

تقویت مولفه های فرهنگ سازمانی در راستای پیاده سازی نظام مدیریت دانش

عبدالرسول رسولی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

Rasuoli.ir@gmail.com

چکیده

اگر سازمان نتواند همچنان که دانش خویش را تغییر می دهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید. سازمان ها باید فرآیندهای لازم جهت رشد و پرورش دانش را فراهم کنند در غیر اینصورت احتمال از دست دادن دانش زیاد است. پس سازمان ها باید به این نکته مهم توجه کنند که اگر نتوانند دانش های نهفته افراد را مورد شناسایی قرار دهند و به دانش آشکار تبدیل کنند، در اثر فراموشی این دانش ها را از دست خواهند داد. لذا باید با اداره مناسب و فرهنگ سازمانی مناسب، زمینه های کاربرد موثر تر دانش را فراهم آورد. بنابراین بانک ها باید سعی در جهت استفاده از دانش موجود در سازمان داشته باشد تا بتوانند در محیط پر رقابت دنیای امروز مهم ترین سرمایه های سازمان را حفظ نمایند. در این تحقیق هدف مطالعه تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر اجرای مدیریت دانش در یکی از شرکت های خصوصی می باشد. بر این اساس نمونه گیری انجام شده و پرسشنامه میان این نمونه توزیع شد تا نظرات جمع آوری گردد. سپس با توجه به نرمال بودن توزیع داده های جمع آوری شده، از آزمون های مناسب استفاده شد. در این خصوص نتیجه گیری شد که رابطه میان تمام فرضیه ها وجود دارد و همگی تأیید شدند. در نهایت جهت تقویت ارتباطات، پیشنهادهای ارائه شد.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش،

مقدمه:

مدیریت دانش برای آن که قابل استفاده باشد نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود می باشد زیرا در هر سازمانی فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنا بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد. بنابراین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگاهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند. همچنین فرهنگ سازمانی قوی موجب ایفای نقش موثرتر کارکنان در یک سیستم تعاملات سازنده به منظور تبادل دانش و دست یابی سریع تر به اهداف سازمان می شود.

فرهنگ سازمانی یک الزام برای مدیریت موفق دانش است. فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است. در کل یک فرهنگ حامی مدیریت دانش آن است که به دانش ارزش داده و تسهیم، خلق و کاربرد آن را تشویق کند. بزرگ ترین چالش در تلاش های مدیریت دانش در توسعه چنین فرهنگی واقع است (چتمن، ۲۰۱۶)

از آنجا که محیط فرهنگی سازمان، عمیق ترین، پر دامنه ترین و بلندمدت ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می گذارد، از طرف دیگر دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، رشد دانش خود به خود اتفاق نمی افتد بلکه مستلزم وجود بسترهای مناسب است (رابینز، ۱۳۸۵). در تضمین جریان بهینه دانش وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب عامل مهمی است. در واقع فرهنگ سازمانی زیربنای مدیریت دانش است.

با فرآیند دانش مؤثر، ارتباطات سازمانی بهبود یافته و تبادل دانش به طور مؤثرتری میان کارکنان صورت می گیرد؛ این امر آموزش کارکنان را بهبود بخشیده و مهارت های آنان را افزایش می دهد (میگدادی، ۲۰۰۹). بهبود مستمر عملکرد سازمان ها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی شود (بخشی، ۱۳۹۴)

مدیریت دانش (KM) شامل فرایندهای ایجاد، ذخیره، انتقال و استفاده از دانش در یک شرکت می باشد. سیستم های مدیریت دانش (KMS) سیستم های فناوری اطلاعات (IT) هستند که خدمات فنی را برای کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش ارائه می دهند (فردریچ و همکاران، ۲۰۱۹). امروزه اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان ها به رسمیت شناخته شده است و نتایج پژوهش های متعدد صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می باشد به طوری که اگر کیفیت دانش سازمانی خوب باشد می توان انتظار داشت که عملکرد سازمان به میزان قابل توجهی بهبود یابد (زید و همکاران، ۲۰۱۲). با وجود پیشرفت های قابل توجه در مدیریت دانش در دهه های اخیر، سازمان ها هنوز در تلاش برای بهبود مشارکت کارکنان در مدیریت دانش هستند (سازمان و همکاران، ۲۰۱۷)

در سال‌های اخیر منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تحول و توسعه جوامع بشری به شمار می‌رود. از نیازهای ضروری سازمان‌های امروزی جهت رسیدن به توسعه پایدار، توجه به منابع انسانی می‌باشد. بهینه‌سازی منابع انسانی به آموزش و ارتقاء فعالیت‌های انسانی در سازمان‌ها وابسته است و از طریق آن می‌توان شرایط فرهنگی خاصی را ایجاد کرد که در آن کارکنان به توان بالقوه دست یابند (ملکی و همکاران، ۱۳۹۳)

با وجود پیشرفت‌های قابل توجه در مدیریت دانش در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها هنوز در تلاش برای بهبود مشارکت کارکنان در مدیریت دانش هستند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴)

اگر سازمان نتواند همچنان که دانش خویش را تغییر می‌دهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید. سازمان‌ها باید فرآیندهای لازم جهت رشد و پرورش دانش را فراهم کنند در غیر اینصورت احتمال از دست دادن دانش زیاد است. پس سازمان‌ها باید به این نکته مهم توجه کنند که اگر نتوانند دانش‌های نهفته افراد را مورد شناسایی قرار دهند و به دانش آشکار تبدیل کنند، در اثر فراموشی این دانش‌ها را از دست خواهند داد. لذا باید با اداره مناسب و فرهنگ سازمانی مناسب، زمینه‌های کاربرد موثر تر دانش را فراهم آورد. بنابراین بانک‌ها باید سعی در جهت استفاده از دانش موجود در سازمان داشته باشد تا بتوانند در محیط پر رقابت دنیای امروز مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان را حفظ نمایند. لذا پژوهش حاضر بدنبال تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش می‌باشد.

۲. ادبیات و پیشینه پژوهش

ایاسی و همکاران در سال ۱۳۹۹ به پژوهشی با عنوان، نقش مدیریت دانش در بهبود عملکرد و شکل‌گیری فرهنگ سازمانی در مراکز آموزشی و درمانی، پرداخته‌اند. مدیریت دانش به عنوان رهیافتی جدید و با ارزش در کنار سایر راهبردهای تجاری و رقابتی است، بدین منظور سازمان‌ها به فکر پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش شدند تا از مزایای بالقوه آن بهره‌جویی کنند. همواره در بیشتر سازمان‌ها در سرتاسر دنیا، مدیران به دنبال ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. به عبارت دیگر، امروزه اگر سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقاء، توسعه و موفقیت‌شان شود، ضروری است که در عملکرد خود تجدیدنظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب‌رجوعان را به درستی ایفا کنند. امروزه فرهنگ سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر عناصر تشکیل‌دهنده فرهنگ در سازمان قوی باشد، کارایی و اثر بخشی آن بالا خواهد رفت. هدف تحقیق حاضر نقش مدیریت دانش در بهبود عملکرد و شکل‌گیری فرهنگ سازمانی در مراکز آموزشی و درمانی می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد هنگامی که مراکز آموزشی و درمانی با فشارهای جدید عدم پرداخت بموقع مطالبات، تعدیل نیرو و برون- سپاری خدمات و فعالیت‌ها مواجه می‌شوند، درمی‌یابند زمانیکه کارکنان آنها را ترک می‌کنند، دانش ضمنی و صریح خود را نیز با خود می‌برند. این دانش به عنوان یکی از منابع مهم مورد توجه قرار گرفته و هم‌اکنون مراکز تلاش می‌کنند تا آن را مدیریت کنند و همچنین فرهنگ سازمانی ضمن کمک به حفظ انسجام درونی سازمان، سازگاری سازمان با تغییرات محیط خارج را تسهیل می‌کند. مدیریت و اصلاح فرهنگ سازمانی برای حفظ کارکرد آن از وظایف اصلی مدیران در نقش رهبران سازمان است.

موسوی و همکاران در سال ۱۳۹۹ به پژوهشی با عنوان، تعیین ارتباط مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران، پرداخته‌اند. هدف از پژوهش حاضر، تعیین ارتباط مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران بوده است. در این پژوهش جامعه آماری مورد نظر را کلیه ۱۲۰ کارمند سازمان ورزش شهرداری تهران تشکیل می‌دادند که حجم نمونه آماری با توجه به جدول مورگان و همکاران، ۹۲ نفر در نظر گرفته شد و نتایج تحقیق بر اساس پرسشنامه‌های تکمیلی تهیه و تنظیم گردید. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود که در نحوه جمع‌آوری اطلاعات آن از روش میدانی استفاده شد.

جهت گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد در زمینه های (مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی) استفاده گردید که روایی آن با کمک اساتید راهنما و مشاور و همچنین با نظرسنجی از ۸ متخصص در رشته مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت و پایایی درونی پرسشنامه ها نیز به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۷۹، ۰/۸۴ محاسبه و تعیین گردید. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه های تحقیق، حسب نرمال و یا غیر نرمال بودن توزیع داده ها در هر یک از مولفه های مورد بررسی از آزمون های همبستگی پیرسون و یا اسپیرمن و نهایتا رگرسیون ساده جهت تعیین پیش بین و ملاک استفاده شد. لازم به ذکر است کلیه مراحل تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزار spss نسخه ۲۰ در سطح معناداری $p < 0/05$ صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان داد که بین مولفه های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران ارتباط وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون ساده نشان داد که کارآفرینی سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران بر اساس مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی قابلپیش بینی می باشد. کارآفرینی سازمانی یک استراتژی رشد و یک مسیر اثربخش به منظور دستیابی به مزیت رقابتی در سازمان است که با توجه به شدت رقابت در فضای کنونی کسب و کار، ایجاد محیطی کارآفرینانه در سازمان به نیازی اساسی تبدیل شده است و در این میان نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان می دهد که ارتباط مثبت، مستقیم و معناداری بین دو متغیر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران وجود دارد.

رازدار و همکاران در سال ۱۳۹۸ به پژوهشی با عنوان، تعیین تاثیر فرهنگ سازمان بر عملکرد سازمانی با نقش تعدیلگر مدیریت دانش در بانک های منتخب شهر مشهد، پرداخته است. این پژوهش با هدف بررسی و سنجش تاثیر فرهنگ سازمان بر عملکرد سازمانی با نقش تعدیلگر مدیریت دانش انجام گرفت. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت انجام، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شعب بانکهای ملی و قوامین به تعداد حدود ۸۰۰ نفر در شهر مشهد بودند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس و استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شدند. روش گردآوری داده ها به دوسورت کتابخانه ای و روش میدانی بود و مهمترین ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه های تحقیق در اختیار اساتید و کارشناسان مربوطه قرار گرفت و روایی آنها مطلوب ارزیابی گردید. پایایی پرسشنامه ها نیز با ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد و میزان پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۰، پایایی پرسشنامه عملکرد سازمانی ۰/۸۶، و پایایی پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۷۰ حاصل گردید. از نرم افزارهای AMOS و SPSS جهت تجزیه و تحلیل داده های توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که، فرهنگ سازمان بر عملکرد سازمانی در بانکهای منتخب شهر مشهد تاثیر معنی داری دارد. همچنین، متغیر مدیریت دانش نیز در تاثیر فرهنگ سازمان بر عملکرد سازمانی بانکهای منتخب شهر مشهد نقش تعدیلگر دارد.

مطالعات خارجی

اقبال و همکاران در سال ۲۰۲۰ به پژوهشی با عنوان، تأثیرات منابع فناوری اطلاعات بر توانایی های مدیریت دانش: فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی، پرداخته اند. چکیده: سابقه و هدف: فناوری اطلاعات با استفاده یا بهره برداری از منابع انسانی یا تجارت موجود، برتری ایجاد می کند. استفاده از فناوری اطلاعات مدرن نوعی ادغام بین فناوری اطلاعات و منابع مکمل قابل توجه برای دستیابی به عملکرد بهتر است. از این نظر، تشدید فناوری اطلاعات می تواند بر فرهنگ سازمانی مربوط به کیفیت منابع انسانی در محیط داخلی سازمان نیز تأثیر بگذارد. بنابراین، مهم است که تأثیر زیرساخت های فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی برای درک رابطه بین هر دو متغیر اعمال شود. هدف: اهداف این مطالعه بررسی و تبیین تأثیر منابع فناوری اطلاعات بر توانایی مدیریت دانش با واسطه فرهنگ سازمانی است. همچنین، این مطالعه به دنبال چگونگی حیاتی بودن این متغیرها برای موسسه آموزش عالی (به عنوان مثال دانشگاه ها) در اندونزی است، به ویژه کسانی که به عنوان

عضو فعال نهادی انجمن دانشکده مدیریت بازرگانی اندونزی (AIABI) ذکر شده اند. بنابراین، ارائه یک یافته تجربی در زمینه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در زمینه آموزش عالی در تلاش مفید است. روش‌ها: این تحقیق ماهیت کمی دارد و از روش پیمایش به عنوان ابزار تحقیق استفاده می‌کند. بعلاوه، این تحقیق شامل ۳۱۵ نمونه مشتق شده از مجموع ۶۳ دانشگاه اندونزی است که به طور فعال در فهرست اعضای AIABI قرار دارند. به منظور آزمون فرضیه‌ها، از تحلیل آماری استنباطی در قالب تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج: این مطالعه نشان داد که منابع انسانی فناوری اطلاعات بر توانایی مدیریت دانش تأثیر نمی‌گذارد. این نشان می‌دهد که وجود زیرساخت IT خوب و واجد شرایط در اندونزی به راحتی نمی‌تواند مدیریت دانش را حتی در دانشگاه‌هایی که دانش به عنوان پایه و اساس روند تجارت آنها محسوب می‌شود، تضمین کند. بعلاوه، فرض بر این است که فرهنگ نقش مهمی را ایفا می‌کند، که آنها تمایل به پیروی از جهت از بالا به پایین دارند، که تحت تأثیر محیط پیرامونی قرار می‌گیرد نه اینکه از توانایی خود استفاده کنند. نتیجه‌گیری: منابع زیرساخت IT به طور مثبت و قابل توجهی بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها تأثیر می‌گذارد. منابع انسانی فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و قابل توجهی بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها دارد. زیرساخت IT تأثیر مثبت و معناداری بر توانایی مدیریت دانش ندارد. فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها تأثیر مثبت و معناداری بر فرهنگ توانایی‌های مدیریت دانش دارد. تحقیقات آینده باید چگونگی عملکرد فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده را بررسی کند، زیرا فرضیه دیگری از این تحقیق وجود دارد که فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان متغیری عمل کند که رابطه بین متغیر مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها را تقویت یا ضعیف می‌کند.

عبدی و همکاران در سال ۲۰۱۸ به پژوهشی با عنوان، «تأثیر مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری در صنعت خودرو، پرداخته‌اند. هدف اصلی این مطالعه بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر نوآوری بود. این مطالعه با استفاده از تئوری دیدگاه دانش محور (KBV)، چارچوب ارزش رقابتی برای ایجاد یک چارچوب نظری جدید جدید برای بررسی عوامل موثر بر نوآوری ترکیب شده است. داده‌ها از نظرسنجی از ۲۷۹ شرکت تأمین‌کننده قطعات خودرو به شرکت ایران خودرو، تولیدکننده پیشرو ایرانی در ایران جمع‌آوری شده است. مطالعه کشف کرد که فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، یادگیری سازمانی به عنوان یک واسطه در آن رابطه نقش بسزایی داشت. با این حال، مدیریت دانش به عنوان یک واسطه در رابطه بین فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی در نظر گرفته نشده است. به عنوان یک سهم عملی، یافته‌های این مطالعه به عنوان راهنمایی برای سیاست‌گذاران و مدیران در تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌های نوآوری پایدار عمل می‌کند. دانستن اثربخشی نوآوری می‌تواند به دولت در تصمیم‌گیری درباره ادامه این سیاست کمک کند. علاوه بر این، مطالعه در تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌های پایدار در زمینه نوآوری به مدیریت شرکت کمک می‌کند. نوآوری به سازمان‌های عرضه‌کننده کالا یا خدمات در بخش خودرو کمک می‌کند تا به صورت نوآورانه، رقابتی و سودآور فعالیت کنند.

احمدی و همکاران در سال ۲۰۱۶ به پژوهشی با عنوان، «تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش بر اساس مدل دنیسون، پرداخته‌اند. در دهه بیست و یکم، سازمان‌ها با تغییراتی روبرو هستند و باید بدانند که چگونه می‌توانند یاد بگیرند که در بازار مقایسه‌ای قدرتمند باشند. مدیریت دانش راهی برای بهبود شرایط پایداری سازمان است. وقتی این راه با موفقیت در سازمان اجرا شود، زمینه فرهنگی مناسب هم اکنون راه را برای این سیستم هموار کرده است. تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که دانستن این دو عامل به عنوان مهمترین ضرورت، اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان است و با برنامه ریزی استراتژی سازمانی، ثبات سازمان اطمینان حاصل می‌شود. با توجه به اهمیت موضوع، از مدل دنیسون برای بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی و از مدل‌های کنراد و نیومن برای ارزیابی ابعاد مدیریت دانش فرایند مدیریت دانش و رابطه بین آنها پس از اشاره به مرور ادبیات. سرانجام، به منظور تقویت فرهنگ سازمانی و استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش، پیشنهادهای ارائه داد

۳.۲. اهداف تحقیق

هدف اصلی عبارتست از:

✓ تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش

اهداف فرعی

✓ تعیین تأثیر بین رقابت پذیری و مدیریت دانش

✓ تعیین تأثیر بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت دانش

✓ تعیین تأثیر بین حمایت‌گری و مدیریت دانش

✓ تعیین تأثیر بین نوآوری و مدیریت دانش

✓ تعیین تأثیر بین تاکید بر پاداش و مدیریت دانش

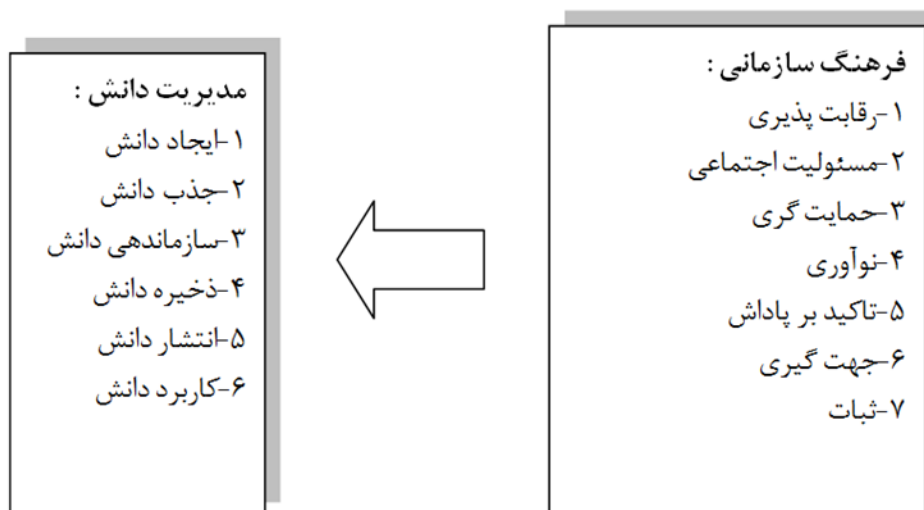
✓ تعیین تأثیر بین جهت‌گیری عملکرد و مدیریت دانش

✓ تعیین تأثیر بین ثبات و مدیریت دانش

✓ تعیین تأثیر بین ثبات و مدیریت دانش

۳. روش تحقیق

چارچوب مفهومی تحقیق حاضر برگرفته از تحقیق لارسون (۲۰۱۸) می باشد که به شرح ذیل می باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

برگرفته از تحقیق لارسون و همکاران (۲۰۱۸)

۱.۳. فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

✓ فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر دارد.

فرضیه های فرعی

- ✓ رقابت پذیری بر مدیریت دانش تأثیر دارد.
- ✓ مسئولیت اجتماعی بر مدیریت دانش تأثیر دارد.
- ✓ حمایت گری بر مدیریت دانش تأثیر دارد.
- ✓ نوآوری بر مدیریت دانش تأثیر دارد.
- ✓ تاکید بر پاداش بر مدیریت دانش تأثیر دارد.
- ✓ جهت گیری عملکرد بر مدیریت دانش تأثیر دارد.
- ✓ ثبات بر مدیریت دانش تأثیر دارد.

۲.۳. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان شرکت مورد مطالعه بوده است. در این پژوهش، با توجه به اهمیتی تخصص سیستم های اطلاعاتی برای پاسخگویی به سوالات، برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است و ۱۳۱ پرسشنامه قابل تحلیل جمع آوری شد. ساختار پرسشنامه به شرح جدول ۱ است:

جدول ۱- ساختار پرسشنامه

متغیر	تعداد گویه ها	شماره سوالات	منبع
رقابت پذیری	۴	۱-۴	لارسون و همکاران (۲۰۱۸)
مسئولیت اجتماعی	۴	۵-۸	لارسون و همکاران (۲۰۱۸)
حمایت گری	۴	۹-۱۲	لارسون و همکاران (۲۰۱۸)
نوآوری	۴	۱۳-۱۶	لارسون و همکاران (۲۰۱۸)
تاکید بر پاداش	۴	۱۷-۲۰	لارسون و همکاران (۲۰۱۸)
جهت گیری	۴	۲۱-۲۴	لارسون و همکاران (۲۰۱۸)
ثبات	۴	۲۵-۲۸	لارسون و همکاران (۲۰۱۸)
مدیریت دانش	۶	۲۹-۳۴	هسیو (۲۰۱۴)

۳.۳. روایی پرسشنامه

در این پژوهش جهت اطمینان بیشتر از روش روایی صوری و سازه استفاده شده است. به این منظور برای بررسی روایی صوری یا ظاهری، پرسش نامه در اختیار متخصصین و خبرگان حوزه سیستم های اطلاعاتی قرار گرفت و از آنان در مورد هر سؤال و در خصوص ارزیابی هدف مربوط، نظر خواهی شده و با اصلاحات جزئی پرسش نامه مورد تأیید قرار گرفت.

۴.۳. پایایی پرسشنامه

در این تحقیق برای بررسی اعتبار ابزار تحقیق، پرسشنامه تحقیق، در بین یک نمونه ۳۰ تایی ابتدا پخش شد و مقادیر آلفای کرونباخ برای هر متغیر محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است که با توجه به اینکه کلیه مقادیر بالاتر از ۰/۷ بوده است، می توان گفت ابزار تحقیق از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. در جدول ذیل، اطلاعات پرسشنامه تحقیق به همراه مقادیر آلفای کرونباخ آمده است.

جدول ۲- پایایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ
رقابت پذیری	۰/۷۸۴
مسئولیت اجتماعی	۰/۷۸۶
حمایت گری	۰/۸۱۹
نوآوری	۰/۹۱۲
تاکید بر پاداش	۰/۷۶۱
جهت گیری	۰/۷۳۰
ثبات	۰/۷۴۱
مدیریت دانش	۰/۸۵۲

۱.۴. تجزیه و تحلیل داده ها

۲.۴. سنجش نرمال بودن توزیع داده ها:

به منظور سنجش نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است که با توجه به سطوح معنی داری در جدول ۳ و اینکه متغیرها نرمال هستند، از روش رگرسیون به منظور آزمون فرضیات استفاده شده است:

جدول ۳- سنجش نرمال بودن توزیع داده ها

نتیجه	معنی داری	متغیرهای تحقیق
نرمال	۰/۱۵۹	رقابت پذیری
نرمال	۰/۲۴۷	مسئولیت اجتماعی
نرمال	۰/۳۲۱	حمایت گری
نرمال	۰/۲۵۴	نوآوری
نرمال	۰/۱۲۴	تاکید بر پاداش
نرمال	۰/۱۳۶	جهت گیری
نرمال	۰/۳۲۴	ثبات
نرمال	۰/۲۰۶	مدیریت دانش

با استفاده از روش رگرسیون چند گانه به تحلیل داده ها پرداخته شده که چون سطوح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ محاسبه شده بنابراین تمام فرضیات تایید می شوند.

جدول ۴- محاسبات رگرسیونی

Sig.	t	مدل
۰,۰۰۰	۳,۱۲۴	ثابت
۰,۰۰۰	۳,۶۶۱	معنویت و باورهای دینی
۰,۰۰۰	۴,۱۵۹	حمایت گری
۰,۰۰۰	۳,۵۴۷	جهت گیری عملکرد
۰,۰۰۰	۴,۳۲۸	مسئولیت اجتماعی
۰,۰۰۰	۴,۸۸۱	نوآوری
۰,۰۰۰	۴,۶۲۱	رقابت پذیری
۰,۰۰۰	۷,۲۱۱	ثبات
۰,۰۰۰	۵,۳۶۹	تاکید بر پاداش

۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

۱,۵. با استفاده از روش رگرسیون چند گانه به تحلیل داده ها پرداخته شده که چون سطوح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ محاسبه شده بنابراین تمام فرضیات تایید می شوند. بنابراین پیشنهادها در ادامه مطرح می شوند

۲,۵. پیشنهادها:

الف - پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های تحقیق یافته‌های پژوهش نشان داد که جهت‌گیری عملکرد نقش مهمی در کسب و توسعه دانش دارد بنابراین می‌توانند با تأکید بر نتایج، سازماندهی مناسب وظایف و داشتن انتظارات بالا از عملکرد افراد، آن‌ها را به کسب دانش جدید و توسعه و اشاعه آن در سازمان ترغیب نماید.

ب- یافته‌ها نشان می‌دهد که رقابت‌پذیری سازمان نقش مهمی در استقرار مدیریت دانش دارد، بنابراین سازمان مورد نظر می‌تواند با تأکید بر کیفیت کار و تشویق افراد به انجام کارها با کیفیت بهتر در این راه گام‌هایی بردارد.

ج - حمایت مدیریت بر اساس نتایج تحقیق و پیشینه پژوهش نقش مهمی در کسب دانش جدید دارد و در سازمان مورد نظر اگر چه مدیریت از کارشناسان و کارکنان در انجام کارها تا حدی حمایت می‌کند اما نگرش به آن‌ها به عنوان کلید اصلی موفقیت وجود ندارد. بنابراین مدیریت سازمان با پشتیبانی از افراد در مواقعی که آنها اشتباه می‌کنند و شنیدن و عمل کردن به انتقادات و پیشنهادات آنها و تشویق افراد به اظهار نظر در مورد مشکلات سازمان، آنها را به کسب دانش جدید و اشاعه آن در سازمان ترغیب می‌کند.

- د - نتایج پژوهش نشان داده است که افراد تا حد زیادی از عضویت در سازمان راضی هستند و سازمان را هویت خود می دانند و مدیریت سازمان بایستی با ایجاد همسویی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمان و تقدیر از افراد در مواقع مورد نیاز و ایفا یک نقش حمایتی از افراد این روند را بهبود بخشند و افراد را به کسب دانش جدید و تسهیم آن با کل سازمان تشویق کند.
- ه - نتایج پژوهش نشان می دهد که انجام کارها به صورت سیستمی و همکاری میان افراد در اجرای یک سیستم مؤثر مدیریت دانش نقش مهمی دارد. سازمان می تواند با تشویق افراد به تیم‌گرایی و همکاری با یکدیگر در امور و ترویج فرهنگ مشارکتی در سازمان و تقدیر از افراد در قبال کار گروهی و تیمی به بهبود این فرآیند کمک کند.
- و - سرعت سازمان در جذب افراد شایسته و صاحب دانش مورد نیاز سازمان و همچنین به کارگماری افراد در مشاغل تخصصی و پشتیبانی از آن‌ها در برقراری مؤثر مدیریت دانش به سازمان کمک می کند.
- ز - نتایج تحقیق نشان می دهد که وجود یک سیستم پاداش دقیق بر اساس عملکرد و شایستگی افراد در برقراری یک سیستم مؤثر مدیریت دانش کمک می کند، بنابراین برقراری یک سیستم پاداش که مبتنی بر قابلیت‌های افراد و عملکرد آن‌ها باشد در سازمان ضروری به نظر می رسد و برعکس آن نیز موجب سرخوردگی و ناامیدی در افراد می گردد.
- ت - با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی رابطه مؤثر و قوی با مدیریت دانش دارد و از آن جایی که وضعیت فرهنگ سازمانی در سازمان مزبور نسبتاً خوب است لذا توصیه می گردد با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی، شاخصه‌های فرهنگی مفید و مؤثر بر مدیریت دانش حفظ و تقویت گشته و شاخصه‌هایی که نامطلوب و غیر مؤثر بودند تغییر یا اصلاح شوند.

منابع

- [1] امامی رضوی، حسن، حمید رواقی، پیغام حیدرپور، رویا دستجردی، سیما رفیعی، محمد سادات، فرناز مستوفان (۱۳۹۰)، آشنایی با رفتار سازمانی و مدیریت دانش
- [2] اعرابی، نهال، روح اله تولایی، هاشم منتضری، علیرضا اسلام بولچی (۱۳۹۸)، بررسی میزان فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش مراکز رشد دانشگاه علوم پزشکی شیراز
- [3] Braithwaite J, Clay-Williams R, Taylor N. Potential solutions to improve the governance multicentre health services research. *Med J Aust* 2018;209:187–8.
- [4] Taylor N, Clay-Williams R, Hogden E et al. High performing hospitals: a qualitative systematic review of associated factors and practical strategies for improvement. *BMC Health Serv Res* 2015;15:244.
- [5] Clay-Williams R, Taylor N, Ting HP et al. Do quality management systems influence clinical safety culture and leadership? A study in 32 Australian hospitals. *Int J Qual Health Care* 2020;32:60–66.
- [6] Kumar LC, Cariappa CM, Arora BM. Improving medical stores management through automation and effective communication. *Medical Journal Armed Forces India* .2016; 72(1):61-6
- [7] Vatanpour H. Health technology development centers of Iranian Medical Universities; 2017. P:70-93.
- [8] Hemilä H. A brief history of vitamin C and its deficiency, scurvy. Finland:2019.
- [9] Holsapple, C. W. & Joshi, K.D. (2008'). Knowledge Manipulation Activities: Results of a Delphi Study. *Information and Management*, Vol.3, No. 2.
- [10] Chou, S. W. (2005). Knowledge Creation: Absorptive Capacity Organizational mechanisms and Knowledge Storage /Retrieval capabilities. *Journal of Information Science*, Vol.31 No.6, pp.453-465
- [11] Balthazard, Pierre and et al (2004). "Organizational culture and knowledge management success: assessing the behavior – performance continuum ". *International conference on system sciences*, Hawaii.