انتشار و دسترسی به دانش و اطلاعات زمانی که برای تصمیم گیری بهتر، اتخاذ اقدامات و

Neyestani & et al. (2013)، نشان دادند که شاخصهای تعهد سازمانی به طور قابل توجهی با به اشتراک گذاری دانش ارتباط دارد (۲۱). نتایج مطالعه Jenaabadi & et al. (2014) نشان داد بین تعهد سازمانی و مدیریت دانش، یعنی خلق دانش، اشتراک دانش، کاربرد دانش و ذخیره دانش یک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۲).

موسوی و همکاران (۲۰۱۲)، استدلال کردند هنگامی که تعهد سازمانی کارکنان افزایش یابد آنها برای به اشتراک گذاری دانش تلاش خواهند کرد، بنابراین مدیران باید به اشتراک گذاری دانش و برنامه کاربردی در سازمان را بهبود بخشند و راههای مختلف داخل سازمان را برای به اشتراک گذاری دانش تسهیل نمایند (۲۳).

مرور مطالعات انجام شده نشان داد که در زمینه خاص موضوع این تحقیق، یعنی ارتباط تعهد سازمانی و مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی و پژوهشی، مطالعه ای انجام نشده است ولی در زمینه تعهد سازمانی و مدیریت دانش در واحدهای مختلف مانند آموزش و پرورش، دانشگاه ها، صنایع، شرکت ها و ... پژوهش های مختلفی انجام شده است. بنابراین با توجه به اهمیت مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی و پژوهشی به عنوان یک ابزار بهره وری برای خلق دانش و نوآوری، همچنین اهمیت انگیزه و تعهد کارکنان به عنوان عاملی مهم برای اجرای موفق مدیریت دانش این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی در پژوهشگران شاغل در مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد.

مواد و روش بررسی

این پژوهش یک مطالعه مقطعی است که در آن ارتباط مدیریت دانش با تعهد سازمانی در پژوهشگران شاغل در

ارائه نتایج در حمایت از استراتژی کسب و کار مورد نیاز است معرفی کرده اند (۱۴).

مطالعه انجام شده توسط Malhotra & Galletta (2003) نشان داد انگیزه و تعهد به عنوان عوامل مهم برای پیاده سازی موفق سیستم های مدیریت دانش می باشد. Hoof & Ridder (2004) نتیجه گرفتند که تعهد و روابط سازمانی فاکتورهایی هستند که موجب به اشتراک گذاری دانش در میان افراد و سازمان ها می شود (۷). با توجه به نظر Bontis & Fitzenz (2002) رابطه متقابل بین رضایت و تعهد و انگیزه کارکنان از عوامل مهم توسعه سرمایه انسانی است و عملکرد کسب و کار با تعهد اعضای سازمان و توانایی شان برای تولید دانش جدید رابطه مثبت دارد (۱۵).

Alvesson (2005) بیان کرد سطح بالایی از تعهد کارکنان موجب موفقیت سازمان در تولید و تصاحب دانش می شود (۱۶).

Saleem & et al. (2011) نیز اعلام کردند کارکنانی که احساس یاهویت قوی تری دارند بیشتر مایل به اشتراک گذاری دانش ضمنی هستند (۱۷). Storey & Quintas (2001)، نشان دادند که افزایش اعتماد، انگیزه و تعهد کارکنان، یکی از مسائل کلیدی مرتبط با مدیریت دانش کارکنان است (۱۸). Hislop (2003)، بیان کرد یک رابطه قابل توجهی بین سطوح تعهد کارکنان نسبت به سازمان و نگرش و رفتارشان نسبت به مولفه های مدیریت دانش وجود دارد (۱۹). Rocha (2008) گفت که سطوح تعهد سازمانی کارکنان برای ابعاد مدیریت دانش اهمیت دارد (۷).

نتایج پژوهش Demirel & et al. (2013) نشان داد تعهد سازمانی به خصوص تعهد عاطفی اثر مثبت بر تبادل اطلاعات دارد و سازمان ها با استفاده کارآمدتر از منابع فعلی خود، وفاداری و پایداری کارکنان را با ایجاد فرهنگ به اشتراک گذاری دانش داخل سازمانی تامین می کنند (۲۰).

مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران مورد بررسی قرار گرفت.

به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان قدیمی‌ترین مرکز آموزش عالی نوین کشور هم اکنون با ۹۲ مرکز تحقیقاتی (۶۳ مرکز تحقیقاتی بالینی و ۲۹ مرکز تحقیقاتی بیومدیكال)، در حال انجام فعالیتهای علمی، آموزشی و پژوهشی است. با توجه به آنکه تعداد اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۱۸۳۳ نفر است، در صورتیکه تعداد اعضای هیات علمی مراکز تحقیقاتی وابسته به آن ۱۰۰۰ نفر باشد، تعداد نمونه مورد نیاز ۲۷۷ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری بود. پژوهشگرانی وارد مطالعه شدند که: رابطه استخدامی با دانشگاه یا مرکز تحقیقاتی مربوطه داشته، حداقل یک سال سابقه کار در مرکز و تجربه اجرای حداقل یک فعالیت پژوهشی را داشتند. همچنین رضایت جهت شرکت در مطالعه نیز داشتند.

محیط پژوهش شامل مراکز تحقیقاتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. ابزار گردآوری داده‌ها شامل ۳ قسمت بود که در قسمت اول مشخصات فردی افراد شرکت‌کننده آورده شده بود که شامل: سن، جنس، میزان تحصیلات، موقعیت سازمانی، سابقه کار و نوع استخدام بود. قسمت دوم پرسشنامه، شامل سوالات مربوط به مدیریت دانش بود که از پرسش‌نامه شرون لائوسون (۲۰۰۳) با ۲۴ سوال استفاده شد که ابعاد شش مولفه تولید دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش را جداگانه با ۴ سوال مورد سنجش قرار داد (۲۴).

روایی پرسشنامه از طریق همبستگی بین هر یک از مولفه‌های پرسشنامه توسط لائوسون اثبات و مناسب

گزارش شده است و پایایی پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ بدست آمد. همچنین روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط کوچکی سیاه خاله سر و همکاران (۱۳۹۱) (۲۵) و پورسلطانی زرنندی و ایرجی نقندر (۱۳۹۲) (۲۶) مورد بررسی قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ برای کل مقیاس به ترتیب ۹۲٪ و ۰/۹۰ بدست آمد.

در قسمت سوم به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۹) با ۱۵ سوال استفاده شد که سه مولفه تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهداف آن، تمایل به باقی ماندن و حفظ عضویت در سازمان، اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان را بررسی می‌کند (۲۷). روایی و پایایی پرسشنامه توسط محققان مختلف از جمله عیدی و همکاران (۱۳۹۲) (۲۸) و غلامپور و همکاران (۱۳۸۹) (۵) مورد بررسی قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۳ محاسبه گردید.

به منظور اطمینان بیشتر در مورد روایی و پایایی پرسشنامه‌های مذکور، مجدداً روایی و پایایی آن محاسبه شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق اعتبار محتوی توسط اساتید دانشگاه بررسی شد و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که در مورد پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۰ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۵ بدست آمد.

این پژوهش با تایید کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. پژوهشگر پس از کسب معرفی‌نامه از دانشگاه علوم پزشکی تهران و اخذ موافقت‌های لازم از مراکز تحقیقاتی و هماهنگی با آنها به محیط‌های تحقیق مراجعه و هدف کلی از گردآوری داده‌ها را بیان کرد و پاسخ‌دهنده را نسبت به ضرورت و اهمیت ارائه

یافته ها

در نهایت ۸۰ پرسشنامه (نرخ بازگشت ۲۹٪)، جهت انجام تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت. تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت شناختی نشان داد ۶۸/۷٪ از پاسخ دهندگان زن و بقیه مرد بودند. ۴۵ درصد آنها در گروه سنی ۲۵-۳۵ سال قرار داشته و ۵۰ درصد دارای تحصیلات دکترا بودند. ۷۵ درصد آنها نیز دارای موقعیت شغلی کارشناس و از نظر سابقه کار در گروه کمتر از ۵ سال قرار داشتند. همچنین از نظر نوع استخدام ۴۸/۷٪ افراد قراردادی بودند (جدول شماره ۱).

داده های صحیح آگاه کرد تا مشارکت کنندگان با دقت بیشتری به سوالات پاسخ دهند. سپس رضایت آنها را جهت شرکت در تحقیق اخذ نمود. همچنین به پاسخ دهنده اعلام شد که اطلاعات اخذ شده به صورت محرمانه حفظ خواهد شد.

داده های جمع آوری شده وارد نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. سطح معنی داری آزمونهای آماری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی مشارکت کنندگان

| متغیر | فراوانی | درصد |
|-------------|---------------|------|
| جنس | زن | ۵۵ |
| | مرد | ۳۱/۳ |
| سن | ۲۵ تا ۳۵ | ۴۵ |
| | ۳۶ تا ۴۵ | ۴۱/۲ |
| | ۴۶ تا ۵۵ | ۱۲/۵ |
| | ۵۶ و بالاتر | ۱/۳ |
| سطح تحصیلات | لیسانس | ۵ |
| | فوق لیسانس | ۳۵ |
| | دکترا | ۴۰ |
| موقعیت شغلی | رئیس | ۱ |
| | مدیر | ۷ |
| | معاون | ۵ |
| | دبیر | ۷ |
| نوع استخدام | کارشناس | ۶۰ |
| | رسمی | ۲۶ |
| | پیمانی | ۱۵ |
| | قراردادی | ۳۹ |
| سابقه کار | کمتر از ۵ سال | ۳۸ |
| | ۵-۱۰ | ۲۸ |
| | ۱۱-۱۵ | ۹ |
| | ۱۶ و بالاتر | ۵ |
| نوع استخدام | رسمی | ۲۶ |
| | پیمانی | ۱۵ |
| | قراردادی | ۳۹ |
| | سابقه کار | ۴۷/۵ |

استقرار مدیریت دانش را نسبتاً مطلوب و ۶۰٫۳٪ آنها وضعیت مدیریت دانش را نامطلوب ارزیابی کردند (جدول شماره ۲).

بررسی وضعیت مدیریت دانش در پژوهشگران مراکز تحقیقاتی نشان داد که ۴۳٫۷٪ افراد استقرار مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی را مطلوب، ۵۰٪ افراد میزان

جدول شماره ۲: وضعیت استقرار مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران

| مطلوب | | نسبتاً مطلوب | | نامطلوب | | طبقه |
|-------|---------|--------------|---------|---------|---------|----------------|
| درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | پراکندگی مقیاس |
| ۴۳٫۷ | ۳۵ | ۵۰ | ۴۰ | ۶٫۳ | ۵ | مدیریت دانش |

بالای تعهد سازمانی و ۲۰٪ از آنها از سطح متوسط تعهد سازمانی برخوردار بودند (جدول شماره ۳).

همچنین بررسی وضعیت تعهد سازمانی در پژوهشگران مراکز تحقیقاتی نشان داد ۸۰٪ افراد از سطح

جدول شماره ۳: وضعیت تعهد سازمانی در مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران

| بالا | | متوسط | | پایین | | طبقه |
|------|---------|-------|---------|-------|---------|------------------|
| درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | پراکندگی مقیاس |
| ۸۰ | ۶۴ | ۲۰ | ۱۶ | ۰ | ۰ | سطح تعهد سازمانی |

ابعاد ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. همچنین ضریب همبستگی بین نمرات کلی مدیریت دانش و تعهد سازمانی نیز نشان داد که به طور کلی بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط مولفه های مدیریت دانش و تعهد سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد تولید دانش، کسب دانش و سازماندهی دانش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین

جدول شماره ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد مدیریت دانش و تعهد سازمانی

| نمرات کلی مدیریت دانش | کاربرد دانش | انتشار دانش | ذخیره دانش | سازماندهی دانش | کسب دانش | تولید دانش | |
|-----------------------|-------------|-------------|------------|----------------|----------|------------|--------------------|
| ۰/۲۸۳ | ۰/۲۰۸ | ۰/۰۹۶ | ۰/۱۰۳ | ۰/۲۱۳ | ۰/۳۶۶ | ۰/۳۹۸ | مقدار ضریب همبستگی |
| ۰/۰۱ | ۰/۰۶ | ۰/۳۹ | ۰/۳۶ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | P Value |

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با تعهد سازمانی در پژوهشگران شاغل در مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران انجام شد.

نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر مدیریت دانش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشتند. این نتیجه با یافته های پژوهش حسینی شاوون و همکاران (۱۳۹۴) (۲۹) و صادقی و همکاران (۱۳۹۲) (۳۰) همخوانی داشت. از این رو جهت بهبود وضعیت فعلی مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی، لازم است با برگزاری دوره های آموزشی مدیریت دانش برای مسئولین و کارکنان، آنها را از اهمیت و مزایای مدیریت دانش مطلع نمایند. همچنین اجرا و پیاده سازی مدیریت دانش باید با پاداش دهی و تشویق ایده های جدید همراه باشد تا به اشتراک گذاری دانش و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب را تسهیل کند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که پژوهشگران مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران از سطح تعهد سازمانی بالایی برخوردار بودند زنجانی زاده و همکاران (۱۳۸۸) (۳۱) و بهروان و سعیدی (۱۳۸۹) (۳۲) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند. تعهد سازمانی کارکنان مربوط به عملکرد، ارزش ها و اعتقادات آنها است و افرادی که متعهدتر هستند، کار کردن در سازمان برایشان مهم است. آنها با ارزش های سازمان موافق بوده، خود را به عنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند، حاضراند فراتر از وظایف مقرر فعالیت نمایند و می توانند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشند. چنین به نظر می رسد که پژوهشگران، تمایل دارند که در مراکز تحقیقاتی باقی بمانند، برای

موفقیت سازمان تلاش بیشتری نشان دهند. همچنین به ارزشها و اهداف سازمانی اعتقاد راسخ دارند.

دیگر نتایج پژوهش حاکی از آن است که به طور کلی بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی پژوهشگران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع بدان معنا است که سازمان ها برای آنکه بتوانند دانش موجود خود را مدیریت نمایند نیاز به کارکنانی وفادار و متعهد دارند. وقتی سطح تعهد در روابط میان اعضای سازمان بالا باشد افراد تمایل بیشتری به شرکت در فعالیت های دانشی و تبادل دانش دارند. همچنین افزایش و تبادل دانش در اثر اعتماد متقابل موجب خلق دانش و شکل گیری ایده های جدیدی می شود. این موضوع در پژوهشهای Hislop (2003) (۱۹)، Rocha (2008) (۷) و جدیدی و همکاران (۱۳۹۴) (۳۳) مورد تایید قرار گرفته است.

طبق نتایج، بین تولید دانش (دانش آفرینی) و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت که با یافته های پژوهش Bontis & Fitzenz (2008) (۱۵) و (2005) Alvesson (۱۶)، Nonaka et al (2008) (۳۴) همسو می باشد. تولید دانش شامل مجموعه فعالیت هایی است که از طریق آن دانش جدید در سازمان خلق و تولید می شود. از این رو فعالیت هایی مانند پاداش دهی و تشویق نوآوری و ایده های جدید کارکنان، بحث در مورد تجارب و شکست های سازمان، تشکیل گروه های یادگیری در سازمان، به کارگیری سازوکارهایی برای خلق و کسب دانش از منابع مختلف مانند کارمندان و مشتریان همگی از جمله فعالیت هایی است که خلق دانش جدید را در سازمان تسهیل می کند.

نتایج حاصل از تحقیق، ارتباط کسب (جذب) دانش و تعهد سازمانی را تایید کرد. نتایج پژوهشی که توسط Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle (2013) (۳۵) و

Obeidat et al (2014) (۲) انجام شد تاکیددی برای این موضوع است. کسب دانش شامل مجموعه فعالیتهایی است که به منظور کسب دانش جدید از خارج سازمان صورت می گیرد. بنابراین فعالیتهایی مانند میزان شرکت در دوره های آموزشی، همکاری سازمان با دانشگاهها و سایر مراکز علمی، خریداری دانش جدید برای سازمان، وجود اسنادی برای مکتوب سازی دانش کارکنان و همچنین جذب دانش از کارکنان، مشتریان و رقبا جهت کسب دانش جدید و ورود آن به سازمان ضروری به نظر می رسد.

در بررسی ارتباط بین سازماندهی دانش و تعهد سازمانی مشخص گردید سازماندهی دانش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. البته در ادبیات تحقیق، پژوهش مشابهی برای مقایسه نتایج یافت نشد. در سازماندهی دانش، تمرکز بر روی ایجاد مهارت جدید، خدمات جدید، نظرات بهتر و فرایندهای موثر است. لذا وجود خط مشی روشن برای ثبت و روزآمد کردن دانش، استفاده از روندهای مشخص برای طبقه بندی داده ها به صورت ترکیبی، ارائه بازخورد صحیح به پیشنهادات دانش محور توسط سازمان و وجود سازوکاری مشخص برای به کارگیری دانش کسب شده از تجارب مختلف در این زمینه توصیه می شود.

نتایج حاصل از تحقیق حاکی از آن است که ذخیره، انتشار و کاربرد دانش با تعهد سازمانی ارتباط معناداری ندارد. این بخش از نتایج از یک سو برخلاف نتایج پژوهش Jenaabadi et al (2014) (۲۲) بود که نشان داد بین تعهد سازمانی و کاربرد و ذخیره دانش یک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از سوی دیگر با پژوهش Najeeb et al (2018) (۳۶) همخوانی داشت.

دانش سازمان که یکی از مزیت های رقابتی سازمان است که باید به روز و نگهداری شود. لذا برای بهبود ذخیره دانش، به کارگیری امکانات سخت افزاری، چاپ

و نشر دانش اکتسابی در قالب کتاب و خبرنامه، وجود راهکارهایی برای حق امتیاز و کپی رایت دانش ایجاد شده، استفاده از تکنولوژی اطلاعات و وجود نشریه های مختلف برای ذخیره دانش کسب شده توسط سازمان پیشنهاد می شود. از سوی دیگر دانش موجود در سازمان باید به کار برده شود تا بتواند به سوددهی سازمان منجر شود. جهت ارتقای کاربرد دانش در سازمان بکارگیری ایده های جدید کارکنان در فرآیندهای سازمانی و توجه به فروش دانش سازمانی پیشنهاد می شود. همچنین انتشار دانش در داخل سازمان، پیش شرط حیاتی برای ایجاد اطلاعات و تجاربی است که سازمان می تواند از آن استفاده کند. بنابراین برای توزیع اطلاعات فعالیت هایی مانند برگزاری جلسه های بحث و تبادل نظر برای ارائه تجارب، وجود کتابخانه ها، مراکز اطلاعاتی و سایر منابع برای نشر دانش، استفاده از پایگاه های داده (اینترنت)، برگزاری گردهمایی ها، سخنرانی ها، کنفرانس ها و ارائه گزارش های به هنگام به همراه اطلاعات مناسب برای تمام اعضا برای انتشار دانش سازمانی توصیه می شود.

در نهایت می توان گفت مراکز تحقیقاتی و دانشگاه ها، موسسات دانش محور و پژوهش محوری هستند که در آن دانش تولید و توزیع می شود و این دانش نیز باید مدیریت شود. اگر مراکز تحقیقاتی نتوانند شکل صحیح دانش را در جای مناسب به طور شفاف تعریف کنند، در زمینه رقابت با مشکل مواجه خواهند شد. همچنین دانشگاهها و مراکز پژوهشی با به کارگیری کارکنان دانشی شایسته و ماهر و توانمندسازی آنها، از یک سو نقش مهمی در ایجاد و توسعه یک جامعه مبتنی بر دانش بازی خواهند کرد و از سوی دیگر با ایجاد انگیزه و تعهد در آنها باعث بهبود اثر بخشی عملکرد شغلی کارکنان و در نهایت بهبود اثر بخشی سازمان خواهند شد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی با عنوان بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با تعهد سازمانی پژوهشگران شاغل در مراکز تحقیقاتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران با کد ۹۶-۰۲-۱۰۲-۳۵۷۳۴ است که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی تهران انجام شده است.

قابل ذکر است پژوهش حاضر با محدودیتهایی مواجه بود از جمله؛ کمبود وقت و عدم همکاری برخی از مراکز تحقیقاتی جهت اخذ مجوز برای توزیع پرسشنامه، مشکلاتی که در همه پرسشنامه‌ها وجود دارد؛ اعم از جواب ندادن به برخی سوالات، متوجه نشدن آنها و طولانی بودن روند تکمیل پرسشنامه‌ها. لذا برای کاهش اثر محدودیت های مذکور ابزار گردآوری داده‌ها آنلاین و از طریق ایمیل و شبکه‌های مجازی نیز برای پژوهشگران ارسال شد.



منابع

- Mohayidin M G, Azirawani N, Kamaruddin MN, Margono MM. The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 2007; 5(3):301 – 312.
- Obeidat BY, Masadeh R, Bahjat Abdallah A. The Relationships among Human Resource Management Practices, Organizational Commitment, and Knowledge Management Processes: A Structural Equation Modeling Approach. *International Journal of Business and Management*. 2014; 9(3):9-26.
- Jean LE. Methods and tools for Knowledge Management in research centers; 2010. p. 1-18.
- Hooshmand H, Mirafzal S, Rezaeenoor J. Providing a Model for Assessing Knowledge Management Knowledge Based Organizations, Case Study of Qom University. *Roshd-e-Fanavari, Quarterly Journal of Parks and Growth Centers*. 2014; 10(38):65-75.
- Gholampour M, Talebpour M, Amirnejad S, Hosseini SE. The Relationship between Job Satisfaction with Organizational Commitment in directors and vice-principals of physical education of universities and institutes of higher education of the country. *Journal of sport management and action behavior*. 2010; 6(12): 25-38.
- Saqib M, Iqbal SMJ, Saifur RK, Choi SL. An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 2014; 8(1): 42-57.
- Rocha FS, Cardoso L, Nuria T. The importance of Organizational Commitment to Knowledge Management, *Comportamento Organizacional E Gestao*. 2008; 14(2): 211-232
- Geneviciute JG, Endriulaitiene A. Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations. *Social and Behavioral Sciences*. 2014; 140, 558 – 564.
- Velickovi VM, Visnji A, Jovi S, Radulovi O, Sargi C, Mihajlovi J, et al. Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. *Nursing outlook*. 2014; 62(6):415-427.
- Davila MC, Diaz Morales JF, Pasquini M, Giannini M. Organizational commitment in Spanish and Italian volunteers: A comparative study. *Europe's Journal of Psychology*. 2010; 6 (2): 32-46.
- Dastranj Mamaghani N, Samizadeh R, Saghafi F. Evaluating the Readiness of Iranian Research Centers in Knowledge Management. *American Journal of Economics and Business Administration*. 2011; 3 (1): 203-212.
- Arabi SM, Mousavi S. Strategic model of knowledge management for improving the performance of research institutes. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2009; 51: 1-26.
- Saaty AS. Marketing knowledge management strategy for improving organizational performance and competitiveness - "an applied



- study on private and public hospitals in Jeddah city". *European Scientific Journal*. 2014; 10(1): 272-284.
14. Horwitch M, Armacost J. Helping Knowledge Management be all it Can be. *The Journal of Business Strategy*. 2002; 23 (3):26-31
 15. Bontis N, Fitz-enz J. Intellectual capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital* 2002; 3(3): 223-247
 16. Alvesson M. Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human Relations*. 2005; 54: 863-886.
 17. Saleem WA, Adnan Gh, Munazza A. Person organization fit, organizational commitment and knowledge sharing attitude-an analytical study. *Information Management and Business Review*. 2011; 3(2):110-116
 18. Storey J, Quintas P. Knowledge management and HRM. In J. Storey (Ed.), *Human resource management; 2001: A critical text*: 339-363. London; Thomson Learning
 19. Hislop D. Linking human resource management and knowledge management via commitment: A review and research agenda. *Employee Relations*. 2003; 25(1/2): 182-202.
 20. Demirel Y, Goc K. The impact of organizational commitment on knowledge sharing, 1st Annual International Interdisciplinary Conference, Proceedings. 2013. p. 954-963.
 21. Neyeštani M, Piran M, Nasabi N, Nosrati K, Maidanipour K. The Necessity of Organizational Commitment for Knowledge Sharing Case Study: Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Sociological Research*. 2013; 4(1):162-171.
 22. Jenaabadi H, Pourghaz A, Sharifdejkam M. Investigating the Relationship between Knowledge Management and Organizational Commitment Elementary School Principals. *International Research Journal of Management Sciences*. 2014; 2(4):122-126.
 23. Mosavi Davoudi SM, Fartash K. The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Commitment of Employees: Case Study of Iranian Manufacturing Companies. *Pacific Business Review International*. 2012; 5(2):1-10.
 24. Lawson Sh. Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management [dissertation]: nova Southeastern univ.2003
 25. Kouchaki M, Ghaumi AA, Hasan Moradi N. The determine of the relationship organizational culture (Quinn Model) and feasibility of implementation of knowledge management in Iranian Gas Transmission Corporation. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2012; 4(12): 101-124.
 26. Poursoltani H, Iraj R. The relationship between knowledge management and employee's creativity in Physical education organization of Ferdowsi University of Mashhad. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2014; 1(1):61-71.
 27. Mowday RT, Steers R, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979; 14(2): 224-247.
 28. Eydi H, Honari H, Naseri V. The relationship of emotional intelligence and organizational commitment with organizational citizenship

- behavior of employees of I.R. Iran sport federations. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2014; 1(1):25-35.
- 29 Hosseini Shavoon A, Youzbashi A, Nasl Seraji R. Condition of Knowledge Management and Factors Affecting Its Establishment in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Strategy for Culture*. 2015; 8(30): 137-159.
30. Sadeghi A, Khammarnia M, Darzi S. a Study on Knowledge Management Status in the Hospital of Iran University of Medical Sciences. *Sadra Medical Sciences Journal*. 2013; 1(4):266-274.
31. Zanjanzadeh H, Noghani M, Hesami Z. The level of organizational commitment of the employees of Ferdowsi University of Mashhad and its social factors. *Journal of Iranian Social Studies*. 2009; 3(7):1-21.
32. Behravan H, Saeedi R. Factors Affecting the Organizational Commitment of Gas Company Employees Case Study: Central Office of Khorasan Razavi Province, Mashhad. *Two Quarterly of Social Sciences*. 2009; 6(2):181-199.
33. Jadidi L, Khodamoradi M. Study of the Relationship between Knowledge Management and Organizational Commitment in Aksin Steel Company, Khuzestan, the first annual conference of applied research in electrical engineering, computer science. 2015. p.1-7.
34. Nonaka I, Teece, D J. Research directions for Knowledge Management. In *Managing Industrial Knowledge: Creation, Transfer and Utilizations*. London: SAGE Publications. 2001.
35. Jimenez-Jimenez D, Sanz-Valle R. Studying the effect of HRM practices on the knowledge management process. *Personnel Review*. 2013; 42(1): 28-49.
36. Najeeb MM, Hanif MI, Hamid A A. The impact of Knowledge Management (KM) and Organizational Commitment (OC) on employee job satisfaction (EJS) in banking sector of Pakistan, *International Journal of Management Excellence*. 2018; 11(1):1476-1491



A Survey on Knowledge Management Status and its Correlation with Organizational Commitment among the Employees of Research-based Organizations

Solmaz Sadat Naghavi Alhosseini¹, Neda Mehrdad^{2*}, Ata Pourabbasi³, Bahareh Yazdizadeh⁴, Hossein Adibi⁵

Abstract

Background and Objective: Considering the potential importance of knowledge management (KM) in research centers, as a productivity tool for knowledge creation and innovation, as well as the significance of employees' commitment and motivation as an important factor for successful implementation of KM, the present study aims to investigate the association between KM and organizational commitment among the researchers working in research centers of Tehran University of Medical Sciences (TUMS).

Analysis method: Data gathering tools were knowledge management questionnaire developed by Lawson (2003) and Organizational Commitment questionnaire introduced by Mowday, Steers and Porter (1979), respectively. Data were analyzed using SPSS software (version 25) and descriptive statistics and inferential statistics were extracted by the Pearson's correlation coefficient test.

Results: The findings showed that there is a positive and significant correlation between KM and organizational commitment among researchers of research centers affiliated to TUMS and the researchers were enjoying a relatively desirable KM level and high organizational commitment. Also the Pearson's correlation coefficient showed that there is a positive and significant correlation between the production, acquisition and organization of knowledge with organizational commitment, but there was no significant correlation between the storage, dissemination and utilization of knowledge with organizational commitment.

Conclusion: The results of the research showed that the level of commitment and motivation of employees is critical due to its infrastructural role in implementing KM and increasing the efficiency of the organization.

Key words: Knowledge Management, Organizational Commitment, Research Centers, Tehran University of Medical Sciences

1. MSc, Department of Idea Development and Innovation Center, Endocrinology and Metabolism Research Institute, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran, solmaz.naghavi@gmail.com
- 2*. Corresponding author, Associate Prof, Knowledge Utilization Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran & Nursing Care Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3. Assistant Prof, Endocrinology and metabolism research center, Endocrinology and Metabolism Clinical Sciences Institute, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran atapoura@gmail.com
4. Associate Prof, Knowledge Utilization Research Center Tehran University of Medical Science, Tehran, Iran byazdizadeh@tums.ac.ir
5. Assistant Prof, Diabetes Research Center, Endocrinology and Metabolism Clinical Sciences Institute, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran adibiha@tums.ac.ir