

Effects of Components of Organizational Culture and Information Technology on the Implementation of Knowledge Management in Mazandaran University of Medical Sciences, 2012

Maryam Motamedi Joybari¹,
Aryan Gholipour²,
Jamshid Yazdani Charati³

¹ MSc Student in Information Technology Management, University of Mehr Alborz, Tehran, Iran

² Associate Professor, Tehran University, Tehran University

³ Associate Professor, Department of Biostatistics, Health Sciences Research Center, Faculty of Health, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

(Received Jan 13, 2013 ; Accepted June 8 , 2013)

Abstract

Background and purpose: Today, most organizations have recognized the value of their invisible assets and seek multiple methods to use them efficiently. One of these invisible assets is knowledge and knowledge management is a process of creating value from knowledge implementation. Execution of knowledge management requires paying attention to important factors such as organizational culture and information technology. The importance of these factors varies in different organizations according to organizational goals, organizational activities, the environment in which the organization is located, the amount of information and knowledge of the staff and facilities. This study was conducted to investigate the key factors in the establishment of knowledge management in administrative offices of Mazandaran University of Medical Sciences

Materials and methods: This descriptive survey was conducted among the managers and the staff working in administrative offices of Mazandaran University of Medical Sciences. Morgan table was used and 200 people were selected of whom 189 (97 female and 88 male) completed a questionnaire. The questionnaire included 55 questions regarding information technology, organizational culture and knowledge management, and some questions on demographic features. Data analysis was done using IBM SPSS 20.

Results: The result of this study showed significant differences between the knowledge of female and male subjects and the female case's knowledge was lower than male cases ($P < 0.039$). On the other hand there were significant association between support executives, sense of organization, collaboration, and management of information technology and knowledge management, but no significant correlation was found between trust and process information

Conclusion: Due to the importance of knowledge management for organizations and interconnected nature of organizational culture and IT, staff should receive supports to maximally benefit from their experience and knowledge, thereby the most advanced information systems are created.

Keywords: Knowledge management, organizational culture, management support, confidence, sense of organization

بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و فن‌آوری اطلاعات در پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۱

مریم معتمدی جویباری^۱

آرین قلی‌پور^۲

جمشید یزدانی چراتی^۳

چکیده

سابقه و هدف: امروزه اکثر سازمان‌ها ارزش‌داری‌های نامشهود خود را درک کرده و به دنبال به‌کارگیری روش‌های متعدد برای استفاده بهینه از این‌داری‌ها هستند. یکی از این‌داری‌های نامشهود، دانش است و مدیریت دانش عبارت است از فرآیند ایجاد ارزش از دانش سازمان. البته پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش کارا و مؤثر مستلزم توجه به عوامل مهمی مانند فرهنگ سازمانی و فن‌آوری اطلاعات می‌باشد که اهمیت این عوامل در سازمان‌های مختلف با توجه به اهداف سازمان، زمینه فعالیت سازمان، محیطی که سازمان در آن قرار دارد، میزان اطلاعات و آگاهی کارکنان و امکانات سازمان متفاوت است. لذا این مطالعه با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و فن‌آوری اطلاعات در پیاده‌سازی مدیریت دانش در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۱ انجام شد.

مواد و روش‌ها: مطالعه از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه پژوهش مدیران و کارکنان ستادی دانشگاه مازندران بودند که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه حدود ۲۰۰ نفر انتخاب گردید و از این تعداد ۱۸۹ نفر (۹۷ نفر زن و ۸۸ نفر مرد) به پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار گردآوری پرسشنامه‌ای با ۵۵ سؤال اصلی در زمینه فن‌آوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش و تعدادی سؤالات جمعیت شناختی می‌باشد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که زنان نسبت به مردان ۲/۱۷ درصد کم‌تر آگاهی و تمایل نسبت به مدیریت دانش دارند ($P=0/039$). هم‌چنین بین حمایت مدیران، حس تعلق سازمانی، مشارکت، سیستم‌های اطلاعاتی و مدیریت فن‌آوری اطلاعات و مدیریت دانش ارتباط معنی‌دار وجود دارد. ولی بین اعتماد و فرآیند کسب اطلاعات ارتباط معنی‌دار وجود ندارد. هم‌چنین برای تحلیل‌های آماری از نرم‌افزار SPSS و روش رگرسیون خطی استفاده گردید.

استنتاج: با توجه به اهمیت مدیریت دانش برای سازمان‌ها و ارتباط تنگاتنگ فرهنگ سازمانی و فن‌آوری اطلاعات با پیاده‌سازی و اجرای درست مدیریت دانش، پیشنهاد می‌شود از حمایت کارکنان، بهره‌مندی از تجربه و دانش آن‌ها، ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته در سازمان و آموزش کارکنان جهت بالا بردن توانایی آن‌ها در استفاده از فن‌آوری اطلاعات استفاده شود.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، حمایت مدیران، اعتماد، تعلق سازمانی

مقدمه

در حال حاضر با توجه به تغییرات شدید محیط، سازمان‌ها، دانش به عنوان یک منبع حیاتی سازمان‌ها پیشرفت سریع تکنولوژی و رقابت تنگاتنگ بین

مؤلف مسئول: جمشید یزدانی چراتی - ساری: کیلومتر ۱۸ جاده خزرآباد، مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص)، دانشکده بهداشت E-mail: Jamshid_1380@yahoo.com

۱. دانشجوی مدیریت فن‌آوری اطلاعات، دانشگاه غیردولتی مهر البرز تهران، تهران، ایران

۲. دانشیار، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشیار، گروه آمار زیستی، مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۰/۲۴ تاریخ انجام اصلاحات: ۱۳۹۱/۱۱/۱۱ تاریخ تصویب: ۱۳۹۲/۳/۱۸

زمینه ساز تصمیم گیری بهینه می باشند (۱۳-۱۱) بر اساس تحقیقی که نجف بیگی و همکاران در زمینه زیر ساخت های مدیریت دانش انجام دادند، بین فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات و مدیریت دانش ارتباط معنی داری وجود دارد.

پژوهش دیگری توسط صادقی و همکارانش صورت گرفته که در آن بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ارتباط معنی دار حاصل شد و استقرار مدیریت دانش مستلزم تغییر در فرهنگ سازمانی است (۱۴، ۱۵). از آنجایی که رسالت دانشگاه های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، تأمین بهداشت و درمان افراد جامعه می باشد و هم چنین با خروج و جابه جایی افراد از سازمان، دانش و تجربه ای که سالیان سال کسب کرده اند از سازمان خارج می شود لذا با پیاده سازی و اجرای مدیریت دانش این مشکلات رفع شده، دانش افراد سازمان افزایش یافته، خطاهای درمانی کم تر و در نهایت سطح خدمات بهداشتی و درمان ارتقاء می یابد. با توجه به مطالب گفته شده در بالا مطالعه حاضر به منظور بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات و مؤلفه های مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران و بررسی تأثیر مؤلفه های فرهنگ سازمانی و فن آوری اطلاعات در پیاده سازی مدیریت دانش انجام پذیرفت.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مازندران می باشند (که کل پست های مصوب کارشناسی دانشگاه حدوداً ۴۰۰ نفر بوده و طبق جدول مورگان تقریباً ۲۰۰ نمونه می بایستی انتخاب می شد. سپس با کمک جدول اعداد تصادفی نمونه ها انتخاب و پرسشنامه در اختیار آنان قرار گرفت که از این تعداد ۱۸۹ نفر (۹۷ نفر زن و ۸۸ نفر مرد) به پرسشنامه پاسخ دادند یعنی نرخ بازگشت حدود ۹۵ درصد بود. جهت تأثیر مؤلفه های فرهنگ سازمانی و

به ارزش منابع فیزیکی، سرمایه و دارایی های ملموس و عینی آن باشد، منوط به سرمایه های فکری سازمان است (۱). در عصری که دانش به عنوان یک عامل تعیین کننده برای دسترسی به قدرت و ثروت سازمان ها و جوامع شناخته شده، مدیریت دانش به مهم ترین وظیفه سازمان هایی تبدیل شده که به عنوان یاد گیرنده معروفند (۲).

مدیریت دانش انجام فعالیت هایی برای شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات، جهت خلق دانش می باشد که پس از آن توزیع می شود و در دسترس دیگران قرار می گیرد تا برای خلق دانش بیش تر استفاده شود (۳، ۴). از نظر نوناکا مدیریت دانش فقط استفاده از تکنولوژی جهت ترویج مؤثر دانش نیست بلکه شامل عملیاتی مانند این که چگونه افراد در جهت استفاده از دانش و تجربه خود تحریک شوند و با استفاده از تکنولوژی، خلاقیت آن ها بالا رود (۵). اما موفقیت سازمان ها در امر پیاده سازی و اجرای مدیریت دانش مؤثر، بدون شناسایی عوامل کلیدی و هدایت درست آن ها در پیاده سازی آن، امکان پذیر نخواهد بود. مهم ترین این عوامل شامل فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات می باشد (۸-۶).

فرهنگ سازمانی از طریق ایجاد تفکر همکاری و مشارکت در کارکنان، توسعه خلاقیت در مدیریت دانش، حرکت اعضای سازمان به سمت دانش و قرار دادن مدیریت دانش به عنوان بخشی از فرهنگ سازمان، می تواند اثر مثبتی در ایجاد مدیریت دانش داشته باشد و به عنوان یک موجود زنده رشد و تکامل یابد (۹، ۱۰). علاوه بر این فن آوری اطلاعات و حمایت و پشتیبانی آن در پیاده سازی مدیریت دانش نقش به سزایی دارد. فن آوری اطلاعات شامل محدوده وسیعی از اختراعات و رسانه های ارتباطی است که سیستم های اطلاعاتی و افراد را به یکدیگر مرتبط می کنند و مهارت نظام مند فکر کردن و عمل کردن را به فرد می آموزند و در نشر و توسعه دانش می توانند تأثیر گذار باشند و به تبع آن

این تحقیق با استفاده از طیف لیکرت نمره ۶۰ درصد به عنوان حد متوسط در نظر گرفته شد.

در بخش آمار تحلیلی با استفاده از روش رگرسیون خطی برای تعیین تأثیر سازه‌های مختلف فرهنگ سازمانی و فن‌آوری اطلاعات و متغیرهای جمعیت شناختی بر مدیریت دانش نتایج زیر حاصل شد. به ازای ۱ درصد افزایش در حمایت مدیران ارشد، ۰/۱۲۱ درصد امتیاز مدیریت دانش افزایش می‌یابد ($p=0/01$). به ازای ۱ درصد افزایش در مشارکت، ۰/۱۵۹ درصد مدیریت دانش افزایش می‌یابد ($p=0/01$). به ازای ۱ درصد افزایش در حس تعلق و تعهد سازمانی، ۰/۱۴۲ درصد مدیریت دانش افزایش می‌یابد ($p=0/01$). اعتماد معنی‌دار نگردید. به ازای ۱ درصد افزایش در سیستم اطلاعات، ۰/۲۱۵ درصد مدیریت دانش افزایش می‌یابد ($p=0/0001$) فرایند کسب دانش معنی‌دار نشد. به ازای ۱ درصد افزایش در مدیریت فن‌آوری اطلاعات، ۰/۲۲۶ درصد مدیریت دانش افزایش می‌یابد ($p=0/0001$) تجربه و تحصیلات معنی‌دار نشد. اما در جنسیت نشان داده شد که زنان نسبت به مردان ۲/۱۷ درصد کم‌تر آگاهی و تمایل نسبت به مدیریت دانش دارند ($p=0/039$).

جدول شماره ۱: اطلاعات توصیفی و تعیین شکاف بین نمره کسب شده سازمان با نمره متوسط در سازمان‌های استاندارد

اطلاعات توصیفی	انحراف معیار \pm میانگین (درصد نمرات)	میزان شکاف	میزان معنی‌داری
حمایت مدیران ارشد	۶۱/۳۵ \pm ۱۴/۶۷	۱/۳۵	۰/۲
مشارکت	۶۲/۵ \pm ۱۵/۵۶	۲/۴۹	۰/۰۲
حس تعلق و تعهد	۷۱ \pm ۱۴/۵	۱۲/۵۳	۰/۰۰۰۱
اعتماد	۶۸/۶ \pm ۱۲/۷	۵/۸۵	۰/۰۰۰۱
کشف دانش	۵۸/۹۸ \pm ۱۴/۶	-۱/۰۱	۰/۳۴
کسب دانش	۶۵ \pm ۱۳/۳	۴/۷۳	۰/۰۰۰۱
اشتراک دانش	۵۶/۸ \pm ۱۴/۳	-۳/۴۴	۰/۰۰۲
به‌کارگیری دانش	۶۰/۴۲ \pm ۱۶	۰/۱	۰/۹۳
سیستم اطلاعات	۶۰/۸ \pm ۱۶	۰/۵۰	۰/۷۰
فرایند کسب اطلاعات	۶۵/۹ \pm ۱۵/۳	۵/۶۰	۰/۰۰۰۱
مدیریت فن‌آوری اطلاعات	۶۲/۹۲ \pm ۱۷	۲/۶۰	۰/۰۴
امتیاز کل مدیریت دانش	۵۹/۹۶ \pm ۱۲/۵	-۰/۰۳	۰/۹۵

بحث

طبق اطلاعات آمار توصیفی جدول شماره ۱، در بخش فرهنگ سازمانی مؤلفه‌های مشارکت، حس تعلق

فن‌آوری اطلاعات بروری اطلاعات مدیریت دانش پرسشنامه‌ای با ۵۵ سؤال اصلی در زمینه فرهنگ سازمانی، فن‌آوری اطلاعات و مدیریت دانش در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و تعدادی پرسش جمعیت شناختی طراحی گردید که از این تعداد ۲۷ سؤال مربوط به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شامل حمایت مدیران ارشد، مشارکت، حس تعلق و تعهد سازمانی و اعتماد و ۸ سؤال در زمینه فن‌آوری اطلاعات با مؤلفه‌های سیستم اطلاعات، فرایند کسب اطلاعات، مدیریت فن‌آوری اطلاعات و ۲۰ سؤال در زمینه متغیرهای مدیریت دانش یعنی کشف، کسب، اشتراک و به‌کارگیری دانش طرح گردید. در این پژوهش به منظور روایی پرسشنامه، ضمن رعایت اصول تنظیم پرسشنامه، پس از تنظیم در اختیار چند تن از کارشناسان و صاحب‌نظران رشته مدیریت قرار گرفت و پس از انجام اصلاحات مورد تأیید آن‌ها قرار گرفت. برای پایایی پرسشنامه هم از نمونه مقدماتی استفاده شد. یعنی ۳۰ پرسشنامه به صورت آزمایشی توزیع گردید که میزان پایایی آن از طریق نرم‌افزار SPSS و با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ عدد ۰/۹۲۶ برای فرهنگ سازمانی و ۰/۹۲ برای مدیریت دانش و ۰/۸۳ برای فن‌آوری اطلاعات حاصل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات بر پیاده‌سازی مدیریت دانش از رگرسیون خطی با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS 20 استفاده شد.

یافته‌ها

طبق داده‌های جمع‌آوری شده، ۱۸۹ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند که از این تعداد ۹۷ نفر زن (۵۱/۳) و ۸۸ نفر مرد (۴۶/۶) و ۴ (۲/۱) نفر جنسیت خود را مشخص نکردند. ۶۶/۳ درصد افراد مورد بررسی دارای مدرک لیسانس و پایین‌تر، ۲۴/۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۹/۶ درصد دارای مدرک دکترا می‌باشند. میزان متوسط تجربه هم 13 ± 7 سال حاصل گردید. در

و تعهد سازمانی، اعتماد و حمایت مدیران در حد متوسط به بالا قرار دارند. حس تعلق سازمانی بالاترین امتیاز را در سازمان دارد. ولی حمایت مدیران پایین ترین امتیاز را دارا می باشد. در بین فرآیندهای مدیریت دانش کسب دانش بالاترین امتیاز را دارا می باشد و بالاتر از متوسط است. فرآیندهای کشف و به کارگیری دانش در حد متوسط و اشتراک دانش پایین تر از حد متوسط قرار دارد. در بخش زیر ساخت فن آوری اطلاعات، سیستم اطلاعات در حد متوسط و فرآیند کسب اطلاعات و مدیریت فن آوری اطلاعات بالاتر از حد متوسط قرار دارند. هم چنین از بین این سه مؤلفه فرآیند کسب اطلاعات دارای بیش ترین امتیاز است.

در آمار تحلیلی بین جنسیت و موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش ارتباط معنی دار حاصل شد. در واقع زنان نسبت به مردان ۲/۱۷ درصد پذیرش کم تر نسبت به مدیریت دانش داشتند. که علت آن عدم آگاهی کارکنان زن از مدیریت دانش نسبت به کارکنان مرد می باشد. زیرا که کارکنان زن فرصت کم تری برای شرکت در دوره های مختلف آموزشی ضمن خدمت دارند. در زمینه تحصیلات و میزان تجربه رابطه معنی داری بین میزان تجربه و میزان تحصیلات و موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش وجود ندارد. اما در مورد عوامل کلیدی فرهنگ سازمانی و فن آوری اطلاعات، از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی:

۱- بین حمایت مدیران با پیاده سازی مدیریت دانش ارتباط معنی دار ($p=0/01$) وجود دارد. یعنی هرچه میزان حمایت مدیران بیش تر شود موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش بیش تر حاصل می شود. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات، داوینورت و پروساک، لیدنر و همکاران، گلد و دانش فرد و شهابی نیا مطابقت داشته و حاکی از آن است که مدیران ارشد برای ایجاد فرهنگ حمایتی باید ارتباط نزدیک تری با کارکنان برقرار کنند، اجازه یادگیری و تجربه به کارکنان بدهند، در زمان مشکلات از کارکنان حمایت کنند، به نظرات

کارشناسی آن ها توجه نمایند و با کمک و حمایت خود موجب بالا بردن میزان انگیزه، تعهد و وفاداری و مسئولیت پذیری افراد شوند. در چنین محیطی پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان با مشکلات کم تری مواجه می شود و انتشار و تسهیم دانش بهتر صورت می گیرد هم چنین مدیران با توجه به جایگاهی که دارند با فراهم کردن تکنولوژی های بروز و زیرساخت مناسب فن آوری اطلاعات کمک زیادی به ارتقاء و پیشرفت سازمان خواهند کرد (۱۶،۹،۷،۶).

۲- تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به مشارکت نشان می دهد که بین مشارکت و پیاده سازی مدیریت دانش ارتباط معنی دار ($p=0/01$) وجود دارد. نتیجه تحقیق حاضر در زمینه تأثیر مشارکت بر موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش با نتیجه ای که از پژوهش های تاهیر و همکاران، جانگ، لیدنر و همکاران، نجف بیگی و همکاران، دانش فرد و شهابی نیا و رهنورد و محمدی به دست آمده مطابقت دارد (۱۵-۱۸،۹). اما با نتایج اورمزدی مطابقت ندارد (۱۹). مشارکت و همکاری بیش تر کارکنان سبب ایجاد روابط بهتر، انتقال دانش کارکنان، یادگیری بیش تر افراد و افزوده شدن بر دانش آن ها می شود. مشارکت شرایط لازم را برای توسعه مهارت های کارکنان و بالا بردن سطح رضایت و انگیزه آن ها در انجام فعالیت های سازمان فراهم می کند. در سازمانی که مشارکت سازمانی وجود دارد اعضای سازمان در مقابل تغییر مقاومت کم تری نشان می دهند اما در مقابل سازمانی که فاقد مشارکت باشد کارکنان تمایلی به پذیرش تغییر، نوآوری و خلق ایده های جدید و اشتراک و انتقال دانش ندارند. لذا ایجاد فرصت های بیش تر جهت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها، استفاده از دانش و تجربه افراد در زمینه های مختلف و تشویق کارکنان به همکاری و همفکری در مسائل و امور اصلی سازمان امری ضروری است. هم چنین در این سازمان با توجه به این که میانگین اشتراک دانش کم تر از متوسط است و از طرفی مشارکت بیش ترین تأثیر را در

اشتراک دانش دارد، باید توجه بیشتری به ایجاد فضای مشارکت در سازمان شود.

۳- یکی از ابعاد فرهنگی دیگر در دانشگاه علوم پزشکی مازندران تعلق سازمانی معرفی شده است که ارتباط معنی دار ($p=0/01$) با مدیریت دانش دارد. این نتیجه با نتایج به دست آمده توسط جانگ، گلد و نجف بیگی و همکاران مطابقت دارد (۱۷، ۱۴، ۷). اما با یافته‌های اورمزدی مطابقت ندارد (۱۹). بالا بودن میزان تعلق سازمانی کارکنان سبب افزایش تعهد، وفاداری و مسئولیت پذیری کارکنان می‌شود. لذا ایجاد ارتباط نزدیک مدیران با کارکنان، وجود سیستم پاداش‌دهی عادلانه، وجود جو اعتماد و صداقت در سازمان، اهمیت رسیدگی به مشکلات کارکنان، استفاده درست از دانش کارکنان و تأمین امنیت و سلامت کارکنان (به خصوص در این سازمان با توجه به این که یکی از اهداف تأمین سلامت می‌باشد) سبب تعلق و وفاداری بیشتر کارکنان و در نتیجه بالا رفتن مسئولیت پذیری افراد سازمان می‌شود.

۴- ولی طبق تجزیه و تحلیل به دست آمده از تحقیق حاضر ارتباط بین اعتماد و موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش معنی دار نگردید که با نتایج به دست آمده توسط داوونپورت و پروساک، تاهیر و همکاران و نجف بیگی و همکاران مطابقت نداشت. به نظر محقق این عدم مطابقت می‌تواند به دلیل عدم شناخت کافی کارکنان دانشگاه نسبت به مدیریت دانش باشد.

۵- از مؤلفه‌های فن آوری اطلاعات بین سیستم اطلاعات و مدیریت دانش رابطه معنی دار ($p=0/0001$) وجود دارد. داوونپورت و پروساک، جانگ، تابنده و همکاران، گلد، اورمزدی و رهنورد و محمدی به همین نتیجه دست یافتند (۱۹، ۱۷، ۱۲، ۷، ۶). داده و اطلاعات مورد نیاز کاربران سازمان در سیستم‌های اطلاعاتی جمع آوری می‌شود. لذا سازمان‌های خدمات بهداشتی و درمانی می‌توانند دانش موجود در سازمان را که به صورت پراکنده وجود دارد از طریق سیستم‌های اطلاعاتی دسته‌بندی و یکی کنند و از آن برای اجرای

مدیریت دانش و ارائه خدمات بهداشتی و درمانی بهتر استفاده کنند.

۶- بین فرایند کسب اطلاعات و پیاده‌سازی مدیریت دانش ارتباط معنی داری حاصل نشد. این نتیجه با نتایج اورمزدی، گلد، تابنده و همکاران، رهنورد و محمدی و نجف بیگی و همکاران مطابقت ندارد (۷، ۸، ۱۲، ۱۴، ۱۹). این علت عدم تطابق می‌تواند چند دلیل داشته باشد اول این که افراد سازمان با نیازهای جدید سازمان آشنا نیستند و به همین دلیل از فرآیند کسب اطلاعات فقط در حد کارهای روتین سازمان استفاده می‌کنند. دوم به دلیل عدم رقابت در سازمان‌های دولتی می‌باشد. از آنجایی که بیشتر تر گیرندگان خدمات سازمان‌های علوم پزشکی اقشار ضعیف جامعه هستند این تفکر وجود دارد که به دلیل عدم پرداخت هزینه هر خدماتی که این سازمان‌ها ارائه دهند کافی بوده و هدف آن‌ها صرفاً ارائه خدمت است نه خدمات بهتر جهت کسب مزیت رقابتی. به همین دلیل به سمت تکنیک‌ها و روش‌های جدید برای ارائه خدمات بهتر نمی‌روند. پس مدیران سازمان خودشان می‌توانند با القاء مزیت رقابتی، مراکز خدمات پزشکی را وادار به استفاده از روش‌های جدید و بروز برای ارائه خدمات بهتر سازند.

۷- بر اساس تحقیق مدیریت فن آوری اطلاعات ارتباط معنی دار ($p=0/0001$) با پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش داوونپورت و پروساک، جانگ، تابنده و همکاران، گلد و اورمزدی مطابقت دارد (۱۹، ۱۷، ۱۲، ۷، ۶). برای استفاده درست فن آوری اطلاعات در جهت پیشبرد اهداف مدیریت دانش، لازم است که توجه ویژه‌ای به این امر شود و ساز و کارهای مناسب برای ایجاد سیستم فن آوری اطلاعات، در نظر گرفته شود. این امر نیازمند مدیریت مؤثر فن آوری اطلاعات در سازمان است. البته باید متذکر شد در مدیریت فن آوری اطلاعات توانایی نیروی انسانی و استفاده از این توانایی برای مدیریت دانش نقش بسیار مهمی دارد.

همین طور چگونگی استفاده از این تکنولوژی برای اجرای درست مدیریت دانش، مقدمات ضروری مدیریت دانش را فراهم آورند.

سپاسگزاری

در خاتمه از کلیه کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی مازندران که در این مطالعه مشارکت داشته اند صمیمانه قدردانی به عمل می آید. این مقاله قسمتی از پایان نامه کارشناسی ارشد مریم معتمدی جویباری به راهنمایی دکتر آرزین قلی پور در سال ۱۳۹۱ می باشد.

فرهنگ سازمانی و فن آوری اطلاعات رکن اصلی ایجاد مدیریت دانش هستند. لذا مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران برای کسب موفقیت در این زمینه باید با تشکیل جلسات بحث و گفتگو در زمینه مدیریت دانش با کارکنان و احترام به نظرات و پیشنهادات کارکنان به همراه استفاده از راه کارهایی که کارکنان ارائه می دهند تمایل و همکاری آن ها را برای پیاده سازی مدیریت دانش کسب کنند. هم چنین سازمان را مجهز به سیستم های اطلاعاتی پیشرفته و جدید سازند و با برگزاری دوره های ضمن خدمت برای یادگیری کارکنان در زمینه فن آوری اطلاعات و کاربرد آن ها و

References

1. Youngsik A, Suhong P, Ju Young J. A case Study on Knowledge Management of Busan Metropoliation City. *Hutuman Resources* 2009; 11(3): 388-398.
2. Naghipour M, Azadeh F, Dargahi H, Ghazi Mirsaed S, Hasanzade M, Khansari J. Study of Organizational culture and Structure for implementation of Knowledge Managent in Universities of Medical Sciences. *Payavard Salamat* 2008; 2(3): 42-49 (Persian).
3. Gupta A, Macdaniel J. Creating Copetitive Advantage by effectively Managing Knowledge: A Framework for Knowledge Management. *J Knowledge Management Practice* 2002; 3(2): 9.
4. Fernandez IB, Gonzalez A, Sabherwal R. Knowledge management: Challenges, Solutions and Technologies. 1st ed. Florida: Prentice Hall; 2004.
5. Nonaka I. Strategy as Distributed Phronesis: Knowledge Creation for the Common Good. in *International Productivity Conference*. 2007. Thailand ,18-19 January.
6. Davenport TH, De Long DW, Beers MC. Successful Knowledge Management project. *Sloan Manag Review* 1998; 39(2): 43-57.
7. Gold AH, Malhotra A, Segars AH. Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *J Manag Info Systems* 2001; 18(1): 185-214.
8. Rahnvard F, mohammadi A. Identifying Critical Success Factors of Knowledge Management System in Academic Centers & Faculties of Tehran. *Journal of Iranian Technology Managemen* 2009-2010; 1(3): 37-52 (Persian).
9. Leidner D, Alavi M, Kayworth T. The Role of Culture in Knowledge management: A Case Study of Two Global Firms. *Int J e-Collaboration* 2006; 2(1): 17-40.
10. Schein EH. *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass: Sanfrancisco; 1992.
11. Azadshahraki Z. A Survey of the Implementation Factors for Knowledge Management in the Education System of Boshehr, MA Thesis Azad University of Boshehr. 2009. (Persian).
12. Tabandeh S, Abzari M, Salehizadeh S. An Evaluation of Effective Factors on Implementation of Knowledge Management:

- Viewpoints of Supervisors and Managers in Private Hospitals, Isfahan, Iran. *Health Information Management* 2012; 8(8): 1051-1062.
13. Power D, What do managers need to know about IS/IT, MIS and DSS? *DSS News*, 2000. 1(8).
 14. Najafbeygi R, Sarrafizadeh A, Taheri Iari M. Designing Infrastructural Pattern Required to Implement Knowledge Management in the Organization. *Transformational Management Journal* 2011; 3(5): 148-180.
 15. Sadeghi A, Jafari H, KHodayari R, Pakdaman M, Mohammadi R, Ahadi nezhad B. A case study: the association between organizational culture with management knowledge in Hasheminezhad hospital-Tehran. *Journal of Bimarestan* 2011; 10(2): 1-8 (Persian).
 16. Daneshfard K, Shahabinia S. The relationship between organizational culture and knowledge management (A case Study of North-East Tehran Electricity Distribution Company Executive Vice). *Journal of Management* 2010; 7(17): 1-10.
 17. Jung Hsieh H. Organizational Characteristics, Knowledge Management Strategy, Enablers, And Process Capability: Knowledge Management Performance in U.S. Software Companies, Lynn University, 2007.
 18. Tahir S, Basit T, Haque M, Mushtaq A, Anwar C. Knowledge Management Practices: Role of Organizational Culture. *Proceedings of ASBBS* 2010; 17(1): 1027-1036.
 19. Tabarsa GHA, Ormazdi N. Explanation and Evaluation of Basic Factors for Creating Knowledge management IN National Iranian Oil Refining and Distribution Company. *Journal of Business Management Perspective* 2008; 8(26): 39-70 (Persian).