



## A Study on the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management from the Staff's perspective of Deputy of Research and Technology, Ministry of Health and Medical Education\*

Elmira Janavi<sup>1</sup>  
Zohreh Rezaei<sup>2</sup>  
Sanaz Poroushasb<sup>3</sup>

(Received: 25 December 2018; Accepted: 7 May 2020)

### Abstract

**Aim:** The present study aimed to study the relationship between organizational culture and knowledge management from the staff's perspective of the Deputy Minister of Research and Technology, Ministry of Health and Medical Education.

**Methodology:** The study is survey research. a combined questionnaire (researcher-made and standard) with a Likert spectrum was used. Seventy-six employees with a bachelor's degree were randomly selected, and after sampling, 64 were selected. Data analysis was performed with SPSS18 software. The Kolmogorov-Smirnov test, the Spearman correlation test and the Friedman test were used to measure the normality of the data, to test the hypotheses, and to rank the research variables, respectively.

**Findings:** The findings showed that in order to properly and successfully manage knowledge, the culture of the organization must be considered. There is a significant relationship between the dimensions of organizational culture and the dimensions of knowledge management from the perspective of employees. Friedman's test also found that organizational identity was a priority in the organization to promote the system of organizational culture and that creativity was the lowest.

**Conclusion:** knowledge utilization obtained a high priority and gained the best status among the components in knowledge management while the variable preservation and accumulation of knowledge has obtained the lowest rank and this point to the fact that in the present situation, preservation and accumulation of knowledge within the organization is considered not desirable. Therefore, promotion of knowledge management in the system must be strengthened.

**KeyWords:** Knowledge management, organizational culture, Deputy of Research and Technology, Ministry of Health and Medical Education

\* The present study is taken from the master's thesis entitled: Study of the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management from the Perspective of the Employees of the Deputy of Research and Technology of the Ministry of Health and Medical Education, Student: Zohreh Rezaei, Supervisor: Elmira Janavi, Islamic Azad University, Central Tehran Branch.

1. Assistant professor, Department of scientometrics, National Research Institute for Science Policy (NRISP), Tehran, Iran. Janavi@nrisp.ac.ir
2. Master of Knowledge and Information Sciences, Deputy of Research and Technology, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran (Corresponding author). zrezaei92@gmail.com
3. PhD student in Information and Knowledge Management, School of education & Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran. sanaz.p91@gmail.com



## مطالعه ارتباط بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش

پزشکی\*

المیرا جنوی<sup>۱</sup> / زهره رضایی<sup>۲</sup> / ساناز پوروشسب<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف مطالعه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام شد.

**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر پیمایشی بوده و از پرسشنامه ترکیبی (محقق ساخته و استاندارد) با طیف لیکرت استفاده شده است. ۷۶ نفر از کارکنان معاونت با مدرک تحصیلی بالای لیسانس به صورت تصادفی انتخاب و بعد از نمونه‌گیری، ۶۴ نفر انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS18 انجام شد. از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف جهت سنجش نرمال بودن داده‌ها، از آزمون همبستگی اسپیرمن جهت آزمون فرضیه‌ها و از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش بهره‌گیری شده است.

**نتایج:** یافته‌ها نشان داد به منظور مدیریت صحیح و موفقیت‌آمیز دانش، باید به فرهنگ سازمان توجه کرد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین آزمون فریدمن مشخص کرد که هویت سازمانی برای ارتقاء نظام فرهنگ سازمانی در سازمان اولویت داشته و اخلاقیات دارای پایین‌ترین رتبه است.

**نتیجه‌گیری:** میانگین رتبه‌ها بهترین وضعیت در بهره‌برداری از دانش را در بین مولفه‌های مدیریت دانش نشان می‌دهد و متغیر حفظ و ذخیره دانش پایین‌ترین رتبه را دارد، یعنی برای ارتقای نظام مدیریت دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی این متغیر باید تقویت شود.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، ذخیره دانش.

\* تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۸

۱ پژوهش حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان: مطالعه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، دانشجو: زهره رضایی، استاد راهنما المیرا جنوی، ارائه شده در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی است.

۲. استادیار، گروه علم‌سنجی، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران. Janavi@nrsp.ac.ir

۳. کارشناس ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). zrezaei92@gmail.com

۴. دانشجوی دکتری مدیریت اطلاعات و دانش، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. sanaz.p91@gmail.com

### مقدمه

در عصر اطلاعات، اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند قرن ۲۱ تأکید بر دانش و اطلاعات است. دانش به عنوان یک ابزار قدرتمند می‌تواند تغییرات و نوآوری‌هایی را ایجاد کند (محمدی فاتح، سبحانی و محمدی، ۱۳۸۷، ص ۹). جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که انسان‌ها با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلند مدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. با توجه به رشد سریع تغییرات و افزایش رقابت در دهه‌های اخیر، دانش برای سازمان‌ها به عنوان جزئی حیاتی شناخته شده و مدیریت دانش به عنوان ابزاری کلیدی برای بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان محسوب می‌شود (میلز و اسمیت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱، ص ۱۵۹). کوتاری<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، در یک بررسی نظام‌مند، عوامل موثر بر مدیریت دانش در سازمان‌ها را مورد مطالعه قرار داده و دریافتند که سازمان‌های پیش‌رو توجه ویژه‌ای بر دانش پنهان افراد قائل هستند. اهمیت مدیریت دانش به حدی است که بسیاری از سازمان‌ها دانش خود را به منزله سرمایه فکری و شاخصی برای رتبه‌بندی خود قلمداد می‌کنند (کهندل و همکاران، ۲۰۱۴).

از عوامل کلیدی مهم در موفقیت مدیریت دانش، داشتن فرهنگ سازمانی مناسب برای فعالیت‌های دانشی می‌باشد. در واقع فرهنگ سنگ بنای فعالیت‌های دانشی است. لذا، در تدوین استراتژی سازمان شناخت فرهنگ سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند (هدایتی، ۱۳۸۵، ص ۲).

1 Mills & Smith

2 Cotari

کیگانک و اسریت<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) نیز معتقدند مدیریت دانش تا حدود زیادی مبتنی بر شایستگی‌های افراد و ویژگی‌های گروه‌ها در فرهنگ سازمانی است و فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل مهم، نقش کلیدی در رد یا پذیرش دانش ایفا می‌کند. مدیریت دانش زمانی به طور موفقیت‌آمیز در سازمان اجرا می‌گردد که از قبل زمینه فرهنگی مناسب با آن بسترسازی شده باشد. چرا که هدایت نمودن دانش موجود در سازمان یک امر مردمی و تابعی از فرهنگ کارکنان سازمان می‌باشد. فرهنگ سازمانی به عنوان «ارزش‌های غالب که به وسیله یک سازمان حمایت می‌شود» یا «فلسفه‌ای که خط مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می‌کند» توصیف شده است؛ به طوری که فرهنگ سازمانی اثر نمایانی بر بهره‌وری و مزیت رقابتی سازمان دارد. به تعبیر برخی از محققین، فرهنگ سازمانی تنها عامل موفقیت یا شکست سازمان محسوب می‌شود (رایینز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵، ص ۶۰۳).

تلاش سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش‌محور زمانی موفقیت‌آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد و دانش در صورتی که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد، به طور موثر در سازمان خلق و تسهیم می‌شود. بنابراین، سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضاء به وجود آورند. یافته‌های پاولین و ماسون<sup>۳</sup> در سال ۲۰۰۲ که در پژوهشی در زلاندنو به بررسی موانع و عوامل موثر بر پذیرش برنامه‌های مدیریت دانش پرداختند، نشان داد که یکی از موانع اصلی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی ضعیف می‌باشد. فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر عملکرد و بقای سازمان‌ها هستند که می‌توانند تاثیر متقابل بر یکدیگر داشته باشند. بدون وجود یک فرهنگ سازمانی اثربخش و فرآیند مدیریت دانش در عصر کنونی، بدست آوردن یک عملکرد بهینه، دور از انتظار است. به منظور مدیریت صحیح و موفقیت‌آمیز دانش، شناسایی و تحلیل فرهنگ سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، چراکه فرهنگ سازمانی بخش

1. Cigank & Srite

2. Robins

3. Pauleen & Mason

پیچیده‌ای از ارزش‌ها و عقاید کارکنان را تشکیل می‌دهد و این ارزش‌ها بر نحوه نگرش و در نهایت بر رفتار آنها در محیط کار تأثیر می‌گذارد. با وجود یک فرهنگ ضعیف، کارکنان سازمان به رویه‌های موجود سازمانی عادت کرده و تمایلی به نوآوری و خلق ایده‌های جدید ندارند و حتی دانسته‌های خود را با دیگران به اشتراک نمی‌گذارند و به تغییرات واکنش مناسبی نشان نمی‌دهند. این شرایط باعث می‌شود که بقای سازمان به خطر بیفتد (گلی‌زاده، ۱۳۹۰، ص ۱۹).

### بیان مسأله

در ایران مطابق با سند نهایی چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، جامعه و سازمان‌ها باید دارای ویژگی‌هایی از جمله برخورداری از دانش پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری، برخورداری از سلامت، تقویت امنیت و اقتدار ملی با تأکید بر رشد علمی و فناوری و تلاش جهت دستیابی به اقتصاد متنوع و متکی بر منابع دانش و آگاهی، جهت رسیدن به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فن‌آوری در سطح منطقه باشد و از آنجایی که یکی از سازمان‌های مهم کشور وزارت بهداشت و درمان می‌باشد که دارای مأموریت‌های مهمی از جمله فراهم آوردن موجبات تأمین بهداشت و درمان کلیه افراد کشور از طریق تعمیم و گسترش خدمات بهداشتی، درمانی و آموزشی، انجام فعالیت‌های پژوهشی، انجام تحقیقات بنیادی و کاربردی در جمیع رشته‌های پزشکی و زمینه‌های بهداشتی و درمانی، ایجاد و گسترش مؤسسات و واحدهای پژوهش پزشکی و نظارت بر پژوهش‌ها و هماهنگی ساختن برنامه‌های مؤسسات تحقیقات پزشکی، ایجاد و توسعه شبکه‌های تحقیقاتی به ویژه در عرصه‌های علوم پایه پزشکی، توانمندسازی محققین و مدیران بخش پژوهش علوم پزشکی، اطلاع‌رسانی، مدیریت تحقیق، استفاده از نتایج پژوهش، تقویت اطلاع‌رسانی علوم پزشکی برای همه ذی‌نفع‌ها از محققین تا جامعه، فراهم آوردن فرصت‌های مناسب جهت انتشار، ارائه و بکارگیری نتایج پژوهش‌های علوم پزشکی و... است.

کارکنان این وزارتخانه خود از تولیدکنندگان اصلی دانش هستند. بنابراین، وجود

فرهنگ سازمانی نیرومند و همچنین مدیریت بهینه دانش در آن ضروری است. معاونت تحقیقات و فن آوری (معاونت پژوهشی) یکی از معاونت‌های اصلی این وزارتخانه در امر پژوهش، تولید و ارزشیابی دانش پزشکی در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی و شبکه‌های تحقیقاتی سراسر کشور است و مأموریت‌های مهمی همچون ایجاد و توسعه شبکه‌های تحقیقاتی، توانمندسازی محققین، نظارت و ارزشیابی نشریات پزشکی، برنامه ملی ثبت بیماری‌ها و پیامدهای سلامت، برگزاری گردهمایی‌های علمی جهت تبادل و اطلاع از یافته‌های جدید دانش پزشکی در داخل و خارج، برگزاری کمیته‌های اخلاق پزشکی، برگزاری جشنواره تحقیقاتی علوم پزشکی رازی، کمک به تولید و انتشار دانش پزشکی و موضوعات مرتبط با سلامت جامعه، سنجش و انتشار شاخص‌های علم‌سنجی پژوهشگران، طراحی و برنامه‌ریزی در جهت اعتلای جایگاه علمی کشور در سطوح بین‌الملل و عمومی نمودن پژوهش را دارد.

لذا، هدف پژوهش حاضر مطالعه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. نتایج حاصل می‌تواند به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران کشور در سطح معاونت تحقیقات و فناوری و مراکز وابسته به آن و همچنین به وزارت بهداشت در سطح کلان کمک کند تا در صورت لزوم ضمن انجام اصلاحات لازم، با تقویت نقاط قوت و برطرف نمودن نقاط ضعف، سازمان را در جهت نیل به اهداف و افزایش بهره‌وری هدایت نمایند.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین خلاقیت فردی و خلق دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۲. بین هویت سازمانی و خلق دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۳. بین تحمل ابهام و خلق دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

۴. بین خلاقیت فردی و ذخیره دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۵. بین هویت سازمانی و ذخیره دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۶. بین تحمل ابهام و ذخیره دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۷. بین خلاقیت فردی و توزیع و نشر دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۸. بین هویت سازمانی و توزیع و نشر دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۹. بین تحمل ابهام و توزیع و نشر دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۱۰. بین خلاقیت فردی و بهره‌برداری از دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۱۱. بین هویت سازمانی و بهره‌برداری از دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۱۲. بین تحمل ابهام و بهره‌برداری از دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

### پیشینه پژوهش

بسیاری از مطالعات در حوزه مدیریت دانش به عوامل سازمانی مربوط می‌باشند که به دلیل آنکه در اختیار مدیران هستند از اهمیت بیشتری برخوردارند. به زعم لین<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) و

1 Lin

نم گوین و محمد<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) طراحی و اجرای برنامه های مدیریت دانش برای مدیران سازمان ها، یک فعالیت دشوار است، زیرا موفقیت در اجرای مدیریت دانش به فراهم آوردن زمینه استقرار مطلوب عوامل سازمانی همچون ساختار، فرهنگ، رهبری و منابع انسانی بستگی دارد (به نقل از: امیراسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۸۲). در زمینه ارتباط مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پژوهش های زیادی در داخل و خارج از کشور انجام شده و این مبحث با استقبال جامعه علمی روبه رو بوده است. این دسته از پژوهش ها در سازمان های دولتی و خصوصی بسیاری در بین کارکنان، اساتید، دانشجویان، اعضای هیات علمی و عمدتاً از طریق پرسشنامه و گاهی مصاحبه (دلونگ و فاهی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰) و به صورت پیمایشی انجام شده است.

اغلب پژوهش ها این فرضیه را که مدیریت دانش به طور مستقیم با فرهنگ سازمانی در ارتباط است را تأیید کرده و نشان داده اند که بین متغیر فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. سازمان ها جهت کسب و حفظ مزیت رقابتی باید به مقوله مدیریت دانش و تأثیر آن بر بهبود عملکرد کارکنان توجه نمایند تا عملکرد سازمان بالا رفته و افزایش رضایت مشتریان حاصل شود، خاکپور و همکاران (۱۳۸۸) معتقدند که مناسب بودن وضعیت مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی زمینه ساز سایر تغییرات موفقیت آمیز خواهد بود و مدیران را در پیش بینی نظام مند اولویت ها، تغییر و تدوین بهتر استراتژی ها برای اجرای موفقیت آمیز تکنیک ها و فرایندهای مدیریت یاری می رساند.

غفاری مقدم (۱۳۸۹) معتقد است بین تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی رابطه قوی وجود دارد و فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده معتبری از میزان تسهیم دانش در سازمان ها است و فرهنگ مشارکتی با تسهیم دانش رابطه معنادار دارد.

صادقی و همکاران (۱۳۹۰) نیز ضعیف بودن وضعیت شاخص های ابعاد فرهنگی را

1 Nam Nguyen & Mohammad  
2 DeLong, Fae



باعث ضعیف بودن شاخص‌های مدیریت دانش می‌دانند. حقیقت منفرد و هوشیار (۱۳۸۹) معتقدند که در جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش قبل از هر اقدامی، بسترسازی فرهنگ سازمانی مطلوب آن باید انجام شود و این مهم از طریق ایجاد و تقویت مشارکت سازمانی، سازگاری سازمانی، انعطاف‌پذیری و رسالت سازمانی ممکن است.

نیک‌پور و سلاجقه (۱۳۸۹) نیز به این نتیجه دست یافتند که شناخت نوع فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها به مدیران توانایی استفاده از اقدامات مدیریت دانش که با فرهنگ سازمانی تناسب داشته باشد را می‌دهد.

آشنا و همکاران (۱۳۹۲) معتقد است که هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی و حمایتی باشد، استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت انجام خواهد شد.

همچنین براساس یافته‌های انصاری و همکاران (۱۳۹۲) ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بیشترین میزان اثرگذاری و همبستگی را با آمادگی و موفقیت به کارگیری مدیریت دانش دارند.

شوهانی، محمدی و نوربخش (۱۳۹۳) در پژوهش موردی خود دریافته‌اند که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و نیز مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی معنی‌دار مدیریت دانش می‌باشد. شاهسواری (۱۳۹۳) دریافت که سیاست‌های ترغیبی مدیران برای اشتراک دانش بین کارکنان موجب می‌شود که کارکنان احساس کنند که هنگام در اختیار گذاشتن تجربیات خود برای همکاران، کار بی‌هوده‌ای انجام نمی‌دهند. لذا، گسترش فرهنگ اشتراک اطلاعات و دانش در سازمان در نهایت باعث افزایش میزان موفقیت در امور و افزایش رضایت کارکنان از تبادل اطلاعات و دانش در سازمان می‌شود.

جبارزاده و سپهری (۱۳۹۵) به این نتیجه دست یافتند که دستیابی هرچه بیشتر به اهداف سازمان از یک سو انگیزه مدیران را برای حمایت از مدیریت دانش افزایش می‌دهد و از سوی دیگر، باعث افزایش رضایت کارکنان و غیره شده و انگیزه آنها را برای شرکت در فعالیت‌های دانشی بیشتر می‌کند. هر قدر سطح بلوغ مدیریت دانش

افزایش یابد، مدیریت دانش از تلاشی نامنظم و موقت به سوی هم‌راستایی با استراتژی سازمان پیش می‌رود و در نتیجه سبب افزایش میزان دسترسی به اهداف سازمان و خلق ارزش برای آن می‌شود.

جمالی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) که مطالعه موردی خود را بر روی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه بوشهر انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که ابعاد مدیریت دانش بر رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین، با بهبود فرآیندهای مدیریت دانش در این سازمان می‌توان رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان را بهبود بخشید.

راس<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) مطرح می‌کند که سیاست‌های ترغیبی مدیران برای اشتراک دانش بین کارکنان موجب می‌شود که کارکنان احساس کنند که هنگام در اختیار گذاشتن تجربیات خود برای همکاران کار بیهوده‌ای انجام نمی‌دهند. بنابراین، گسترش فرهنگ اشتراک اطلاعات و دانش در سازمان باعث افزایش میزان موفقیت در امور و افزایش رضایت کارکنان از تبادل اطلاعات و دانش در سازمان می‌شود.

کاندلوال و گوشچاک<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) نیز نشان دادند که بین بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در شرکت‌ها و میزان به اشتراک گذاری دانش، رابطه مستقیمی وجود دارد. در این میان انگیزش و پاداش نقش مهمی ایفا می‌کنند و چنانچه کارکنان در نتیجه به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات خود تشویق شوند، بیشتر به اشتراک گذاری می‌پردازند. در نتیجه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اشتراک گذاری دانش شکل خواهد گرفت.

هولزکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) با هدف تعیین نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانایی در دانشگاه اورگون<sup>۴</sup> به بررسی تمام مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۰ پرداخته است. نتایج وی نشان می‌دهد که به همان

1. Ros  
2. Khandelwel& Gottschalk  
3. Holowzki  
4. University of Oregon

اندازه که مدیریت دانایی در بدست آوردن مزیت رقابتی مهم است، فرهنگ سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن راهبرد سازمان مهم می باشد. اعتماد به افراد سازمان، آزادی عمل، تشویق افراد به نوآوری و حمایت از خطرپذیری از طرف رأس سازمان، موجب تلاش بیشتر افراد برای کسب، خلق، توسعه و تسهیم دانایی در سازمان می شود.

به طور خلاصه فرهنگ سازمانی کلید ابتکارات مدیریت دانش موفق را در اختیار دارد. مدیران ارشد سازمان های کوچک و یا غیر انتفاعی باید به فکر راه هایی برای توانمند نمودن و مدیریت دانش سازمان باشند و به مولفه های فرهنگی که تسهیل کننده و یا جلوگیری کننده از مدیریت دانش هستند، توجه کنند. برای اجرای یک مدیریت دانش موفق، مدیر ارشد باید اول از طریق چشم انداز فرهنگی به مدیریت دانش دست پیدا کند.

هانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در رساله دکتری خود به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی به صورت ترکیبی بر اثر بخشی مدیریت دانش تاثیر دارند و تاثیر مثبت فرهنگ سازمانی از ساختار و استراتژی بیشتر است. هارتلیب<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در دنیای تجاری امروز، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را پیش شرط لازم برای قابلیت رقابت شرکت ها می دانند و مدیران را دارای توانایی تغییر در سازمان ها شناخته و آن ها را ملزم به رعایت اصول های مدیریتی و سازمانی می کنند.

رای<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) چارچوب جدیدی را که گگ سازمانی را به مدیریت دانش مرتبط می کند، ارائه کرد. وی فراتر از تجزیه و تحلیل فرهنگ و تاثیر مثبت و منفی آن بر مدیریت دانش حرکت کرده و فرایندهای مدیریت دانش را براساس فرهنگی که در یک سازمان وجود دارد، در نظر می گیرد. سنسانس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) با هدف بررسی مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان بهداشت و درمان اندونزی به این نتیجه رسیدند که با توجه به اینکه سازمان ها دانش را یک دارایی مهم برای دستیابی به مزیت رقابتی سازمان در مقابل رقبا می دانند، لذا سازمان ها برای مدیریت و استفاده از دانش نیاز به مدیریت آن دارند و

1. Hung  
2. Hartlieb  
3. Rai  
4. Sensuse

مدیریت دانش در سازمان آسان نیست و عوامل مختلفی از جمله فرهنگ سازمانی در آن تاثیر دارد. در این پژوهش فرهنگ سازمانی از چهار بعد فرهنگ قبیله‌ای، بازار، سلسله مراتبی، ادوکراسی روی پیاده‌سازی مدیریت دانش بررسی شد و مشخص شد این چهار بعد در تسهیم و به اشتراک گذاری دانش تاثیر گذار هستند. فرهنگ سلسله مراتبی و قبیله‌ای تسهیم و اشتراک دانش را محدود و فرهنگ ادوکراسی تاثیر مثبت دارد.

همچنین براساس یافته‌های چانگ و لین<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) فرهنگ شغلی تأثیر مثبتی بر روی قصد کارکنان در فرآیند ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و کاربرد دارد، در حالی که یک فرهنگ محکم کنترل شده می‌تواند اثرات منفی داشته باشد.

پژوهش‌های مذکور به این نکته توجه داشتند که با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها می‌دانند که دانش یک دارایی مهم برای دستیابی به مزیت رقابتی سازمان در مقابل رقبا است، لذا سازمان‌ها برای مدیریت و استفاده از دانش نیاز به مدیریت دارند. همچنین نتایج این پژوهش‌ها نشان داد که مدیریت دانش بستر و شاکله اصلی هر سازمانی بوده که سازمان‌ها باید به آن به عنوان یک گُل نگریسته و با غنی‌سازی فرهنگ سازمانی به ارتقاء آن کمک کنند. از آنجایی که مدیریت دانش در سازمان آسان نیست و عوامل مختلفی از جمله فرهنگ سازمانی در آن تاثیر دارد، به همان اندازه که مدیریت دانایی در بدست آوردن مزیت رقابتی مهم است، فرهنگ سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن راهبرد سازمان مهم می‌باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی است. با توجه به ماهیت پژوهش، روش پیمایشی<sup>۲</sup> برای بررسی موضوع پژوهش انتخاب شده است که مهم‌ترین ویژگی پژوهش پیمایشی قدرت بالای تعمیم یافته‌های آن است (ساروخانی، ۱۳۸۷، ص ۶۳). جامعه آماری

1. Chang & Lin

2. survey

کلیه کارکنان قراردادی، رسمی و پیمانی با مدرک تحصیلی لیسانس به بالا و شاغل در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد که تعداد آنها ۷۶ نفر است. با توجه به اینکه حجم جامعه کاملاً مشخص و محدود و ۷۶ نفر بود، با استفاده از جدول مورگان ۶۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش از پرسشنامه ترکیبی (محقق ساخته و استاندارد) با مقیاس لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش ابعاد فرهنگ سازمانی بر مبنای مدل ارائه شده توسط رایینز (۲۰۰۵) انجام شد. رایینز معتقد است فرهنگ سنگ‌بنای فعالیت‌های مدیریت‌های دانشی است و ده مولفه اخلاقی، تحمل ابهام، رهبری، وحدت و یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش و الگوهای ارتباطی را به عنوان ویژگی‌های کلیدی که فرهنگ‌ها را از هم متمایز می‌سازد، معرفی می‌کند. این ویژگی‌های ده‌گانه، هم ابعاد ساختاری و هم ابعاد رفتاری سازمان را دربردارند. از بین ده مولفه مذکور سه مولفه اخلاقی فردی، هویت سازمانی و تحمل ابهام، به دلیل تناسب بیشتر با موضوع و محیط انجام پژوهش به عنوان متغیرهای مستقل انتخاب شده است. ابعاد مدیریت دانش متغیرهای وابسته این پژوهش هستند که بر مبنای مدل هیسگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) انتخاب شده‌اند. هسته اصلی چرخه مدیریت دانش مدل هیسگ شامل چهار مولفه خلق دانش، ذخیره دانش، توزیع و نشر دانش و بهره‌برداری از دانش است.

برای سنجش روایی و پایایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه اولیه در اختیار اساتید و خبرگان این حوزه قرار گرفته و پس از رفع نواقص و انجام اصلاحات لازم روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب به دست آمده در جدول شماره ۱ نشان داده شده‌اند.

1. Heisig

جدول ۱. سنجش پایانی پرسشنامه

متغیرها	مقدار آلفای کرونباخ	تعداد آیتیم
خلق دانش	۰/۹۰	۴
توزیع و نشر دانش	۰/۸۳۵	۸
بهره‌برداری از دانش	۰/۷۶۸	۵
حفظ و ذخیره دانش	۰/۷۷۹	۵
تحمل ابهام	۰/۷۴۹	۵
خلاقیت	۰/۸۱۴	۶
هویت سازمانی	۰/۸۶۵	۶

در این پژوهش به دو روش آمار توصیفی<sup>۱</sup> و استنباطی<sup>۲</sup> تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده انجام شد. در سطح توصیفی نیز با استفاده از مشخصه‌های آماری ظیر فراوانی<sup>۳</sup>، درصد فراوانی و میانگین<sup>۴</sup> به تحلیل و توصیف ویژگی‌های جامعه و در سطح استنباطی به منظور سنجش نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۵</sup> و به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های آمار استنباطی استفاده شد. از آزمون همبستگی اسپیرمن<sup>۶</sup> نیز که اصلی‌ترین آزمون در این پژوهش است به منظور بررسی ارتباط یا عدم ارتباط بین متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها و همچنین میزان این ارتباط استفاده گردید و نهایتاً از آزمون تحلیل واریانس فریدمن<sup>۷</sup> به منظور رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش بهره گرفته شد.

## یافته‌های پژوهش

برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش حاضر از ضریب همبستگی استفاده شده است.

- 1.Descriptive
- 2.Referential
- 3.Frequency
- 4.Mean
5. Kolmogorov-Smirnov test
- 6.Spearman
- 7.Friedman

آزمون ضریب همبستگی خود بر دو نوع ضریب همبستگی «پیرسون»<sup>۱</sup> و ضریب همبستگی «اسپیرمن»<sup>۲</sup> است. برای فرضیه‌هایی که توزیع داده‌های هر دو متغیر مربوطه آن نرمال است، از ضریب همبستگی «پیرسون» و برای فرضیه‌هایی که توزیع داده‌های هر دو متغیر در آن غیر نرمال است و یا یکی نرمال و دیگری غیر نرمال است، از ضریب همبستگی «اسپیرمن» استفاده می‌شود. همچنین، برای تشخیص نرمال بودن یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۳</sup> استفاده می‌شود.

### آزمون توزیع نرمال داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی استفاده شد (مؤمنی و فعال‌قیومی، ۱۳۹۶، ص ۱۶۶). فرضیه‌های این آزمون عبارتند از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{توزیع داده‌های متغیر مورد مطالعه نرمال است;} \\ H_1: \text{توزیع داده‌های متغیر مورد مطالعه نرمال نیست;} \end{array} \right.$$

نتایج آزمون فرضیه فوق در جدول ۲ آمده است:

جدول ۲. آزمون نرمال بودن توزیع نمونه با استفاده از آزمون K-S

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری (sig)
خلق دانش	۱/۴۰	۰/۴۰
توزیع دانش	۱/۶۹	۰/۰۰۷
بهره‌برداری از دانش	۱/۸۴۱	۰/۰۰۲
حفظ و ذخیره دانش	۱/۵۴۹	۰/۰۱۶
تحمل ابهام	۱/۶۶۱	۰/۰۰۸
خلاقیت	۱/۴۹۷	۰/۰۱۳
هویت سازمانی	۱/۶۴۳	۰/۰۲۳

1. Pearson
2. Spearman
3. Kolmogorov-Smirnov test

با توجه به نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف نتیجه می‌گیریم که در همه متغیرها به علت اینکه برخی از متغیرها سطح معناداریشان کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ (آلفا) می‌باشد و برخی دیگر بزرگ‌تر از ۰/۰۵، فرض صفر رد می‌شود و متغیرها دارای توزیع غیر نرمال هستند.

با توجه به نرمال نبودن توزیع داده‌های متغیرها در این پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

### بررسی نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

در اینجا با لحاظ کردن میزان خطای ۰/۰۵ و به عبارت دیگر سطح اطمینان ۰/۹۵ به نتایج آزمون همبستگی در جهت پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. برای این آزمون فرض صفر را عدم ارتباط مثبت و معنادار بین دو متغیر و فرض مقابل را ارتباط مثبت و معنادار دو متغیر تعریف می‌شود.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین متغیرهای فرضیه‌ها

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان خطا	سطح معنی‌داری	میزان ضریب همبستگی
۱	خلاقیت فردی	خلق دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۳۸۹
۲	هویت سازمانی	خلق دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۵۳۷
۳	تحمل ابهام	خلق دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۵۳۴
۴	خلاقیت فردی	ذخیره دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۵۶۹
۵	هویت سازمانی	ذخیره دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۵۳۷
۶	تحمل ابهام	ذخیره دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۱۴
۷	خلاقیت فردی	توزیع و نشر دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۴۵۲
۸	هویت سازمانی	توزیع و نشر دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۵۵۷
۹	تحمل ابهام	توزیع و نشر دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۵۰۹
۱۰	خلاقیت فردی	بهره‌برداری از دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۳۰۰
۱۱	هویت سازمانی	بهره‌برداری از دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۴۵۰
۱۲	تحمل ابهام	بهره‌برداری از دانش	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۴۷۰



با توجه به جدول ۳ در پاسخ به فرضیه اول، به دلیل کوچک تر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض  $\alpha=0/05$  نتیجه می گیریم که فرض صفر رد می شود و فرض مقابل آن مبنی بر وجود همبستگی و رابطه مثبت و معنادار بین خلاقیت فردی و خلق دانش تأیید می شود. ضریب این همبستگی برابر  $0/389$  است که گویای رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر است. به عبارت دیگر، با افزایش متغیر خلاقیت فردی، خلق دانش نیز افزایش می یابد. در نتیجه می توان نتیجه گرفت که بین خلاقیت فردی و خلق دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

در فرضیه دوم نیز به دلیل کوچک تر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض  $\alpha=0/05$  فرض صفر رد شده و فرض مقابل مبنی بر وجود همبستگی و رابطه مثبت و معنادار بین هویت سازمانی و خلق دانش تأیید می شود. ضریب این همبستگی برابر  $0/537$  بوده که گویای رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر است. به عبارت دیگر، با افزایش متغیر هویت سازمانی، خلق دانش نیز افزایش می یابد. در نتیجه می توان گفت بین هویت سازمانی و خلق دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد.

در فرضیه سوم و چهارم نیز به دلیل کوچک تر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض  $\alpha=0/05$  فرض صفر رد شده و فرض مقابل مبتنی بر وجود همبستگی و رابطه مثبت و معنادار بین تحمل ابهام و خلق دانش و همچنین خلاقیت فردی و ذخیره دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تأیید می شود. ضریب همبستگی در فرضیه سوم برابر  $0/534$  بوده که گویای رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر تحمل ابهام و خلق دانش است. ضریب همبستگی بین دو متغیر خلاقیت فردی و ذخیره دانش نیز برابر  $0/569$  بوده که گویای رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر است. با افزایش متغیر خلاقیت فردی، ذخیره دانش نیز افزایش می یابد.

همچنین همبستگی های مندرج در جدول ۳، رابطه معنادار و مستقیم بین مولفه های

فرضیه پنجم را که هویت سازمانی و ذخیره دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد، نیز تأیید می‌کند، به صورتی که ضریب این همبستگی برابر ۰/۵۳۷ است و فرضیه صفر رد می‌شود.

در فرضیه ششم، تحمل ابهام و ذخیره دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز به علت کوچک‌تر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض  $\alpha=0/05$  رابطه معنادار مستقیم وجود دارد و فرضیه صفر رد می‌شود. بنابراین، رابطه مثبت و معناداری بین تحمل ابهام با ذخیره دانش تأیید می‌شود. ضریب این همبستگی برابر ۰/۶۱۴ بوده که گویای رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر است. به عبارت دیگر، با افزایش متغیر تحمل ابهام، ذخیره دانش نیز افزایش می‌یابد. در نتیجه می‌توان گفت بین تحمل ابهام و ذخیره دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

به همین ترتیب همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شش فرضیه دوم که بین متغیرهای خلاقیت فردی و توزیع و نشر دانش، هویت سازمانی و توزیع و نشر دانش، تحمل ابهام و توزیع و نشر دانش، خلاقیت فردی و بهره‌برداری از دانش، هویت سازمانی و بهره‌برداری از دانش، تحمل ابهام و بهره‌برداری از دانش است، تأیید شدند. بنابراین، بین این مؤلفه‌ها رابطه معنادار مستقیم در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی وجود دارد و با افزایش یک متغیر دیگری نیز افزایش می‌یابد.

### آزمون تحلیل واریانس فریدمن

به منظور رتبه‌بندی ابعاد هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد که در اینجا از آزمون یاد شده در مورد ابعاد فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل و مدیریت دانش به عنوان متغیر وابسته پرداخته شده است.

### رتبه‌بندی متغیرهای مدیریت دانش

متغیر وابسته پژوهش از چهار بعد خلق دانش، ذخیره دانش، توزیع و نشر دانش و بهره‌برداری از دانش تشکیل شده است که برای رتبه‌بندی آن‌ها فرضیه آماری زیر مورد بررسی قرار گرفت:

$H_0$ : رتبه میانگین هر یک از ابعاد مدیریت دانش با هم برابر هستند.  
 $H_1$ : حداقل یک زوج از رتبه میانگین هر یک از ابعاد مدیریت دانش تفاوت معنی داری با هم دارند.  
 لذا، با بکارگیری آزمون تحلیل واریانس فریدمن نتیجه به شرح زیر به دست آمد.

جدول ۴: نتیجه آزمون فریدمن در مورد ابعاد متغیر وابسته

کای دو محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۱۵/۶۲۵	۳	۰/۰۰۱	۰/۰۵	$H_0$ رد می شود

با توجه به جدول ۴، مقدار sig (سطح معناداری) برابر با ۰/۰۰۱ است که کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ می باشد. فرض صفر آماری در سطح معناداری ۹۵ درصد مردود و فرض یک پذیرفته می شود. به عبارت دیگر، حداقل یک زوج از رتبه میانگین هر یک از ابعاد متغیر وابسته تفاوت معنی داری با هم دارند. جدول ۵ رتبه بندی ابعاد ۴ گانه متغیر وابسته را نشان می دهد.

جدول ۵: جدول توصیفی متغیرها

رتبه	رتبه میانگین	ابعاد
۱	۲/۶۷	بهره برداری از دانش
۲	۲/۶۳	توزیع و نشر دانش
۲	۲/۶۳	خلق دانش
۳	۲/۰۶	حفظ و ذخیره دانش

نتیجه میانگین رتبه ها نشان می دهد که بهره برداری از دانش با ضریب ۲/۶۷ در اولویت قرار دارد و مهمترین بُعد از بین ابعاد مدیریت دانش در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت می باشد. متغیرهای توزیع و نشر دانش، خلق دانش و حفظ و ذخیره دانش در رتبه های بعدی قرار می گیرند و این نشان دهنده اهمیت بهره برداری از دانش برای ارتقاء نظام مدیریت دانش در سازمان است.

### رتبه‌بندی متغیرهای فرهنگ سازمانی

متغیر مستقل پژوهش شامل سه بعد خلاقیت فردی، هویت سازمانی و تحمل ابهام است که برای رتبه‌بندی آنها از آزمون فریدمن در ابعاد متغیر مستقل با فرضیه آماری زیر مورد محاسبه می‌شود.

$H_0$ : رتبه میانگین هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی با هم برابر هستند.

$H_1$ : حداقل یک زوج از رتبه میانگین هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی تفاوت معنی‌داری با هم دارند.

جدول ۶. نتیجه آزمون فریدمن در مورد ابعاد متغیر مستقل

کای دو محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۷/۹۰۰	۲	۰/۰۱۹	۰/۰۵	$H_0$ رد می‌شود

با توجه به جدول ۶، مقدار sig (سطح معناداری) برابر با ۰/۰۱۹ می‌باشد که کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ است، پس فرض صفر آماری در سطح معناداری ۹۵ درصد مردود و فرض یک پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر، حداقل یک زوج از رتبه میانگین هر یک از ابعاد متغیر مستقل تفاوت معنی‌داری با هم دارند. جدول ۷ رتبه‌بندی ابعاد ۳ گانه متغیر مستقل را نشان می‌دهد.

جدول ۷. جدول توصیفی متغیرها

رتبه	رتبه میانگین	ابعاد
۱	۲/۱۸	هویت سازمانی
۲	۲/۰۱	تحمل ابهام
۳	۱/۸۱	خلاقیت فردی

نتیجه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که هویت سازمانی بعد از فرهنگ سازمانی، با ضریب ۲/۱۸ در اولویت قرار دارد. متغیرهای تحمل ابهام و خلاقیت در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند و این نشان دهنده اهمیت هویت سازمانی برای ارتقاء نظام فرهنگ سازمانی در سازمان است.

## نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد ارتباط مستقیمی میان مؤلفه‌های مدیریت دانش و مولفه‌های فرهنگ سازمانی وجود دارد. در نتیجه بایستی برای نیل به اهداف مدیریت صحیح دانش به ارتقاء فرهنگ سازمانی در سازمان توجه شده و آموزش‌ها و مهارت‌های لازم ارائه گردد تا بدین طریق رشد بهتر کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان ایجاد شود. لذا، با توجه به تایید فرضیه‌های پژوهش می‌توان گفت بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین لازم است تا فرآیند مدیریت دانش در سازمان در جهت اعتلای فرهنگ سازمانی پیاده گردد که هم مدیریت دانش و هم فرهنگ سازمانی در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی روزبه‌روز تقویت شود تا شاهد تلاش بیشتر در جهت موفقیت سازمان باشیم.

نتایج آزمون فریدمن نشان دهنده آن است که وضعیت موجود سازمان در زمینه مؤلفه مدیریت دانش در بعد بهره‌برداری از دانش در حد مطلوب است که نشان دهنده اهمیت بهره‌برداری از دانش برای ارتقاء نظام مدیریت دانش و استفاده کارکنان از دانش موجود در سازمان جهت انجام کار و حل مشکلات است. در ابعاد توزیع و نشر دانش و خلق دانش، کارکنان جهت حفظ و ارتقای آن باید آموزش‌های بیشتری ببینند و بیشتر مورد حمایت قرار گیرند. مولفه حفظ و ذخیره دانش در سازمان مورد بررسی در حد مطلوب نمی‌باشد که نشان دهنده عدم مستندسازی و ثبت دانش است و برای ارتقای نظام مدیریت دانش این وضعیت باید تقویت شود. قبل از ذخیره‌سازی، داده‌ها و اطلاعات در سازمان بایستی بررسی، انتخاب و سازماندهی شوند. دانش علاوه بر حافظه کارکنان از طریق ابزار الکترونیکی مانند کامپیوترهای شخصی ثبت و نگهداری شود، ایجاد دسترسی سریع برای کارکنان جهت دستیابی به اطلاعات مورد نیازشان فراهم شده و دانش به‌دست آمده به شکل مستنداتی مانند دفترچه‌های اداری و پوشه‌های گزارش نویسی ثبت شود.

همچنین نتایج آزمون فریدمن در زمینه مولفه فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که

وضعیت موجود این معاونت در بُعد هویت (تعلق) سازمانی مطلوب بوده که نشان دهنده آن است که کارکنان سازمان خود را دوست داشته و هویت سازمان برای آنها مهم می‌باشد و لازم است راهکارهای لازم جهت حفظ و ارتقای این وضعیت از سوی مقامات و مدیران وزارتخانه صورت بگیرد. تحمل ابهام و قدرت ریسک‌پذیری کارکنان در رتبه دوم قرار دارد که جهت ارتقای آن لازم است کارکنان در جهت مواجهه با مشکلات و تحمل مخاطرات آموزش داده شوند و مورد تشویق قرار گیرند. اما از بُعد خلاقیت این معاونت در حد مطلوب نمی‌باشد، لذا، جهت ارتقای نظام فرهنگ سازمانی این وضعیت باید راهکارهای اساسی مد نظر قرار گیرد از جمله اینکه به پژوهش به عنوان ابزار موثر ایجاد زمینه برای خلاقیت توجه شود، برای ارائه پیشنهادهای جدید به افراد فرصت داده شود، کارکنان به بررسی روش‌های گوناگون انجام کار تشویق شوند، برای بروز افکار نو و ارائه پیشنهادات جدید به افراد فرصت مناسب داده شود، بستر مناسب برای افزایش مهارت‌ها آماده و افراد جهت استفاده از حداکثر ظرفیت فکری‌شان در سازمان برانگیخته شوند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، به منظور مدیریت صحیح و موفقیت‌آمیز دانش، توجه به فرهنگ سازمانی ضروری است که باید وضعیت آن را شناسایی و مورد تحلیل قرار داد. فرهنگ سازمانی بخش پیچیده‌ای از ارزش‌ها و عقاید کارکنان را تشکیل می‌دهد و این ارزش‌ها بر نحوه نگرش و در نهایت بر رفتار آن‌ها در محیط کار تاثیر می‌گذارد. در این صورت با وجود یک فرهنگ ضعیف، کارکنان سازمان به رویه‌های موجود سازمانی عادت کرده و تمایلی به نوآوری و خلق ایده‌های جدید نخواهند داشت. دانسته‌های خود را با دیگران به اشتراک نمی‌گذارند و منطقاً به تغییرات واکنش مناسبی نشان نخواهند داد. لذا، این شرایط باعث می‌شود که بقای سازمان به خطر افتد.

### پیشنهادهای پژوهش

با توجه به اهمیت مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و ارتباط تنگاتنگ آنها با هم می‌توان جهت ارتقای مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی به منظور رسیدن به اهداف سازمان

موارد زیر را در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پیشنهاد کرد:

۱. از آنجایی که از بین مولفه‌های مدیریت دانش، مولفه حفظ و ذخیره دانش از میانگین کمتری برخوردار است و در حد مطلوب نمی‌باشد، به مدیران توصیه می‌شود نقاط ضعف را بیشتر مدنظر قرار دهند و راهکارهای مناسبی را برای تقویت آنها بکار گیرند، مانند:

- تشکیل کارگروه اختصاصی با مشارکت اعضای کلیدی هر مرکز به منظور شناسایی کارکنان باتجربه که دارای اطلاعات و دانش کلیدی در سازمان هستند، تا بدین وسیله دانش و اطلاعات این دسته از کارکنان مستند شود.
- درخواست از کارکنان باتجربه و بامهارت معاونت تحقیقات به منظور ارائه راهکارها و استراتژی‌های کلیدی در انجام فعالیت‌ها از طریق برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی اختصاصی، تا بدین وسیله دانش و اطلاعات این دسته از کارکنان حفظ و ذخیره و به سایر کارکنان منتقل گردد.
- استخراج اطلاعات، تجربیات و دانسته‌های ضمنی توسط افراد زبده از کارکنانی که در شرف بازنشستگی می‌باشند تا بتوان اطلاعات مهم سازمانی را کسب و ذخیره نمایند و به هنگام نیاز به موقع و بدون صرف وقت اضافی استفاده نمایند.
- راه‌اندازی سیستم‌های نوین جهت ثبت تجربیات و دانش کارکنان معاونت تحقیقات به منظور استفاده از این اطلاعات و انتقال آن به کارکنان جهت بکارگیری تجارب قبلی و جلوگیری از تکرار اشتباهات و دوباره کاری‌ها.
- ایجاد و توسعه سامانه‌ای در زمینه تجربیات کارکنان، تا بدین وسیله ضمن تبادل اطلاعات، از تجربیات معاونت‌های دیگر که در امر حفظ و ذخیره دانش موفق هستند، استفاده شود.

۲. ایجاد جو اعتماد در بین کارکنان و برقراری موارد تشویقی از جمله ارتقاء پست سازمان، افزایش ساعت اضافه کار، مرخصی تشویقی برای کارکنانی که به انتقال و آموزش تجربیات و دانش خود به همکاران باشند.
۳. ایجاد یک نظام پاداش منطقی- عقلانی براساس عملکرد و تجربه کارکنان که باعث شود کارکنان با میل و رغبت بیشتری به کسب، خلق، توسعه و گسترش و بهره‌برداری از دانش در سازمان پردازند.
۴. استعدادیابی و آموزش کارکنان در جهت آشنایی با زمینه علاقه و استعداد آنها در نوع کار و تقویت آن در جهت تولید دانش جدید.
۵. افزایش احساس مسئولیت در کارکنان و اثبات اینکه بسیاری از موفقیت‌های این معاونت به فعالیت‌های انتقال دانش و تجربیات بستگی دارد.
۶. بازنگری در شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان با هدف ارج نهادن به امر حفظ و ذخیره دانش و تجربیات و تسهیل دستیابی به دانش کارکنان.
۷. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد. از آنجایی که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی این معاونت از لحاظ خلاقیت فردی در سطح مطلوبی نمی‌باشد، لذا بهتر است مدیران تلاش نمایند تا فرهنگ سازمانی را به سمتی سوق دهند که کارکنان معاونت به نوآوری و خلاقیت هدایت شوند.
۸. ایجاد فرصت و امکانات و حمایت از کارکنان و استفاده از مشوق‌های مادی و غیر مادی، تا کارکنان به خلق شیوه‌های نوین انجام کار، انجام پژوهش‌های نوین و کاربردی جهت سرعت و تسهیل و صرفه‌جویی در انجام کار پردازند.
۹. تفویض اختیار بیشتر به کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها در برنامه‌ریزی‌ها به شکل واقعی.
۱۰. برگزاری گردهمایی‌ها و کارگاه‌های آموزشی و توجیهی ضمن خدمت در درون و بیرون سازمان برای کارکنان در زمینه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی.



### تقدیر و تشکر

از تمام کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور برای همکاری و پاسخگویی به سوالات پرسشنامه این پژوهش تشکر می‌شود.

## منابع

۱. امیراسماعیلی، م.ر.؛ عنبری، ز.؛ محمدی، ع.ر.؛ امینی، س. (۱۳۹۵). بررسی میزان آمادگی مراکز بهداشت کشور برای استقرار مدیریت دانش. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ۲۶(۱۴۴): ۱۸۰-۱۹۱.
۲. انصاری، م.؛ رحمانی یوشانلوئی، ح.؛ رحمانی، ک.؛ حسینی، ا.؛ حسن خانی، ح. (۱۳۹۲). طراحی چارچوب ارزیابی آمادگی پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در سازمان‌ها براساس عوامل حیاتی موفقیت. *فراآیند مدیریت و توسعه*، ۲۶(۱): ۶۱-۸۷.
۳. آشنا، م.؛ عسگری، ن.؛ مرادی، ع.ر.؛ غفوری، د. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۵(۴): ۱-۲۲.
۴. جبارزاده، ی.؛ سپهری، ف. (۱۳۹۵). توسعه مدل علی عوامل انسانی و فرهنگ سازمانی تأثیرگذار بر بلوغ مدیریت دانش سازمانی براساس رویکرد فراترکیب. *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۸(۱): ۴۷-۷۶.
۵. جمالی‌نژاد، آ.؛ گل‌افشانی، ا.؛ حسینی، ک.؛ کوشا، ح. (۱۳۹۵). **بررسی تأثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان**. در: *اولین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و مدیریت* (۱۴ بهمن، تهران).
۶. حقیقت منفرد، ج.؛ هوشیار، آ. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۲(۵): ۶۳-۸۶.
۷. خاکپور، ع.؛ پرداختچی، م.؛ قهرمانی، م.؛ ابوالقاسمی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی. *راهبرد فرهنگ*، ۵(۱۶): ۹۱-۱۰۶.
۸. ساروخانی، ب. (۱۳۸۷). **روش تحقیق در علوم اجتماعی**. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۹. شاهسواری، م. (۱۳۹۳). **بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش گمرک فرودگاه بین‌المللی امام خمینی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
۱۰. شوهانی، م.ح.؛ محمدی، س.؛ نوربخش، پ. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱(۲): ۲۳-۳۳.
۱۱. صادقی، ا. و همکاران (۱۳۹۰). رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مورد مطالعه بیمارستان شهید هاشمی‌نژاد تهران. *فصلنامه بیمارستان*، ۱۰(۲).
۱۲. غفاری مقدم، ر. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بهبود مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان در مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور.
۱۳. گلی‌زاده، ح. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های سه قوه (مقننه، مجریه، قضائیه) مستقر در شهر تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
۱۴. محمدی فاتح، ا.؛ سبحانی، م.ص.؛ محمدی، د. (۱۳۸۷). **مدیریت دانش (رویکرد جامع)**. تهران: پیام پویا.

۱۵. مومنی، م.؛ فعال قیومی، ع. (۱۳۹۶). **تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS**. تهران: کتاب نو، ویرایش یازدهم.
۱۶. نیک‌پور، ا.؛ سلاجقه، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *فراسوی مدیریت*، ۴(۷): ۱۴-۱۸.
۱۷. هدایتی، س.ه. (۱۳۸۵). **نقش فرهنگ در انتخاب مدل استراتژی**. در: *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک*. تهران: گروه ناب، موسسه مدیریت و توسعه.
18. Chang, C.L.h. & Lin, T.C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge Management*, 19(3): 433-455, <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2014-0353>.
19. Cigank, A.P.; Moa, E. & Srite, M. (2010). Organizational Culture for Knowledge Management system: A Study of Corporate Users. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 4(1).
20. DeLong, D.W. & Fahe, L. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Accademy of Management Executive*, 14(4): 113-27.
21. Golizadeh, H. (2011). **Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Three Governorship (Legislative, Executive, and judiciary) Libraries in Tehran**. Master thesis. Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
22. Hartlieb, E. ; Leber, M. ; Tupping, J. & Willfort, R. (2005). The analysis of organizational culture and structure as a basis for the implementation of knowledge management. *Intellectual capital and knowledge management*, 171-179. Available on: <https://dk.um.si/lzpisGradiva.php?id=52054&lang=eng>
23. Heisig, P. (2000). **Benchmarking Knowledge Management und Wissensorientierte Gestaltung von Geschäftsprozessen, in Organisation**. Schlank – Schnell – Flexibel, R. Buehner (ed.), Landsberg/Lech, pp. 1-38.
24. Holowzki, A. (2004). **The Relationship between Knowledge Managment and Organizational Culture**. University of Oregon; Applied Information Management, Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Science.
25. Hung, Y.C. & et.al. (2005). Critical factors in adopting a knowledge management system for the pharmaceutical industry. *Industrial Management & Data Systems*, 105(2): 164-183, <https://doi.org/10.1108/02635570510583307>.
26. Khandelwel, V. & Gottschalk, P. (2003). **A Knowledge Survey of Australian Law Firms**. Technical Report.
27. Kohandel M. ; Tabrizi, K.G. & Sharifian, E. (2014). Any relationship between knowledge management components & organizational intelligence of the department of sport & youth and committee sports of Kerman. *Nationalpark-Forschung in Der Schweiz (Switzerland Research Park Journal)*, 102(12).
28. Lin, H.F. (2011). The effects of employee motivation, social interaction, and knowledge management strategy on KM implementation level. *Knowledge Management Research & Practice*; 9(3): 263-275.
29. Mills, A. & Smith, T. (2011). Knowledge management and organizational performance: a decomposed view. *Journal of Knowledge Management*, 15(1): 156-171, <https://doi.org/10.1108/13673271111108756>.
30. Nam Nguyen, H. & Mohamed, S. (2011). Leadership behaviors, organizational culture and knowledge management practices: An empirical investigation. *Journal of Management Development*; 30(2): 206-221.
31. Pauleen, D. & Mason, D. (2002). **New Zealand Knowledge Management Survey: Barriers and drivers of KM uptake**. School of Information Management. Victoria University of Wellington.
32. Rai, R.K. (2011). Knowledge management and organizational culture: A theoretical integrative framework. *Journal of Knowledge Management*, 15(5): 779-801. Available on <https://doi.org/10.1108/13673271111174320>.
33. Robbins, S.P. (2005). *Organisational Behaviour*. 11<sup>th</sup> Edition. San Diego: Mc-Graw Hill/Irwin.
34. Ros, J. (2003). Measuring the Benefits of Knowledge Management at the Financial Services Authority: A case study. *Journal of Information Science*, 29(6):475-88.

35. Sensuse D.I. ; Sucahyo Y.G. ; Rohajawati, S. ; Rizqi, H. & Anggia P. (2014). **Knowledge Management: Organization Culture in Healthcare Indonesia**. In: *Information and Communication Technology*. Linawati, Mahendra M.S., Neuhold E.J., Tjoa A.M., You I. (eds). ICT-EurAsia 2014. Lecture Notes in Computer Science, vol 8407. Springer, Berlin, Heidelberg.

## References

1. Amiresmaili, M.; Anbari, Z.; Mohammadi, A. & Amini, S. (2016). Investigating the readiness of health centers of the country to establish knowledge management. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 26(144): 180-191. [In Persian]
2. Ansari, M.; Rahmani-Vashanloui, H.; Rahmani, K.; Hosseini, A. & Hasankhani, H. (2013). Designing Evaluation Framework of Readiness for Establishing Knowledge Management System in Organizations according to critical Success Factors. *Journal of Management and Development Process*, 26(1): 61-86. [In Persian]
3. Ashna, M.; Asgari, N.; Moradi, A. & Ghafoori, D. (2013). The Role of Organizational Culture in Facilitating Knowledge Management. *Journal of Information Technology Management*, 5(4): 1-22. [In Persian]
4. Chang, C.L.h. & Lin, T.C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge Management*, 19(3): 433-455, <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2014-0353>.
5. Cigank, A.P.; Moa, E. & Srite, M. (2010). Organizational Culture for Knowledge Management system: A Study of Corporate Users. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 4(1).
6. DeLong, D.W. & Fahe, L. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Accademy of Management Executive*, 14(4): 113-27.
7. Ghafari Moghadam, R. (2010). **The Relationship between Knowledge Management Improvement and Staff Performance Improvement in Zanjan Medical Education Centers**. Master thesis. Tehran: Payame Noor University. [In Persian]
8. Golizadeh, H. (2011). **Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Three Governorship (Legislative, Executive, and judiciary) Libraries in Tehran**. Master thesis. Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
9. Golizadeh, H. (2011). **Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Three Governorship (Legislative, Executive, and judiciary) Libraries in Tehran**. Master thesis. Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
10. Haghghat Monfared, G. & Hoshyar, A. (2010). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (Case Study: National Iranian Oil Company). *Human Resource Management in The Oil Industry*, 2(5): 63-86. [In Persian]
11. Hartlieb, E. ; Leber, M. ; Tuppinger, J. & Willfort, R. (2005). The analysis of organizational culture and structure as a basis for the implementation of knowledge management. *Intellectual capital and knowledge management*, 171-179. Available on: <https://dk.um.si/lzpisGradiva.php?id=52054&lang=eng>
12. Hedayati, S.H. (2006). The Role of Culture in Choosing a Strategy Model. In: 1st International Conference on Strategic Management. Tehran: Pure Group, Institute of Management and Development. [In Persian]
13. Heisig, P. (2000). **Benchmarking Knowledge Management und Wissensorientierte Gestaltung von Geschäftsprozessen, in Organisation**. Schlank – Schnell – Flexibel, R. Buehner (ed.), Landsberg/Lech, pp. 1-38.
14. Holowzki, A. (2004). **The Relationship between Knowledge Managment and Organizational Culture**. University of Oregon; Applied Information Management, Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Science.
15. Hung, Y.C. & et.al. (2005). Critical factors in adopting a knowledge management system for the pharmaceutical industry. *Industrial Management & Data Systems*, 105(2): 164-183, <https://doi.org/10.1108/02635570510583307>.
16. Jabbarzadeh, Y. & Sepehri, F. (2016). Developing a Causal Model of Human Factors and Organizational Culture Affecting Maturity of Organizational Knowledge Management Based on a Hybrid Approach. *Journal of Information Technology Management*, 8(1): 47-76. [In Persian]
17. Jamalnejad, A.; Goolafshani, A. & Hosseini, K. (2017). **The Effects of Knowledge Management on Job Satisfaction and Creativity**. In: *First International Conference on Modern Developments in Management, Economics and Accounting, FEB, Tehran*. [In Persian]

18. Khakpoor, A.; Pardakhtdhi, M.H.; Ghahremani, M. & Abolghasemi, M. (2009). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management among faculty members. *Culture strategy*, 5(16): 91-106. [In Persian]
19. Khandelwel, V. & Gottschalk, P. (2003). **A Knowledge Survey of Australian Law Firms**. Technical Report.
20. Kohandel M. ; Tabrizi, K.G. & Sharifian, E. (2014). Any relationship between knowledge management components & organizational intelligence of the department of sport & youth and committee sports of Kerman. *Nationalpark-Forschung in Der Schweiz (Switzerland Research Park Journal)*, 102(12).
21. Lin, H.F. (2011). The effects of employee motivation, social interaction, and knowledge management strategy on KM implementation level. *Knowledge Management Research & Practice*; 9(3): 263-275.
22. Mills, A. & Smith, T. (2011). Knowledge management and organizational performance: a decomposed view. *Journal of Knowledge Management*, 15(1): 156-171, <https://doi.org/10.1108/13673271111108756>.
23. Mohammadi Fateh, A.; Sobhani, M.S. & Mohammadi, D. (2008). **Knowledge management**. Tehran: Payame Pooya. [In Persian]
24. Momeni, M. & FaalGhaumi, A. (2017). **Statistical analysis with spss**. Tehran: Ketabe No,Ed.11. [In Persian]
25. Nam Nguyen, H. & Mohamed, S. (2011). Leadership behaviors, organizational culture and knowledge management practices: An empirical investigation. *Journal of Management Development*; 30(2): 206-221.
26. Nikpour, A. & Salajeghi, S. (2010). The Relationship between Knowledge Management and Organizational Culture from the Viewpoints of Faculty Members of Kerman University of Medical Sciences. *The Journal of Productivity Management*, 4(7): 14-18. [In Persian]
27. Pauleen, D. & Mason, D. (2002). **New Zealand Knowledge Management Survey: Barriers and drivers of KM uptake**. School of Information Management. Victoria University of Wellington.
28. Rai, R.K. (2011). Knowledge management and organizational culture: A theoretical integrative framework. *Journal of Knowledge Management*, 15(5): 779-801. Available on <https://doi.org/10.1108/13673271111174320>.
29. Robbins, S.P. (2005). *Organisational Behaviour*. 11<sup>th</sup> Edition. San Diego: Mc-Graw Hill/Irwin.
30. Ros, J (2003). Measuring the Benefits of Knowledge Management at the Financial Services Authority: A case study. *Journal of Information Science*, 29(6):475-88.
31. Sadeghi, A. & et.al. (2011). The relationship between the components of organizational culture and knowledge management: Studied at Shahid Hasheminejad Hospital in Tehran. *Journal of Hospital*, 10(2). [In Persian]
32. Sarukhani, B. (2008). **Methodology of research in social sciences**. Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies. [In Persian]
33. Sensuse D.I. ; Sucahyo Y.G. ; Rohajawati, S. ; Rizqi, H. & Anggia P. (2014). **Knowledge Management: Organization Culture in Healthcare Indonesia**. In: *Information and Communication Technology*. Linawati, Mahendra M.S., Neuhold E.J., Tjoa A.M., You I. (eds). ICT-EurAsia 2014. Lecture Notes in Computer Science, vol 8407. Springer, Berlin, Heidelberg.
34. Shahsavari, M. (2014). **The Impact of Organizational Culture on Customs Knowledge Management at Imam Khomeini International Airport**. Master thesis. Tehran: Islamic Azad University. [In Persian]
35. Shohani, M.H.; Mohammadi, S. & Nourbakhsh, P. (2015). The relationship between organizational culture and knowledge management in sport and youth ministry staffs. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 2(1): 23-33. [In Persian]

DOI: 10.22091/stim.2020.3905.1280

استناد به این مقاله:

جنوی، الف؛ رضایی، ز؛ پوروشسب، س. (۱۳۹۸). «مطالعه ارتباط بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی». *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۶(۱)، ۲۳-۵۰.