

بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی - درمانی

زهرا وظیفه^۱، فرشاد توکلی^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۹۴/۲/۲۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۲۹

چکیده:

زمینه و هدف: مدیریت دانش نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. عوامل زیادی از جمله فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیرگذار است. لذا هدف پژوهش تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با مدیریت دانش است.

مواد و روش‌ها: مطالعه مقطعی توصیفی-تحلیلی حاضر در سال ۱۳۹۲ انجام شد. جهت انجام پژوهش ۳۲۲ نفر از کارکنان ۳ بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی و محقق ساخته مدیریت دانش استفاده شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به وسیله نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج آزمون سایر اهداف نشان داد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (قبیله، بازار، ادھوکراسی) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی بوروکراتیک و مدیریت دانش رابطه منفی و معناداری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود. تغییر در فرهنگ سازمانی به منظور استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی - درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی و بهداشتی زاهدان باید به نحوی باشد که فرهنگ سازمانی قبیله و فرهنگ سازمانی ادھوکراسی نسبت به سایر فرهنگ‌ها بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، سازمان‌های آموزشی - درمانی

^۱ استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، سیستان و بلوچستان، ایران
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، سیستان و بلوچستان، ایران
 * نویسنده مسوول) شماره تلفن: ۰۹۳۳۷۲۳۸۴۶۶ آدرس الکترونیکی: Tavakoli23@pgs.usb.ac.ir

مقدمه

در طول چند دهه گذشته، موضوع دانش توجه زیادی در تحقیقات مدیریت کسب کرده است. کسب و توسعه دانش عوامل مهمی در راستای موفقیت سازمان‌ها هستند (۱، ۲، ۳). دانش سازمانی، چه ضمنی و چه آشکار، دربرگیرنده دانش به اشتراک گذاشته‌شده و تجمیع یافته افراد درون سازمان است. این چنین دانش‌ها در فرایندهای سازمان درونی سازی شده و منتج از کالا و خدماتی است که در طول سال‌های متوالی تکامل یافته و برای ترکیب درس‌های آموخته‌شده از تجربه‌های گذشته سازمان توسعه می‌یابند (۴). مدیریت دانش اشاره به طیفی از اقدامات و فنونی دارد که به‌وسیله سازمان جهت شناسایی، ارائه و توزیع دانش، تخصص، سرمایه فکری و دیگر اشکال دانش برای به‌کارگیری، استفاده مجدد و انتقال دانش یادگیری در سطح سازمان بکار می‌رود (۵). مدیریت دانش عبارت است از فرایندی است که سازمان‌ها را قادر به شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی، توزیع و انتقال تجربه‌ها و اطلاعات حیاتی که ممکن است در فعالیت‌هایی همچون حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری بکار رود، می‌سازد (۶). مدیریت دانش سازمانی عموماً بر تسهیل دانش میان افراد و همچنین توسعه دانش مشترک درون سازمان تمرکز دارد می‌شود (۷). مدیریت دانش به‌عنوان مغز سازمان در نظر گرفته‌شده است که نیاز افراد به دانش و اطلاعات را برای تسهیل کارایی وظایف مختلف و افزایش سرعت و صحت فرایندهای تصمیم‌گیری تأمین می‌کند (۸). مدیریت دانش در سازمان به‌منظور ایجاد دارایی‌های فکری درون سازمان به ترکیب دو جنبه فنی (ذخیره و سازمان‌دهی دانش) و انسانی (ایجاد دانش جدید موجه) نیاز دارد (۹).

از طرف دیگر، فرهنگ سازمان به الگوها، باورها، ارزش‌های کاری، سمبل‌ها، مراسم‌ها و اسطوره‌هایی که در طول زمان تکامل یافته‌اند، اشاره دارد (۱۰). این مفهوم نشأت گرفته از انسان‌شناسی فرهنگی است و در زمینه‌هایی همچون رفتار سازمانی، مدیریت و بازاریابی بسیار محبوب است (۱۱). فرهنگ سازمانی نه تنها نشان‌دهنده آموخته‌های افراد است بلکه نشان‌دهنده اعتقادات عمیق افراد و تعاملات و رفتارهای آن‌ها با یکدیگر نیز است (۱۲، ۱۳).

یک فرهنگ دانش‌محور عبارت است از ارزش‌ها و هنجارهایی که سبب کاوش و پرورش دانش سازمانی و یادگیری پیوسته می‌شود (۱۴). فرهنگ سازمانی برای موفقیت مدیریت دانش بسیار حائز اهمیت است و تأثیر شایانی بر تبادل دانش، تعامل ترکیبی و ارزش ادراک‌شده اعضای سازمان دارد (۱۵). در واقع، یک فرهنگ پویا و منعطف در برابر تغییرات به شکل مناسب از خود واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر

پیشرفت قرار می‌دهد. ترویج فرهنگ تسهیم، همکاری، اعتماد و یادگیری در سازمان نقش به‌سزایی در تسهیل، خلق و انتقال دانش در سازمان دارد. اگر در سازمان فرهنگ تسهیم دانش موجود، وجود داشته باشد، افراد به‌طور طبیعی و داوطلبانه ایده‌ها و نظرات خود را در اختیار دیگران می‌گذارند، بدون اینکه آن‌ها را مجبور به این کار کرده باشند (۱۶). هندریکز (۲۰۰۴) بیان داشت که فرهنگ سازمانی نه تنها بر فرایند اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد بلکه بر راه‌هایی که کارکنان به ایجاد دانش جدید می‌پردازند نیز تأثیر می‌گذارد (۱۷).

مهم‌ترین مانع اجرای اثربخش مدیریت دانش عدم وجود فرهنگ تسهیم دانش و عدم درک مزایای بی‌شمار مدیریت دانش در میان کارکنان است (۱۸).

از جمله مطالعاتی که به بررسی رابطه این دو متغیر پرداخته است می‌توان به پژوهش صادقی و همکاران (۱۸) اشاره نمود. آن‌ها طی پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش مورد مطالعه: بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران»، دریافتند رابطه معناداری میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد. همچنین دریافتند که وجود فرهنگ سازمانی مناسب در سازمان موجب تغییر و تدوین بهتر استراتژی‌ها برای اجرای موفقیت‌آمیز فن‌ها و فرایندهای مدیریت می‌شود.

امیر اسماعیلی و همکاران (۱۹) طی پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان» دریافتند برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به‌طور مؤثر نظام دانش را بهبود بخشند باید به فرهنگ سازمانی توجه ویژه‌ی نمایند. همچنین دریافتند هرچه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، پیاده‌سازی مدیریت دانش با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد.

علامه و همکاران (۲۰) طی پژوهشی تحت عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش» دریافتند رابطه معناداری میان ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی (فرهنگ گروهی، فرهنگ ویژه سالاری، فرهنگ بازار و فرهنگ سلسله‌مراتبی) و شش بعد مدیریت دانش (خلق، کسب، سازمان‌دهی، نگهداری، انتشار و کاربرد دانش) وجود دارد.

تانگ و همکاران (۲۱) نشان دادند میان فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد.

یکی از بخش‌های دولتی کشور که بسیار دانش‌بنیان بوده و بخش عظیمی از منابع دولتی را به خود اختصاص می‌دهد، بخش مدیریت بیمارستانی کشور است. از طرف دیگر، حجم انبوهی از دانش و تجربه‌ی مدیریتی، طی سالیان طولانی در ذهن مدیران این بخش اندوخته شده است که پس از پایان دوران خدمت، این گنجینه‌ی ارزشمند به همراه آن‌ها از

شکل ۱. فرمول کوکران

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} \div \left(1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

n = حجم نمونه

N = حجم جمعیت آماری

t یا z = درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

P = نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

q = (1-p) = نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

d = درجه اطمینان

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار SPSS و ویرایش ۱۸ و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد.

به‌طور کلی پژوهش‌های علوم اجتماعی به دلیل اینکه با انسان‌ها سروکار دارند ملاحظات اخلاقی بسیار اهمیت پیدا می‌کند و پژوهشگران می‌بایست این ملاحظات را از ابتدای پژوهش تا انتهای آن مدنظر قرار دهند. لذا، پژوهشگران در این تحقیق ملاحظات زیر را مورد توجه قرار دادند:

- حفظ اطلاعات شخصی پاسخ‌دهندگان
- عدم توسل به زور و تهدید برای دریافت موافقت
- رعایت حرمت افراد یا اجتماع هنگام بحث و تفسیر
- رعایت صداقت در هنگام تجزیه و تحلیل داده‌ها و عدم تحریف

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۳۹.۱ درصد از نمونه مورد مطالعه را مردان و ۶۰.۹ دیگر را زنان تشکیل دادند. بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان از نظر سن در گروه سنی ۴۰-۳۶ سال با ۳۴.۸ درصد و کمترین فراوانی در گروه سنی ۲۵-۲۰ سال با ۷.۵ درصد کل بوده است. در رابطه با میزان تحصیلات، یافته‌های پژوهش نشان داد که بالاترین درصد (۴۳.۵) از نمونه مورد بررسی دارای مدرک لیسانس و کمترین درصد (۸.۱) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از لحاظ سابقه خدمت یافته‌های پژوهش نشان داد که کمترین درصد (۱۷.۴) از نمونه مورد بررسی دارای بیش از ۲۰ سال خدمت و همچنین بیشترین درصد (۲۴.۸) از نمونه مورد بررسی دارای سابقه خدمت بین ۱۵-۱۰ سال بودند.

در این قسمت نتایج تجزیه و تحلیل و بررسی سؤالات پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام ارائه خواهد شد.

سازمان خارج می‌شود؛ لذا شناسایی و اکتساب این دانش ارزشمند از اهمیت بسیار ویژه‌ای برخوردار است. همچنین مدیران با آگاهی از نوع فرهنگ بیمارستان خود می‌توانند جهت به اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان کمک زیادی نمایند. لذا در این پژوهش، پژوهشگران در پی پاسخ به پرسش ذیل هستند: آیا رابطه معناداری میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد؟

مواد و روش‌ها

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ اجرا پژوهش، توصیفی تحلیلی و از شاخه پیمایشی است. تعداد اعضای جامعه آماری کلیه کارکنان شاغل در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی بهداشتی زاهدان که تعداد آن‌ها به ۲۰۸۰ نفر می‌رسد، است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش تصادفی - طبقه‌ای و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۲۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید که بر این اساس پرسشنامه‌ها بین اعضای کارکنان بیمارستان‌های علی بن ابیطالب (ع) (۱۸۶ نفر)، خاتم‌الانبیاء (ص) (۱۲۲ نفر) و علی‌اصغر (ع) (۱۳ نفر) توزیع گردید و در نهایت ۳۲۲ عدد جمع‌آوری شد.

ابزار اندازه‌گیری داده‌ها دو پرسشنامه به شرح زیر بوده است: ۱. پرسشنامه فرهنگ سازمانی: پرسشنامه مذکور توسط کامرون و کوئین (۲۲) طراحی شده است. تعداد سؤالات در پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (طیف کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) تدوین شده است. ۲. پرسشنامه مدیریت دانش: ابزار اندازه‌گیری مدیریت دانش در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته است که با استفاده از پرسشنامه خامدا (۲۳) و همچنین مطالعات مربوط به مدیریت دانش و بررسی پرسشنامه‌های مشابه تدوین گردید. تعداد سؤالات در پرسشنامه شامل ۲۵ سؤال و در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (طیف کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) تدوین شد.

جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و تأیید اینکه آیا گویه‌های طرح‌شده جهت سنجش فرضیه‌های مورد نظر مناسب هستند یا خیر، از نظر استادان و صاحب‌نظران امر استفاده شد. همچنین جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه ابتدا آن‌ها به صورت تصادفی در بین نمونه ۳۰ نفری به اجرا درآمد که ضریب پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب برای فرهنگ سازمانی ۰/۹۴ و برای مدیریت دانش ۰/۸۱ محاسبه شد که حاکی از مناسب بودن ابزار مورد استفاده است.

جدول (۱) - همبستگی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی

| متغیر | فرهنگ سازمانی | مدیریت دانش |
|--------------|---------------|-------------|
| ضریب همبستگی | ۰.۳۱۴ | |
| سطح معناداری | ۰.۰۰۰ | |
| تعداد | ۳۲۲ | |

نتایج به دست آمده در جدول (۱) نشان دهنده معنادار بودن کلیه روابط در سطح خطای ۵ درصد است. در نتیجه تمام روابط با ۹۵ درصد اطمینان تأیید شدند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توانیم قضاوت کنیم بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین میزان همبستگی نسبتاً کمی (۰.۳۱۴) میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش مشاهده شد.

جدول (۲) - همبستگی بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

| متغیر | قبیله | ادهو کراسی | بورو کراتیک | بازار |
|--------------|-------|------------|-------------|-------|
| ضریب همبستگی | ۰.۳۱۴ | ۰.۲۸۰ | -۰.۱۱۲ | ۰.۲۰۶ |
| سطح معناداری | ۰.۰۰۰ | ۰.۰۰۰ | ۰.۰۴۴ | ۰.۰۰۰ |
| تعداد | ۳۲۲ | ۳۲۲ | ۳۲۲ | ۳۲۲ |

سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین همبستگی نسبتاً کمی میان مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش مشاهده شد.

نتایج به دست آمده در جدول (۲) نشان دهنده معنادار بودن کلیه روابط در سطح خطای ۵ درصد است. در نتیجه تمام روابط با ۹۵ درصد اطمینان تأیید شدند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توانیم قضاوت کنیم بین همه مؤلفه های فرهنگ

جدول (۳) - نتایج رگرسیون گام به گام نمره کلی مدیریت دانش از روی فرهنگ سازمانی

| گام | متغیر | F | β | t | sig |
|-----|------------------|-------|---------|-------|-------|
| ۱ | فرهنگ قبیله | ۳۴/۹۵ | ۰/۳۱ | ۵/۹۱ | ۰/۰۰۰ |
| ۲ | فرهنگ قبیله | ۳۴/۹۵ | ۰/۳۶ | ۶/۷۹ | ۰/۰۰۰ |
| | فرهنگ بوروکراتیک | ۲۵/۳۸ | -۰/۲۰ | -۳/۷۹ | |

نتیجه گیری

جدول (۱) نشان می دهد که فرهنگ سازمانی موجود در کلیه بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، تقریباً ۳۰ درصد می تواند بر روی مدیریت دانش تأثیرگذار باشد. این نتیجه بیانگر این است که فرهنگ سازمانی موجود در کلیه بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان نسبتاً دانش پرور و حامی فعالیت های دانش است. در چنین سازمانی محتوای فرهنگ سازمان به عنوان منبع دانش می تواند توسط افراد، دستورالعمل ها، روش کار و دستگاه های رایانه ای سازمان تقویت شود و در سازمان یادگیری، رشد فردی و سازمانی به عنوان یک ارزش تلقی شود. در این صورت می توان گفت با حضور یک فرهنگ دانش محور در سازمان زمین هایی مناسب برای موفقیت مدیریت دانش ایجاد شده است.

جدول (۳) نشان می دهد که در بررسی اولویت های متغیرهای پیش بینی کننده ی مدیریت دانش کارکنان شاغل بیمارستان های آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، در گام اول فرهنگ قبیله بیشترین پیش بینی را برای مدیریت دانش داشته است، این متغیر به تنهایی توانسته ۹ درصد تغییرات در مدیریت دانش را پیش بینی کند و در گام دوم فرهنگ بوروکراتیک نیز وارد الگوی پیش بینی مدیریت دانش شده است. این دو متغیر با یکدیگر توانسته اند ۱۳ درصد تغییرات مدیریت دانش را پیش بینی کنند، یعنی متغیر فرهنگ بوروکراتیک به تنهایی توانسته است ۴ درصد به میزان پیش بینی متغیر قبلی اضافه کند. همچنین فرهنگ سازمانی بازار و فرهنگ ادهو کراسی پیش بینی کننده های معناداری نبوده و بنابراین از معادله رگرسیون کنار گذاشته شدند.

آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با توجه به فرهنگ حاکم، اثربخشی لازم را دارد.

جدول (۲) نشان می‌دهد که بین فرهنگ بوروکراتیک و مدیریت دانش در بین بیمارستان‌های آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ که این یافته با نتایج تحقیقات گاپتا و شارما (۳۰)، کنگز (۳۱) و آشنا و همکاران (۲۸) همخوانی و مطابقت دارد؛ اما با پژوهش علامه و همکاران (۲۰) و بیدختی (۳۲) مطابقت ندارد. آشنا و همکاران (۲۸) دریافتند وجود ساختار، فرایندها، سیستم‌ها، تمرکز بر دستور و کنترل و دیگر ویژگی‌های مکانیکی چنین سازمان‌هایی مانع تشویق کارکنان جهت مشارکت فعالانه در اقدامات مدیریت دانش می‌شود. به‌زعم بیدختی (۳۲) فرهنگ بوروکراتیک انعطاف‌پذیری لازم را در سازمان ایجاد نمی‌کند؛ بنابراین به‌موجب این عامل کارکنان سازمان به رویه‌های موجود سازمانی عادت می‌کنند و تمایلی به نوآوری و خلق ایده‌های جدید ندارند و از طرف دیگر از تسهیم دانسته‌های خود با دیگران و تبدیل آن دانسته‌ها به مهارت‌هایی که بتواند در حل مسائل سازمان مؤثر باشد ترس دارند. عدلی نیز بر این باور بود که خلق دانش نیازمند محیط سازمانی پویا است.

جدول (۲) نشان می‌دهد که بین فرهنگ بازار و مدیریت دانش در بین بیمارستان‌های آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات علامه و همکاران (۲۰)، کنگز (۳۱) و چینلوی (۳۳) همخوانی و مطابقت دارد. در صورتی که با نتیجه پژوهش آشنا و همکاران (۲۸) همخوانی ندارد. آن‌ها در پژوهش خود دریافتند که بین فرهنگ بازار و مدیریت دانش رابطه منفی وجود دارد. به‌زعم آن‌ها زمانی که در سازمان افراد منافع شخصی خود را دنبال کنند به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان معنا و مفهوم پیدا نمی‌کند. بیدختی و همکاران (۳۲) دریافتند زمانی که فرهنگ غالب در سازمانی فرهنگ بازار باشد، محیطی رقابتی و نتیجه مدار برای کار فراهم می‌سازد. در چنین محیطی به انعطاف‌پذیری و موقعیت درونی سازمان یعنی توسعه منابع انسانی توجه لازم نمی‌شود؛ بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که بسیاری از ابتکارات مدیریت دانش به دلیل بی‌توجهی به انسان با شکست همراه بوده است.

جدول (۲) نشان می‌دهد که بین فرهنگ ادوکراسی و مدیریت دانش در بین بیمارستان‌های آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات علامه و همکاران (۲۰)، بالتازارد و کوک (۲۶)، دلونگ و فهی (۲۷) و آشنا و همکاران

درحالی که در این پژوهش همبستگی نسبتاً کمی میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش محاسبه گردید اما با پژوهش جعفری و همکاران (۲۴) مطابقت ندارد. چراکه آن‌ها در پژوهش خود دریافتند که همبستگی شدیدی میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد که دلیل این موضوع می‌تواند ناشی از جامعه آماری آن‌ها (کارکنان بخش آموزش اهواز) باشد. همچنین گودرزوند چگینی (۲۵) نشان داد که همبستگی زیادی میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد.

جدول (۲) نشان می‌دهد که بین فرهنگ قبیله و مدیریت دانش در بین کارکنان شاغل بیمارستان‌های آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش با پژوهش تحقیق علامه و همکاران (۲۰)، بالتازارد و کوک (۲۶)، دلونگ و فهی (۲۷) و آشنا و همکاران (۲۸) مطابقت دارد. به‌زعم بالتازارد و کوک (۲۶) فرهنگ سازمانی قبیله رفتاری ایجاد می‌کند که می‌تواند سطح همکاری را در یک گروه یا گروه افزایش دهد و منجر به تعاملات سازنده شود. درنهایت نقش مهم و به‌سزایی را در تبادل دانش و نهایتاً مدیریت دانش دارد. آشنا و همکاران (۲۸) دریافتند بین فرهنگ قبیله و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به‌زعم آنان فرهنگ قبیله با ویژگی‌هایی همچون کار تیمی، طرح‌های مشارکت کارکنان، تعهد زیاد کارکنان به سازمان و همکاران می‌تواند زمینه مناسبی برای اجرای مؤثر اقدامات مدیریت دانش فراهم کند. علامه و همکاران (۲۰) نیز دریافتند بین مؤلفه فرهنگ قبیله و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عدلی (۲۹) بر این باور بود که دانش از طریق تعامل اجتماعی و گفت و شنود ایجاد می‌شود که دلالت بر مثبت بودن فرهنگ قبیله و مدیریت دانش دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که محیط فرهنگی در بین کارکنان شاغل بیمارستان‌های آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان محیطی دوستانه برای کارکنان فراهم می‌سازد و به تشویق، توافق نظر، مشارکت و کار تیمی می‌پردازند. فرهنگ قبیله برای تسهیل مشارکت افراد و ایجاد دانش در سازمان حائز اهمیت است. با توجه به این نتایج بیمارستان‌های آموزشی- درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان توانسته است با توجه به فرهنگ قبیله، همکاری و اعتماد را در بین کارکنان خود ایجاد کند و این عامل ارتباط مؤثری را با مدیریت دانش برقرار سازد. در چنین محیطی افراد باهم تعامل دارند، دانش و ایده‌های خود را به اشتراک می‌گذارند و با ایجاد یک رابطه مبتنی بر اعتماد بین افراد و گروه‌ها فرایند تسهیم دانش را تسهیل می‌کنند و به نحو مطلوبی در بین کارکنان سازمان، انتقال دانش صورت می‌گیرد. در این صورت برنامه‌های مدیریت دانش در بین بیمارستان‌های

ایجاد فرهنگ قبيله را در سازمان فراهم سازند. از این رو پیشنهاد می‌شود موارد ذیل جهت بهبود مدیری دانش و تسهیم دانش در سازمان صورت پذیرد:

- برگزاری مراسم‌های گوناگون جهت تعامل بیشتر کارکنان در راستای ایجاد محیطی دوستانه
 - کاهش قوانین و مقررات غیر ضروری و ساده‌سازی فرایندها جهت افزایش انعطاف‌پذیری سازمان
 - دریافت نظرات کارکنان درباره مسائل و موضوعات سازمانی جهت افزایش مشارکت آن‌ها در سازمان
- مطالعات علوم اجتماعی به دلیل اینکه جامعه آماری آن‌ها متشکل از انسان‌ها است یکی از مهم‌ترین محدودیت‌هایی که پژوهشگران با آن مواجه هستند پیچیدگی‌های نگرشی افراد در پاسخ به سؤالات پرسشنامه‌ها است. همچنین مواردی دیگر همچون وجود جوی خاص در بیمارستان‌ها و عدم تمرکز کافی پاسخ‌دهندگان حین پاسخ به سؤالات پرسشنامه و پراکندگی جامعه مورد مطالعه از جمله محدودیت‌هایی بودند که پژوهشگران در حین پژوهش با آن‌ها مواجه بودند.

(۲۸) همخوانی و مطابقت دارد. به‌زعم آشنا و همکاران (۲۸) در چنین سازمان‌هایی تمرکز زیادی بر پویایی، کارآفرینی و محیط کار خلاقانه است و افراد بسیار ریسک‌پذیر و توانمند هستند؛ بنابراین افراد تمایل زیادی به ایجاد، تفسیر، به‌کارگیری و انتقال دانش دارند. بیدختی و همکاران (۳۲) نیز بر این باور بودند پرورش فرهنگ نوآورانه در سازمان می‌تواند کارکنان را به‌طور پیوسته در تولید ایده، دانش و راه‌حل‌های جدید تشویق کند و برای فعالیت‌هایی همچون یادگیری پویا، حل مسئله، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری ضروری است.

جدول (۳) نشان می‌دهد که در بررسی اولویت‌های متغیرهای پیش‌بینی کننده‌ی مدیریت دانش کارکنان شاغل بیمارستان‌های آموزشی-درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، در گام اول فرهنگ قبيله بیشترین پیش‌بینی را برای مدیریت دانش داشته است و در گام دوم فرهنگ بوروکراتیک نیز وارد الگوی پیش‌بینی مدیریت دانش شده است.

لذا با توجه به نتایج رگرسیون و همبستگی نسبتاً زیاد میان فرهنگ قبيله و مدیریت دانش پیشنهاد می‌شود تا زمینه‌های

References

- 1- Yang Ch-F, Lai Ch-Sh. Relationship learning from organizational knowledge stores. *Journal of Business Research*: 2012; 65, 421-428.
- 2- Miriam D-V, Gregorio M-D C, Jose E N-L. Organizational knowledge assets and innovation capability Evidence from Spanish manufacturing firms. *Journal of Intellectual Capital*: 2015; 12, 1, 5-19.
- 3- Song JH, Kolb JA, Lee UH, & Kim HK. Role of Transformational Leadership in Effective Organizational Knowledge Creation Practices: Mediating Effects of Employees' Work Engagement. *Human Resource Development Quarterly*: 2012; 23, 1, 65-101. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.21120/abstract>.
- 4- Sitlington H, Marshall, V. Do downsizing decisions affect organisational knowledge and performance?. *Manage Decision*: 2011; 49, 1, 116-129.
- 5- Jain AK, Moreno A. Organizational learning, knowledge management practices and firm's performance An empirical study of a heavy engineering firm in India. *The Learning Organization*: 2015, 22, 1, 14-39.
- 6- Fattahiyan S, Arbabisarjou A, Omeidi Kh. The Relationship between Organizational Knowledge Strategies and Processes Knowledge Management. *World of Science Journal*: 2013; 2, 148-164.
- 7- Tseng F-Ch, Fan Y-J. Exploring the Influence of Organizational Ethical Climate on Knowledge Management. *Journal of Business Ethics*: 2011; 101, 325-342.
- 8- Habibi F, Seyedi A, Bayat R, & Haji Karimi A. A review of organizational empowerment with emphasis on knowledge management. *Journal of Scientific Research and Development*: 2015; 2, 4, 229-232. Available from: www.jsrad.org.
- 9- Lim DH, Song JH, Yoon SW. Trends and Issues in Integrating Knowledge Management and Organizational Learning for Workplace Performance Improvement. In: Chalofsky NE, Rocco TS, Morris ML. *Human Resource Development*. John Wiley & Sons: New Jersey, 2014: 369-385.
- 10- Hofstetter H, Harpaz I. Declared versus actual organizational culture as indicated by an organization's performance appraisal. *The International Journal of Human Resource Management*: 2015; 26, 4, 445-466.
- 11- Hogan SJ, Coote LV. Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*: 2014; 64, 1609-1621.

- 12-Bono SD, Heling G, Borg MA. Organizational culture and its implications for infection prevention and control in healthcare institutions. *Journal of Hospital Infection*: 2014, 86, 1-6. Available from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S019567011300371X>.
- 13-Engelen A, Flatten ChT, Thalmann J, Brettel M. The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurial Orientation: A Comparison between Germany and Thailand. *Journal of Small Business Management*: 2014, 52, 4, 732-752.
- 14-Li B, Zhang J, Zhang, X. Knowledge Management and Organizational Culture: an Exploratory Study. *Creative and Knowledge Society/International Scientific Journal*: 2013; 3, 1, 65-77. Available from: <http://www.degruyter.com/view/j/cks.2013.3.issue-1/v10212-011-0031-3/v10212-011-0031-3.xml>.
- 15-Dong W, Zhongfeng S, Dongtao Y. Organizational culture and knowledge creation capability. *Journal of Knowledge Management*: 2011; 15, 3, 363-373.
- 16-Abdi F. The Relationship between the Two Sets of Organizational Factors (Structure and Culture) and Knowledge Management Officer at the University of Imam Ali (AS). *Journal of Military Management*: 1389;10, 39, 109-130. [Persian]
- 17-Allali B, Kulatunga U, Keraminiyage K. The Relationship between Knowledge Sharing and Organizational Culture: Theoretical Framework. *The Built & Human Environment Review*: 2014; 7, 1.
- 18-Sadeghi A, Jafari H, Khodayari R, Pakdaman M, Mohhamadi R, Ahadinejad B. The Relationship between Elements of Organizational Culture and Knowledge Management Case Study: HashemiNejad Hospital in Tehran. *Hospital*: 1390; 10, 2, 50-57. [Persian]
- 19-Amiresmaeli MR, Nequeimoghaddam M, Khosravi S, Mirzaei S, & Oromiyei N. Relationship between dimensions of organizational culture and knowledge management: The Case of Kerman University of Medical Sciences. *Health Information Management*: 2014; 11 (6), 770-778. [Persian]
- 20-Allameh M, Zamani M, & Davoodi SMR. The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (A Case Study: Isfahan University). *Procedia Computer Science*: 2011; 3, 1224-1263.
- 21-Tong C, Wah-Tak WP & Wong A. The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction: the Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*: 2013; 3, 1, 9-37.
- 22-Cameron K. S & Quinn R. E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Reading, MA: Addison-Wesley.1999.
- 23-Khamda Z. [Explore The Relationship between Management Education and Human Resource Development with Knowledge Management]. MA thesis. 1388.[Persian].
- 24-Jafari S, Abbaspour A, Azizishomami M. The effect of organizational culture on the knowledge management implementation processes from the viewpoint of Education Dept employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*: 2013; 5, 1, 237-245.
- 25-Goudarzvand Chegini M. The Study of Relationship between Knowledge Management and Organizational Culture indicators. *World Journal Of Social Sciences*: 2011; 1, 5, 188-196.
- 26-Balthazard P. A & Cooke R. A. Organizational Culture and Knowledge Management Success: Assessing the Behavior-Performance Continuum. *Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences*.2004.
- 27-De long D. W & Fahey L. Diagnose Cultural Barriers to Knowledge Management. *Acad. Manage. Executive*. 2000; 14(4):113-127.
- 28-Ashena M, Asgari N, Moradisaleh AR, & Ghafari D. Role of organizational culture in facilitating the knowledge management practises. *Information technology management*: 2013; 5, 4, 1-22. [Persian]
- 29-Adli F. *Knowledgemanagement: Moving beyond the knowledge*. Tehran: Farashenakhti Andisheh; 2005. [Persian]
- 30-Gupta JND & Sharma SK. *Creating Knowledge Base Organizations*. Idea Group Publishing. 2004.
- 31-Kangas LM. [An Assessment of The Relationship Between Organizational Culture and Continuous Knowledge Management Initiatives]. Doctoral thesis,Capella University. Proquest Information and Learning Company. 2005.
- 32-Bidakhti AAA, Makvandhosseini Sh, Ehsani Z. Examine the relationship between organizational culture and knowledge management in Education and nurture Organization of SEMNAN city. *Strategy Quarterly*: 2011; 20, 59, 191-216. [Persian]
- 33-Chin-Loy C. [Assessing the Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Success]. Doctoral dissertation, Nova Southeastern University. Proquest Information and Learning Company. 2003.

Assessing the association of Organizational Cultures ' Dimensions and Knowledge Management in Health Care Educational Organizations

Vazife.Z¹, Tavakoli.F*²

Submitted: 2014.4.19

Accepted: 2015.4.13

Abstract

Background: Knowledge management plays an imperative role in the success of organizations. Many factors such as organizational culture affected on knowledge management. Therefore, this study aims at investigating the association between dimensions of organizational culture with knowledge management.

Materials and Methods: A cross-sectional descriptive analytical study was conducted in 2013. Three hundred twenty two employees of three hospitals related to the Zahedan University of Medical Sciences selected through a stratified-randomized sampling. Standard instrument of organizational culture and a self-designed questionnaire of knowledge management were used for data collection. Collected data was analyzed using SPSS version 18 by descriptively and inferential statistics methods.

Results: study results indicated that there was a positive and significant association between organizational culture and knowledge management. Also, results on other objectives pointed out a positive and significant association among dimensions of organizational culture (clan, market, adhocracy) and knowledge management. There was a negative and significant relation between organizational bureaucratic culture and knowledge management.

Conclusion: Organizational culture is one of the most important tools of a successful implementation of knowledge management in organizations. Modifications of organizational culture in health care teaching hospitals of Zahedan University of medical sciences should be set towards establishing knowledge management considering organizational tribe culture and organizational adhocracy culture more than other cultures.

Keywords: Organizational culture, knowledge management, Health care educational organizations.

¹ Assistant Professor of Governmental Management, School of Management and Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Sistan and Baluchestan, Iran.

² MSc Student in Information Technology Management, School of Management and Accounting, University of Sistan & Baluchestan, Sistan and Baluchestan, Iran. (*Corresponding author) Tel:09337238466
Email: tavakoli23@pgs.usb.ac.ir