



Research Paper

Feasibility study of knowledge management establishment base on necessary infrastructure in Isfahan University of Medical Sciences

Behjat Taheri¹, Leyla Hoseini², Asefeh Hadadpour^{3*}

1. PhD Candidate of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, and Vice- Chancellery for Clinical Affairs, Al-Zahra Hospital, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
2. Deputy Minister for Research and Technology, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
3. PhD Candidate, Information Technology Management, Management Group, Humanity College, Azad University, Najafabad Branch, Isfahan and Vice-Chancellery for Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Article Info.

Received: 2017/08/25

Accepted: 2018/12/06

Abstract

Background and Objectives: Since Isfahan University of Medical Sciences is an educational and therapeutic organization and so far no study has been done on the status of the necessary infrastructures for the establishment of knowledge management, this study aims to investigate the status of the components of organizational culture, information technology, Human Resources and Organizational Structure to Establish Knowledge Management in Isfahan University of Medical Sciences.

Methodology: This research was a descriptive survey and the statistical population consisted of all experts working in the staff of Isfahan University of Medical Sciences. Morgan table was used to determine the sample size and the sample size was 313 people. The data gathering tool was a researcher-made questionnaire consisting of 4 domains and 35 questions which was used in the Likert scale. The reliability of the questionnaire was also obtained using Cronbach's alpha 0.9. For data analysis, SPSS statistical software was used.

Findings: Data analysis showed that total mean component of organizational culture (2.69 ± 0.80) with an average assumptions (3) showed that the components of the corporate culture at the University of Medical Sciences to establish knowledge management is not in good condition. Based on the average of the hypothetical 3 and the average total organizational structure components (2.85 ± 0.75) Isfahan University of Medical Sciences status of this component is to establish the right knowledge

management. The total mean component of human resources (2.82 ± 0.79) with an average assumptions (3) that is not desirable component of human resources for implementing knowledge management in Isfahan University of Medical Sciences. Investigating the relationship between age and the components of organizational culture, human resources and information technology also showed that none of the components except organizational culture ($p < 0.05$) have any relation with age. In addition, Spearman test showed that this variable was not correlated with any of the studied components ($p < 0.05$).

Discussion: According to the research objectives, Isfahan University of Medical Sciences does not have the appropriate infrastructure for knowledge management deployment and organizational culture is less favorable than other infrastructures. Given that these infrastructures are the foundation, the backbone, and indeed the driving forces behind the success of deploying knowledge management in organizations, there are significant improvements to be made to the myriad of knowledge management benefits such as opportunities for substantial savings. Focusing on the performance of individuals, enhancing collaboration, improving staff skills, making better decisions, enhancing innovation and improving the quality of service delivery by streamlining knowledge and distributing it appropriately across different sectors of the organization, managers and programs need to be strengthened. University of Medical Sciences spillovers special attention Findings and strategies to be adopted for this purpose because of the conditions of implementation of knowledge management projects will be faced with a high probability of failure.

Keywords: *Knowledge management, organizational culture, information technology, organizational infrastructure, human resources, Isfahan University of Medical Sciences*

*Corresponding author:
Email: haddadpoor@yahoo.com

©2019 Published by Shahid Chamran
University of Ahvaz

How to Cite:

Taheri, B., Hoseini, L., Hadadpour, A. (2019). Feasibility study of knowledge management establishment base on necessary infrastructure in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Studies in Library and Information Science*, (Special Issue): 145-160.

فصلنامه

مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال یازدهم، ویژه‌نامه مدیریت دانش



مقاله پژوهشی

امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش از نظر وضعیت زیر ساخت‌های لازم در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

(امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)

بهجت طاهری^۱، لیلا حسینی^۲، آصفه حدادپور^{۳*}

۱. دانشجوی دکتری، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، کارشناس معاونت درمان، معاونت درمان، بیمارستان الزهرا، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۲. معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۳. دانشجوی دکتری، مدیریت فناوری اطلاعات، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد، اصفهان، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۹/۱۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۶/۰۲

چکیده

هدف: هدف از مقاله حاضر بررسی وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ و ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات به عنوان زیرساخت‌های مورد نیاز جهت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است.

روش‌شناسی: این تحقیق به روش توصیفی پیمایشی انجام شده و جامعه آماری آن را کلیه کارشناسان شاغل در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکیل داد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده و تعداد نمونه ۳۱۳ نفر به دست آمد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته شامل ۴ حیطه و ۳۵ سوال بود که از طیف گزینه‌ای لیکرت در آن استفاده شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ ۰/۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۲۱ در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از این بود که از دیدگاه کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان هیچ یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات در وضعیت مناسبی جهت استقرار مدیریت دانش قرار ندارند. همچنین ارتباط مدرک تحصیلی و نوع استخدام با هر یک از این مؤلفه‌ها معنادار نشد ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری: به منظور بهره‌مند شدن از مزایای بی‌شمار مدیریت دانش مانند فرصت‌هایی برای صرفه‌جویی‌های اساسی، بهبودهای قابل توجه در عملکرد افراد، افزایش همکاری‌ها، بهبود مهارت‌های کارکنان، لازم است تقویت این زیرساخت‌ها توسط مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاه علوم پزشکی مورد توجه و عنایت خاص قرار گرفته و استراتژی‌های لازم برای این منظور اتخاذ گردد زیرا در این شرایط اجرای پروژه‌های مدیریت دانش با احتمال شکست بالایی روبرو خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، زیرساخت سازمانی، منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

*نویسنده مسئول: haddadpoor@yahoo.com

استناد به این مقاله:

طاهری، بهجت، حسینی، لیلا، حدادپور، آصفه (۱۳۹۸). امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش از نظر وضعیت زیر ساخت‌های لازم در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ویژه‌نامه مدیریت دانش، ۱۴۵-۱۶۰

مقدمه و بیان مسئله

در حال حاضر با توجه به تغییرات شدید محیط، پیشرفت سریع تکنولوژی و رقابت تنگاتنگ بین سازمان‌ها، دانش به عنوان یک منبع حیاتی شناخته شده و موفقیت هر سازمانی بیش از آن که وابسته به ارزش منابع فیزیکی، سرمایه و دارایی‌های ملموس و عینی آن باشد، منوط به سرمایه‌های فکری سازمان است (Ahn, Park, & Jung, 2009). در عصری که دانش به عنوان یک عامل تعیین کننده برای دسترسی به قدرت و ثروت سازمان‌ها و جوامع شناخته شده، مدیریت دانش به مهم‌ترین وظیفه سازمان‌هایی تبدیل شده که به عنوان یادگیرنده معروفند (Naghipour et al., 2008) (Joybari, Gholipour, Charati, 2013) دانشگاه‌ها نیز به عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش از این امر مستثنی نیستند. در فضای رقابتی حاکم بر دانشگاه‌ها و تلاش‌هایی که دانشگاه‌ها برای تولید علم و کسب رتبه بهتر از این حیث می‌کنند، مدیریت دانش راهبردی مناسب برای بهره‌برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری افراد در دانشگاه ارائه می‌دهد. با پیاده‌سازی مدیریت دانش امر ذخیره سازی، انتقال و بازیابی دانش موجود و همچنین ایجاد امکان تعامل بین پژوهشگران تسهیل و تسریع می‌شود که به نوبه خود می‌تواند موجب ارتقای سطح پژوهش و افزایش تولید علم شود و دانشگاه‌ها را در دستیابی به اهداف شان یاری رساند.

از سوی دیگر، بخش بهداشت و درمان به عنوان سازمانی که نیازمند کارکنان ماهر و با دانش است، به علت ارتباط با سلامت جامعه، نیازمند استفاده از روش‌هایی کارآ در ارائه خدمات جهت بهبود کیفیت، کاهش هزینه‌های بهداشتی و رفع به موقع نیازهای مراجعین است که تنها در سایه استفاده از روش‌های نوین مدیریت اطلاعات و تخصیص زمان مناسب به امر مدیریت دانش امکان پذیر است (Hesam Khajehfard and Vahdat, 2014). در سازمان‌های بهداشتی و درمانی مشابه سازمان‌های دیگر، دانش زیادی در فرآیندها تولید می‌شود. تفاوت‌هایی نیز بین سازمان‌های بهداشتی و درمانی با سایر سازمان‌ها وجود دارد. داشتن اهدافی مانند ارتقای محافظت از بیمار و کاهش خطاهای پزشکی از جمله این تفاوت‌هاست. تفاوت دیگر استفاده فزاینده از فناوری‌های پیشرفته در خدمات بهداشتی است که به کارگیری کارکنان آموزش دیده و متخصص را ضروری می‌سازد. از طرف دیگر لزوم انجام کارها به صورت گروهی و حول محور بیمار، به اشتراک هر چه بیشتر دانش و سازمان‌دهی و مدیریت آن در این سازمان‌ها اهمیت به سزایی می‌بخشد (Piri & S Asefzadeh, 2006).

در پیوند با موضوع پیاده‌سازی مدیریت دانش در بافت‌های مختلف پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است که ناشی از درک اهمیت و ارزش دانش و مدیریت آن است. به عنوان مثال، Hoshyar و Haghightafard (۲۰۱۰) رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت ملی نفت ایران) را بررسی کردند. نتایج به دست آمده حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین فرهنگ سازمانی، فرآیندها و ابعاد مدیریت دانش در این سازمان بود.

Amini (۲۰۱۱) در تعیین دیدگاه مدیران و کارشناسان فولاد مبارکه در مورد امکان استقرار نظام مدیریت دانش، بر اساس سه توانمندساز فرهنگ و عوامل انسانی، ساختار و فرآیندهای سازمانی و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات بیان کرد که امکان استقرار مدیریت دانش در شرکت فولاد مبارکه به طور کلی بر اساس زیر ساخت‌های فرهنگ و عوامل انسانی، ساختار و فرآیندهای سازمانی و فناوری اطلاعات در حد بالاتر از متوسط قرار دارد.

Abbaspour و Jafari, Azizishomami (۲۰۱۳) با بررسی امکان‌سنجی فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی به این نتیجه دست یافتند که انتشار دانش وضعیت مناسبی دارد و از نظر کارکنان آموزش دیده در سطح بالای متوسط قرار

دارد. همچنین دانش سازمانی، به کارگیری دانش، نگهداری دانش و جذب دانش در سطح متوسط است. اما ایجاد دانش زیر سطح متوسط می‌باشد.

Shahhosseini & Bahari (۲۰۱۴) به بررسی پیاده سازی مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران در ناحیه زاهدان پرداختند. بر اساس یافته‌های این مطالعه می‌توان گفت شرکت ملی فراورده‌های نفتی باید به ترویج و تقویت فرهنگ سازمانی، ساختار و فناوری برای اجرای مدیریت دانش توجه نمایند. Mamaghani, Samizadeh, & Saghafi (۲۰۱۱) با بررسی عوامل موفقیت مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی ایران، به این نتیجه رسیدند که عوامل موفقیت در این مراکز عبارتند از: استراتژی دانش، حمایت مدیریت، مشوق‌های انگیزشی برای اشتراک دانش و زیرساخت‌های فنی مناسب. همچنین Črnjar & Dlačić (۲۰۱۴) عوامل حیاتی موفقیت برای پیاده سازی مدیریت دانش در صنعت هتلداری در کرواسی را در چهار گروه روش‌شناسی، فناوری، سازمان و سرمایه انسانی تقسیم بندی کرد.

موارد بیان شده تا کیدی بر اجرای برنامه‌های مدیریت دانش و توجه به ارزش مدیریت دانش و استقرار آن در سازمان‌های مختلف است. با توجه به این موضوع و اینکه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به عنوان یک سازمان آموزشی و درمانی است و تاکنون مطالعه‌ای که به بررسی وضعیت زیرساخت‌های لازم برای استقرار مدیریت دانش پرداخته باشد، انجام نگرفته، این پژوهش بر آن است تا به بررسی وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی و ساختار سازمانی جهت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بپردازد.

روش‌شناسی پژوهش

روش مناسب پژوهش‌های توصیفی روش پیمایش است. بنابراین روشی که در این تحقیق اتخاذ شده روش پیمایشی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارشناسان شاغل در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (معاونت آموزشی، معاونت تحقیقات و فناوری، معاونت بهداشتی، معاونت دانشجویی فرهنگی، معاونت غذا و دارو، معاونت درمان و معاونت پشتیبانی) که حداقل سه سال سابقه خدمت در واحد مورد نظر را داشتند، تشکیل داد. با توجه به زیاد بودن حجم جامعه آماری (به طور تقریبی ۱۷۱۴ نفر)، از جدول مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده شد که تعداد نمونه ۳۱۳ نفر به دست آمد. به این ترتیب براساس تعداد افراد شاغل در هر معاونت، برای به دست آوردن تعداد نمونه از هر معاونت نسبت گرفته و اعداد به دست آمده در جدول زیر ارائه گردید، از تعداد ۳۱۳ پرسشنامه توزیع شده در بین افراد ۲۱۸ پرسشنامه بازگردانده شد.

جدول ۱: تعداد نمونه برای هر معاونت با توجه به تعداد جامعه

Table 1: Number of samples for each department according to the number of

معاونت	تعداد نمونه	تعداد جامعه
معاونت آموزشی	25	137
معاونت دانشجویی	39	217
معاونت پشتیبانی	123	679
معاونت پژوهشی	39	214
معاونت غذا و دارو	29	149
معاونت بهداشتی	32	178
معاونت درمان	25	140

فرمول محاسبه تعداد نمونه برای هر معاونت

"تعداد جامعه هر معاونت * تعداد کل نمونه / کل جامعه آماری = تعداد نمونه هر معاونت"

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود. برای ساخت پرسشنامه با توجه به متغیرهای مورد مطالعه منابع چاپی و همچنین برخی از مطالعات و کارهای پژوهشی انجام شده در این حوزه استفاده گردید (Ramezani & keshavarzi, ۲۰۱۰). این پرسشنامه شامل ۴ حیطه و ۳۵ سوال بود که از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) در آن استفاده شد. از ۳۵ سوال تعریف شده در پرسشنامه از سوال ۱-۱۶ مربوط به فرهنگ سازمانی است. از سوال ۱۷-۲۵ مربوط به ساختار سازمانی، سوال ۲۶-۳۱ مربوط به منابع انسانی و از سوال ۳۲-۳۵ فناوری اطلاعات را در برمی‌گیرد.

به منظور تامین روایی محتوایی پرسشنامه، ضمن رعایت اصول تنظیم پرسشنامه، پس از تنظیم در اختیار چند تن از کارشناسان و صاحب‌نظران رشته مدیریت قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ ۰/۹ به دست آمد. با توجه به اینکه نمونه مورد مطالعه کارشناسان شاغل در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند، پژوهشگر با مراجعه حضوری به محل کار افراد جامعه، به صورت تصادفی افراد را انتخاب کرده و پرسشنامه را در بین آنها توزیع نمود. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۲۱ در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار و. در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های t تک گروهی و مستقل، همبستگی پیرسون و Anova استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه ۲۱۸ نفر از کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شرکت کردند که ۸۲ دو نفر از افراد شرکت کننده زنان و ۱۲۴ نفر مردان بودند. توزیع فراوانی متغیر سن نشان داد بیشترین افراد در رده سنی ۳۶-۴۵ سال قرار گرفتند (۳۶/۲ درصد) و کمترین افراد (۵/۰ درصد) متعلق به گروه سنی بالاتر از ۵۵ سال بودند. همچنین بر اساس نوع استخدام کارکنان، یافته‌ها نشان داد ۱۱۲ نفر از افراد شرکت کننده در این مطالعه استخدام رسمی و ۹۱ نفر به صورت قراردادی در دانشگاه مشغول به کار می‌باشند. در این پژوهش، ۴ مؤلفه فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات جهت استقرار مدیریت دانش بررسی شد.

جدول ۲ یافته‌های مربوط به مؤلفه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را نشان می‌دهد. یافته‌های این جدول حاکی از این بود که گویه «اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر» دارای بالاترین میانگین در بین بقیه گویه‌ها است (۲/۹۶±۱/۰۸). کمترین میانگین مربوط به گویه «حمایت افراد سازمان از یکدیگر» است (۲/۴۵±۱/۰۸). مقایسه میانگین کل مؤلفه فرهنگ سازمانی (۲/۶۹±۰/۸۰) با میانگین فرضی (۳) نشان داد مؤلفه فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان جهت استقرار مدیریت دانش از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

جدول ۲: دیدگاه پاسخ‌دهندگان در خصوص وضعیت مؤلفه فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳

Table 2: respondents' views on the situation of organizational culture component with the hypothetical average 3

سطح معناداری	مقدار t	میانگین و انحراف استاندارد	گویه
0.000	-7.922	2.46±0.98	رضایت از سطح مشارکت موجود در سازمان
0.000	-7.285	2.45±1.08	حمایت افراد سازمان از یکدیگر
0.236	-1.188	2.91±1.04	همکاری اعضای سازمان در زمان درخواست مشاوره و اطلاعات
0.008	-2.673	2.80±1.08	میل به همکاری بین واحدهای سازمانی
0.000	-5.378	2.61±1.03	پذیرش مسوولیت شکست افراد سازمان
0.656	0.446	2.96±1.08	اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر
0.000	-3.939	2.71±1.04	اعتماد کامل دو جانبه اعضای سازمان به نگرش‌ها و رفتارها
0.308	-1.022	2.87±1.70	اعتماد کامل دو جانبه اعضای سازمان به توانایی‌های یکدیگر
0.000	-4.110	2.70±1.02	اعتماد کامل دو جانبه بین اعضای سازمان نسبت به رفتارهای سایر اعضا در جهت اهداف سازمانی
0.000	-4.107	2.70±1.05	اعتماد کامل دو جانبه بین اعضای سازمان نسبت به این که تصمیمات سایر اعضا بیشتر در جهت پیشبرد اهداف سازمانی است
0.000	-4.362	2.69±1.01	شکل‌گیری اعتماد کامل دو جانبه در روابط بین اعضای سازمان
0.059	-1.902	2.85±1.12	ارائه برنامه‌های آموزش رسمی مختلف برای انجام وظایف
0.000	-5.292	2.85±1.13	تشویق افراد به شرکت در سمینارها و کنفرانس‌های علمی
0.000	-6.735	2.49±1.08	برگزاری برنامه‌هایی مانند گردهمایی از طریق کانون‌ها و انجمن‌ها
0.000	-5.352	2.63±0.99	رضایت از محتوای برنامه‌های آموزش شغلی

تجزیه و تحلیل یافته‌های مؤلفه ساختار سازمانی در جدول ۳ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، گویه «کتبی بودن قوانین و رویه‌ها» با میانگین و انحراف معیار $3/31 \pm 1/07$ بالاترین میانگین را داشته و گویه «نادیده گرفتن بعضی از قوانین و اقدام طبق توافق غیر رسمی» با میانگین و انحراف معیار $2/61 \pm 1/12$ کمترین میانگین را دارد. همچنین بر اساس میانگین فرضی ۳ و میانگین کل مؤلفه ساختار سازمانی ($2/82 \pm 0/75$) وضعیت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از نظر این مؤلفه جهت استقرار مدیریت دانش مناسب نیست.

جدول ۳: دیدگاه پاسخ‌دهندگان در خصوص وضعیت مؤلفه ساختار سازمانی با میانگین فرضی ۳

Table 3: respondents' views on the organizational structure of the component with the hypothetical average 3

سطح معناداری	مقدار t	میانگین و انحراف استاندارد	گویه
0.158	1.416	3.11±1.12	انجام وظایف بدون حضور یک سرپرست
0.003	-3.035	2.76±1.11	تشویق به تصمیم‌گیری برای حوزه کاری مربوط به خود
0.597	-0.529	2.93±1.69	عدم مراجعه به دیگری برای انجام کارهای فردی
0.000	-3.996	2.68±1.15	عدم نیاز به سوال از سرپرست قبل از انجام کارها
0.000	-9.163	2.30±1.10	تصمیم‌گیری بدون تصویب مقام بالاتر در فعالیت‌های مرتبط
0.000	-4.117	2.69±1.09	وجود فعالیت‌های زیادی که بر اساس رویه‌های رسمی انجام نمی‌شود
0.806	0.246	3.01±1.11	ارتباط با سازمان از طریق کانال‌های رسمی و برنامه‌ریزی شده
0.000	4.262	3.31±1.07	کتبی بودن قوانین و رویه‌ها
0.000	-5.032	2.61±1.12	نادیده گرفتن بعضی از قوانین و اقدام طبق توافق غیر رسمی

یکی دیگر از مؤلفه‌های مورد بررسی در این مطالعه، منابع انسانی بود. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد بالاترین میانگین مربوط به گویه «متخصص بودن افراد در حوزه کاری خود» است ($3/19 \pm 1/02$). گویه «تدوین قوانین توسط افراد برای شغل

خود « کمترین میانگین را داشت (۲/۳۶±۱/۰۸). مقایسه میانگین کل مؤلفه منابع انسانی (۲/۸۲±۰/۷۹) با میانگین فرضی (۳) حاکی از مطلوب نبودن مؤلفه منابع انسانی جهت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به مؤلفه فناوری اطلاعات در جدول ۴ ارائه شده است. گویه «فراهم آوری زیر ساخت‌های لازم در زمینه فناوری اطلاعات برای ذخیره‌سازی منظم اطلاعات با میانگین و انحراف استاندارد ۳/۰۰±۱/۰۹» بالاترین میانگین را به خود اختصاص داد. گویه «استفاده از فناوری‌های ارتباطی (تالارهای گفت‌وگو، وبینارها) برای انتقال تجارب و اطلاعات» کمترین میانگین را داشتند (۲/۶۴±۱/۱۴). میانگین کل مؤلفه فناوری اطلاعات نیز ۲/۸۸±۰/۹۳ به دست آمد که حاکی از مناسب نبودن شرایط نظام فناوری اطلاعات جهت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. نتایج آزمون t زوجی نیز در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: دیدگاه پاسخ‌دهندگان در خصوص وضعیت مؤلفه فناوری اطلاعات با میانگین فرضی ۳

Table 4: respondents' views on the situation of information technology component with the hypothetical average 3

سطح معناداری	مقدار t	میانگین و انحراف استاندارد	گویه
0.000	-4.482	2.64±1.14	استفاده از فناوری‌های ارتباطی (تالارهای گفت‌وگو، وبینارها) برای انتقال تجارب و اطلاعات
0.330	-0.977	2.92±1.11	فراهم آوری زیر ساخت‌های لازم در زمینه فناوری اطلاعات برای جست و جو و دسترسی به اطلاعات
0.950	0.062	3.00±1.09	فراهم آوری زیر ساخت‌های لازم در زمینه فناوری اطلاعات برای ذخیره‌سازی منظم اطلاعات
0.505	-0.667	2.95±1.01	فراگیری آموزش‌های لازم در مورد استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و ابزارهای فناوری اطلاعات

همچنین در این مطالعه ارتباط متغیرهای دموگرافیک جنس، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و محل خدمت با مؤلفه‌های فرهنگ و ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات بررسی شد. نتایج آزمون t مستقل جهت بررسی جنسیت در مؤلفه‌های ذکر شده حاکی از این بود که تنها در مؤلفه فناوری اطلاعات دیدگاه مردان با زنان متفاوت است. میانگین مردان در فناوری اطلاعات (۳/۰۲±۰/۷۳) و در زنان (۲/۸۸±۰/۹۶) بود. در بقیه مؤلفه‌ها تفاوت معناداری به دست نیامد.

بررسی رابطه بین سن و مؤلفه‌های فرهنگ و ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات نیز نشان داد که هیچ یک از مؤلفه‌های مورد بررسی به استثنای فرهنگ سازمانی ($p < 0.05$) رابطه‌ای با سن ندارند. به علاوه آزمون اسپیرمن جهت تعیین ارتباط سطح تحصیلات و مؤلفه‌های مورد بررسی نشان داد، این متغیر نیز با هیچ یک از مؤلفه‌های مورد بررسی ارتباطی ندارد ($p > 0.05$).

ارتباط هر یک از این مؤلفه‌ها با محل خدمت بررسی شد. نتایج حاکی از این بود که ارتباط معناداری بین مؤلفه فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات و محل خدمت وجود داشت ($p < 0.05$). با توجه به میانگین‌های به دست آمده، میانگین فرهنگ سازمانی (۳/۰۱±۰/۶۷) در معاونت درمان و فناوری اطلاعات (۲/۸۶±۰/۹۰) در معاونت پژوهشی دانشگاه بیشتر از معاونت‌های دیگر بود. همچنین آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین نوع استخدام و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات استفاده شد که نتایج حاکی از عدم تفاوت معنادار بین نوع استخدام و مؤلفه‌های ذکر شده بود ($p > 0.05$). این در حالی است که ارتباط بین سابقه خدمت و مؤلفه‌های مورد مطالعه در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود ($p < 0.05$).

نتیجه‌گیری و بحث

بر مبنای چهارچوب نظری پژوهش، مدیریت دانش به عنوان فرایندی فنی، اجتماعی و فرهنگی در سازمان در نظر گرفته می‌شود. بر اساس یافته‌های حاصل از مطالعات مختلف، طراحی و اجرای اثربخش مدیریت دانش در سازمان منوط به عوامل مختلف فرهنگ و ساختار سازمانی، نیروی انسانی و فناوری اطلاعات و ... است. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس سوالات پژوهش نشان داد وضعیت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان جهت استقرار مدیریت دانش در هیچ یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی ($2/69 \pm 0/80$)، ساختار سازمانی ($2/82 \pm 0/75$)، منابع انسانی ($2/82 \pm 0/79$) و فناوری اطلاعات ($2/88 \pm 0/93$) در سطح مطلوبی قرار ندارد. از میان مؤلفه‌های مورد بررسی بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه فناوری اطلاعات ($2/88 \pm 0/93$) و کمترین آن مربوط به مؤلفه فرهنگ سازمانی می‌باشد.

در مطالعه Adineh Qahramani و همکاران که به بررسی وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز پرداختند، نتایج در مورد مؤلفه فرهنگ سازمانی همسو با مطالعه حاضر بود و در وضعیت نامناسبی قرار داشت. نتایج مطالعه Balthazard در مرکز OCI نشان داده است که فرهنگ سازمانی نقش موثری در برقراری سیستم مدیریت دانش دارد. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتار افراد را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار می‌دهد. یافته‌های پژوهش Moammer hour و همکاران حاکی از این بود که وضعیت فرهنگ سازمانی بالاتر از حد متوسط قرار دارد و این نتایج با مطالعه حاضر همخوانی ندارد. این در حالی است که پژوهش بابازاده، سرابی، خجسته‌فر همسو با نتایج مطالعه حاضر می‌باشد.

تحقیقات Peters & Waterman بیانگر این بود که سازمان‌های متعالی و برتر، فرهنگی قوی و مثبت دارند، زیرا فرهنگ قوی و مثبت، سبب افزایش مشارکت کارکنان و توافق آنها بر روی نکات راهبردی و افزایش تعهد افراد به سازمان و نهایتاً همسویی اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این مهم، عاملی برای افزایش اثربخشی و بهره‌وری است. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، می‌توان نتایج به دست آمده را اینگونه تفسیر کرد. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موثر در استقرار مدیریت دانش و اساس موفقیت مدیریت دانش است. عدلی و حسن‌زاده نیز در مطالعات خود فرهنگ سازمانی را به عنوان زیر ساخت مهم مدیریت دانش مطرح می‌کنند. از طرفی فرهنگ سازمانی ضعیف می‌تواند مانعی برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش باشد، چرا که پژوهش‌های Pauleen & Mason (2002) نشان می‌دهد که مهمترین مانع در اجرای مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی موجود است. March & Jones (2005) نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که در اغلب سازمان‌ها فرهنگ سازمانی موجود عامل حمایت‌کننده از مدیریت دانش نیست.

برخی از مطالعات نشان می‌دهد که فرهنگ حاکم در سازمان‌ها باید از نوع فرهنگ مشارکتی باشد که با فرهنگ متناسب مدیریت دانش، هم‌راستا و هم‌جهت می‌باشد و می‌تواند عاملی موثر در جهت استقرار و اجرای مدیریت دانش باشد. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت. وجود یک فرهنگ ضعیف و فاقد انعطاف، مشارکت و خلاقیت در سازمان موجب می‌شود که کارکنان سازمان هیچ تمایلی به نوآوری، تغییر و خلق ایده‌های جدید نداشته باشند و از طرف دیگر از تسهیم و تبادل دانش خود با دیگران ترس دارند در حالی که یک فرهنگ پویا، مشارکتی و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند در برابر تغییرات به خوبی واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر پیشرفت و تعالی قرار می‌دهد و به عنوان شخصیت و شالوده اساسی سازمان در نظر گرفته می‌شود. سازمان برای اینکه بتواند به طور موثری دانش را نظم بخشیده و در کل آن اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند (Sadeghi et al, 2011).

از دیگر عوامل مورد بررسی در این پژوهش، ساختار سازمانی است. اساسی‌ترین وجوه هر سازمان اجتماعی که به طرق مختلف قابل مشاهده بود و نمی‌توان آن را از فرایند آن جدا دانست، ساختار سازمانی است. ساختاری که تا اندازه زیادی نتیجه تعاملات درونی و بیرونی سازمان و نیز اعمال نفوذ متقابل جنبه‌های رسمی و غیر رسمی آن است. ساختار سازمانی از این بابت اهمیت دارد که نشانگر نقش‌های گوناگون، سلسله مراتب این نقش‌ها و نیز چگونگی توزیع قدرت و اقتدار و در کل چند و چون ارتباطات میان نقش‌ها در درون یک سازمان است (Davenport, 2000) و امکان برقراری ارتباط با محیط بیرون از دانشگاه را برای کارکنان به سادگی فراهم می‌نماید. لذا باید از انعطاف و پویایی لازم برخوردار باشد. تحلیل نتایج نشان داد که عامل زیرساختی ساختار سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در وضعیت نامناسب قرار داشت.

بر اساس مطلوب نبودن مؤلفه ساختار سازمانی جهت استقرار مدیریت دانش و نتایج به دست آمده از مطالعات گذشته، باید از میزان رسمیت در سازمان از طریق کاستن از شرح شغل‌های مدون و غیرمنعطف، استانداردها و رویه‌های زاید و دست و پاگیر کاست و با ایجاد تیم‌ها و گروه‌ها به جای واگذاری یک تکه از کار به یک فرد، کل کار و مسؤلیت را به گروه و تیم واگذار کرد. کاستن از آزادی عمل کارکنان باعث می‌شود بخش اعظمی از انرژی نیروهای دانشی تباہ شود. البته کاستن از میزان رسمیت در سازمان نیازمند افراد با دانش و تحصیلات بالا می‌باشد که ابتکار عمل به خرج داده و قضاوت خویش را در انتخاب راه درست به کار گیرند.

با جلب مشارکت کارکنان و دادن اختیار کافی به آنان، جهت اخذ تصمیمات مهم اقدام نمود. با کاهش سلسله مراتب در سازمان، برداشتن مرزهای افقی، کاستن از عناوین شغلی و استفاده از تیم‌ها در سازمان، از میزان پیچیدگی در سازمان نیز کاسته می‌شود. افزون بر این، برای داشتن ساختار مناسب راهکارهایی مانند فراهم آوردن امکان تعامل بیش‌تر از طریق ایجاد اتاق‌های گفتگو و کم کردن دفاتر کار مجازی، بالا بردن شفافیت به وسیله جلوگیری از محرمانه نگه داشتن مدارک و اطلاعات سازمان به منظور افزایش امکان تسهیم آنان، برقراری کانال‌های ارتباطی بیشتر با مشتریان برای دست یابی به منبع واقعی دانش و تجربه و انتقال سریع آن به سازمان، ایجاد نقش جدیدی تحت عنوان مدیر ارشد دانش در سازمان برای انجام وظایف تبلیغ یادگیری در سازمان، ایجاد زیرساخت‌های دانش مانند کتابخانه، پایگاه اطلاعاتی، شبکه‌های تعاملی، طراحی مراکز تحقیقات، ایجاد ارتباط با عرضه کنندگان اطلاعات و دانش، تقویت کارگروهی، ایجاد فرایندهای مناسب برای استفاده از دانش و در نهایت، تدوین دانش در سازمان، توسعه روابط غیررسمی برای افزایش رضایت‌مندی و افزایش انگیزه برای انتقال و سایر فرایندهای مدیریت دانش پیشنهاد می‌گردد (Mirmahaleh, Ajaligheshlajoghi, and Mosakhani, 2010).

از تحقیقات انجام شده در ارتباط با مؤلفه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش، می‌توان به مطالعه تابنده و همکاران اشاره کرد. نتایج ایشان نشان داد وضعیت مؤلفه فناوری اطلاعات در بیمارستان‌های خصوصی جهت استقرار مدیریت دانش مطلوب نمی‌باشد. Moammer hour و همکاران و Didgah و Khojastefar بیان کردند مؤلفه فناوری اطلاعات از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست که نتایج آنها با مطالعه حاضر همخوانی دارد. ولی نتایج پژوهش Babazadeh غیرهمسو با نتایج مطالعه حاضر است.

در تحقیق عبدالملکی و همکاران مشخص شد فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی نقش معنی‌داری بر استقرار سیستم مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان دارند (Alidostghahfarokhi, Abdolmaleki Mirzazadeh, and 2015). در ارتباط با مؤلفه فناوری می‌توان نتایج به دست آمده را می‌توان اینگونه تفسیر کرد. گسترش سریع فناوری اطلاعاتی و ارتباطی، ترس از عدم توانایی در بکارگیری آنها موجب می‌شود تا افراد ناخواسته مهارت‌های تخصصی خود را با امکانات جدید هماهنگ نکرده و از امکان برقراری ارتباط با محیط محروم شوند. عدم اطلاع‌رسانی کافی از سوی سازمان، سبب می‌شود افراد از وجود برنامه‌ها و مراحل انجام فعالیت‌ها غافل بمانند. در نتیجه نتایج مثبتی از پیاده‌سازی آن برنامه یا فعالیت به دست نخواهد

آمد. با توجه به اینکه فناوری اطلاعات یک پیش شرط ضروری برای استقرار سیستم مدیریت دانش می‌باشد، لازم است که توجه ویژه‌ای به این امر شود و ساز و کارهای مناسب برای استقرار سیستم فناوری اطلاعات که پشتیبان مدیریت دانش باشد، در نظر گرفته شود (Tabandeh, Abzari and Salehizadeh, 2012). اما این نکته نیز باید مد نظر قرار بگیرد که تاکید صرف بر فناوری در مدیریت دانش و چشم‌پوشی از عوامل دیگر منجر به عدم موفقیت فرایند مدیریت دانش می‌شود. با توجه به این که دانشگاه یکی از سازمان‌هایی است که باید از نظر زیرساخت‌های فناوری اطلاعات قوی باشد، بنابراین باید مجهز به سامانه‌های اطلاعاتی جهت ذخیره‌سازی اطلاعات، شبکه داخلی اینترنت، پست الکترونیکی، آرشیوهای الکترونیکی باشد. از دیگر مؤلفه‌های مورد بررسی در این تحقیق نیروی انسانی بود. نتایج مطالعه تابنده و همکاران در مورد وضعیت نیروی انسانی حاکی از این بود که این مؤلفه جهت استقرار مدیریت دانش در سطح مطلوبی قرار ندارد و همسو با یافته‌های مطالعه حاضر است. Hoseini و همکاران (۱۳۹۲) نتایج تحقیق خود را اینگونه بیان می‌کنند، نقش همه عوامل مورد مطالعه در تحقیق‌شان در تسهیل مدیریت دانش معنادار بوده و از این میان عامل منابع انسانی در اولویت نخست و عوامل رهبری، فرهنگ، فناوری، فرایندهای دانش محور و زیرساخت‌های سازمانی در اولویت بعدی اهمیت قرار دارند (Hoseini, Hazrati, and 2013, Nohi).

پژوهش‌های مختلفی نشان داده‌اند که توانایی نیروی انسانی برای کار در شرایط جدید و بهره‌گیری از دانش و اطلاعات موجود و انتقال آن، عامل تعیین‌کننده‌ای در پیاده‌سازی مدیریت دانش است. Brown و Stewart و Wilkinson و Redman اشاره کردند که در سازمان‌های دانش‌مدار نیروی انسانی با ارزش‌ترین سرمایه‌ی سازمان محسوب می‌شود. لذا برای ایجاد هر گونه تغییری در سازمانها، عامل نیروی انسانی از مهمترین عوامل تاثیرگذار است. منابع انسانی و مدیریت دانش، ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند و تاکنون نیز بسیاری از طرح‌های مدیریت دانش به علت بی‌توجهی به عامل انسانی با شکست رو به رو شده‌اند. در حال حاضر، اهمیت نقش منابع انسانی برای موفقیت سازمان‌ها در استقرار صحیح مدیریت دانش برای بسیاری از محققان ثابت شده است (Galindez, 2006).

در این میان موضوعات مهم، مواردی مانند خواستن، توانستن و امکان داشتن به عنوان عوامل موثر در بهره‌وری افراد مطرح است. خواستن نوعی مولد انرژی است؛ به فرد انگیزه می‌دهد و منجر به تصمیم‌گیری برای انجام یا عدم انجام کاری می‌شود که در بقا و توسعه مدیریت دانش در سازمان تاثیر بسزایی دارد. تشویق‌های مادی و معنوی و ارتقای شغلی می‌تواند انگیزه خواستن را در فرد قویتر نماید. فرد به وسیله عامل توانستن می‌تواند انرژی ایجاد شده از عامل خواستن را بطور صحیح مورد استفاده قرار دهد که به توانایی علمی، تجربه، دانش تخصصی و توانایی‌های جسمی و روحی فرد بستگی دارد. عامل امکان داشتن، بسترهای مناسب و لازم را برای استفاده از انرژی ایجاد شده فراهم می‌آورد. این عامل وابسته به سازمان و فاکتورهای محیطی مانند؛ اختیارات و مسئولیت‌ها، فناوری، منابع، قوانین، روشها و مسائلی از این دست است. روزآمدسازی مهارت‌های تخصصی در استفاده از فناوری این امکان را به فرد می‌دهد تا در فرایند مدیریت دانش در راستای اهداف از پیش تعیین شده خود گام بردارد. بنابراین راهبرد آموزش و بازآموزی به معنی روزآمدسازی افراد در ارتباط با مفاهیم و امکانات جدید مطرح است. ترویج علاقه اطلاع‌یابی و کم کردن فاصله اطلاعاتی درون دانشگاه و تعیین افرادی به عنوان رابط کل دانش در دانشگاه تا با پیگیری مرتب کارها به سازماندهی و اجرای تصمیمات پردازند، توصیه می‌شود (Adineh Qahramani, Hashempour, 2011).

با توجه به اهداف تحقیق، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از وضعیت زیرساختی مناسبی جهت استقرار مدیریت دانش برخوردار نیست و در این میان فرهنگ سازمانی نسبت به بقیه زیرساخت‌ها وضعیت نامساعدتری دارد. با توجه به اینکه زیرساخت‌های مذکور اساس و بنیان، ستون فقرات و در واقع نیروهای پیش‌برنده موفقیت در استقرار مدیریت دانش در

سازمانها هستند لذا به منظور بهره مند شدن از مزایای بی شمار مدیریت دانش مانند فرصت‌هایی برای صرفه‌جویی‌های اساسی، بهبودهای قابل توجه در عملکرد افراد، افزایش همکاری‌ها، بهبود مهارت‌های کارکنان، اتخاذ تصمیمات بهتر، افزایش نوآوری و ارتقاء کیفیت ارائه خدمات از طریق جریان یافتن اصولی دانش و توزیع مناسب آن در بخش‌های مختلف سازمان، لازم است تقویت این زیرساخت‌ها توسط مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاه علوم پزشکی مورد توجه و عنایت خاص قرار گرفته و استراتژیهای لازم برای این منظور اتخاذ گردد زیرا در این شرایط اجرای پروژه‌های مدیریت دانش با احتمال شکست بالایی روبرو خواهد بود.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به مناسب نبودن وضعیت می‌توان پیشنهاداتی را ارائه داد مانند:

- ایجاد رویه‌ای مناسب جهت دستیابی به اطلاعات و دانش موجود در درون یا بیرون سازمان، تلاش در جهت توسعه ایده‌ها و افکار جدید، آموزش‌های مناسب، الگوبرداری از روش‌های بهینه انجام کار، تشویق و ارائه پاداش به کارکنان
- جمع‌آوری، گزینش، طبقه‌بندی، سازماندهی و مستندسازی اطلاعات، دانش و تجارب سازمانی، به کارگیری ابزارها و روش‌های مناسب جهت تعدیل و پالایش اطلاعات و ایجاد پایگاه داده‌ها.
- میزان آگاهی مدیران و کارکنان از منافع مدیریت دانش ارتقاء داده شود، برای این منظور می‌توان از برگزاری دوره‌های آموزشی، گنجانیدن بحث مدیریت دانش در دستور کار جلسات عمومی مدیران با کارکنان، و اختصاص دادن بخشی از فضای پورتال سازمان به مباحث مربوط به مدیریت دانش بهره گرفت.
- ایجاد فرهنگ "تسهیم دانش قدرت است" به جای شعار "دانش قدرت است"، از طریق اجرای برنامه‌های انگیزشی و تشویقی مناسب در سازمان.
- استقبال از ایده‌های نو و تولید دانش جدید و راه‌حل‌های تازه در سازمان و استفاده از آن‌ها در طراحی مجدد فرایندها و روش‌های کاری.
- ارتقا مهارت‌های فنی و حرفه‌ای کارکنان در استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی و همچنین آشنایی بیشتر آن‌ها با کاربردها و مزایای هر یک از سیستم‌های اطلاعاتی از طریق برگزاری کلاس‌ها، کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی.
- ایجاد فرهنگ استفاده از فناوری اطلاعات جهت استفاده و تسهیم دانش در سازمان، زیرا تا زمانی که این فرهنگ در سازمان وجود نداشته باشد، نمی‌توان از فناوری اطلاعات جهت دستیابی به اهداف مدیریت دانش در سازمان بهره گرفت.
- با توجه به نقش فناوری اطلاعات به عنوان عاملی مناسب برای ارتباطات اطلاعاتی درون و بیرون سازمانی و انجام کارها به صورت گروهی پیشنهاد می‌شود، فرهنگ استفاده از شبکه‌های داخلی به منظور تسهیل در امر ارتباطات میان اعضای سازمان به صورت عمودی و افقی ایجاد گردد.
- ایجاد سامانه نقشه دانش از طریق ایجاد بانک‌های اطلاعاتی که مشخص می‌کند کدامیک از کارکنان، در چه موضوعی و در چه بخشی از سازمان دانش خاصی را دارا هستند، تا در صورت نیاز بتوان به آن دسترسی یافته و از آن‌ها در جهت حل مشکلات سازمان بهترین استفاده را نمود.
- تدوین سیاست‌های پرورش و توسعه منابع انسانی با توجه به اهداف راهبردی سازمان و مدیریت دانش.

- بهبود مدیریت شایستگی و شایسته‌سالاری در سازمان از طریق شناسایی افراد شایسته و استفاده از دانش، تخصص و مهارت‌های آن‌ها.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Abdolmaleki H, Mirzazadeh, Z, Alidostghahfarokhi, A. (2015). Evaluate and prioritize relationships influencing factors of knowledge management system in the Ministry of Youth and Sport. *Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(1), 97-104. (In Persian)
- Adineh Qahramani, A., Hashempour, L., Atapour, H. (2011). An Investigation of Status of Knowledge Management Infrastructures in Tabriz University As Perceived By Its Faculty Members. *Journal of Academic librarianship and Information Research*, 45(3), 63-85. (In Persian)
- Adli, F. (2005). Knowledge management, moving beyond knowledge. Tehran, Farashenakhti Andisheh.
- Ahn, Y., Park, S., & Jung, J. (2009). A Case Study on Knowledge Management of Busan Metropolitan City. *Advances in Developing Human Resources*, 11, 388-398.
- Amini, K. (2011). Feasibility of Implementation of Knowledge Management in Esfahan Mobarakeh Steel Company from the Perspectives of Managers and Experts. [MSc Thesis]. Isfahan University, Isfahan, Iran. (In Persian)
- Babazadeh, A. (2007). Feasibility Study of Knowledge Management in Shahid Beheshti University Faculty Members Viewpoints. Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. (In Persian)
- Balthazard, P. (2004). Organizational Culture and Knowledge Management Success, Assessing the Behavior-Performance Continuum. In International Conference on System Sciences (p. 7). Hawaii.
- Črnjar, K., & Dlačić, J. (2014). Critical success factors for knowledge management. In MakeLearn : Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life (pp. 977-984). Slovenia.
- Davenport, Thomas H. (2000). Knowledge Management. Hosein Rahman, trans. Tehran: sapko publication.

- Galindez, A. (2006). Development of a knowledge management infrastructure. Cranfield University.
- Haghighatfard, J, Hoshyar, A. (2010). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (Case Study: National Iranian Oil Company). *Journal of Human Resource Management in Oil industry*, 4(11), 65-87. (In Persian)
- Hassanzadeh M. The Study of Knowledge Management Infrastructures in the Government of Islamic Republic of Iran. cs. 2009; 7 (35), 11-28. (In Persian)
- Hoseini, N. (n.d.). Feasibility study of knowledge management in terms of the necessary infrastructure in the municipality of Tehran District 8. Shahed University, Tehran. (In Persian)
- Hoseini, SH, Hazrati, M, Nohi, M. (2013). Prioritize the factors that facilitate knowledge management. *Quarter of Order and Security Gards*, 5(4), 97-112 .
- Jafari, S., Abbaspour, A., & Azizishomami, M. (2013). Feasibility Study on Knowledge Management Processes in Education Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(1), 228–236.
- Joybari, M. M., Gholipour, A., Charati, J. Y., Sciences, H., & Sciences, M. (2013). Effects of Components of Organizational Culture and Information Technology on the Implementation of Knowledge Management in Mazandaran University of Medical Sciences, 2012. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*; 23(102), 53–59. (In Persian)
- Keshavarzi, AH. Ramzani, y. (2010). Investigating the relationship between knowledge management process and organizational culture indicators from Robbins perspective. *Public Administration Perspaective*, 3, 25-46. (In Persian)
- Khajehfard, G, Vahdat, Sh, Hesam, S. (2014). Factors Affecting the Success of Knowledge Management in Healthcare Systems In the province of Bushehr 2013. *Journal of Health Administration*, 17(56): 56-64 . (In Persian)
- Khojastefar, M, Didgah, F. (2009). Assessment of Knowledge Management Infrastructure in the Libraries and Information Centers of Shiraz University from the Perspective of their Personnel and Managers and Providing Solutions to Improve It. First International Conference on Intellectual Capital Management, Zanzan University of Basic Sciences, Zanzan. (In Persian)

- Mamaghani, N. D., Samizadeh, R., & Saghafi, F. (2011). Evaluating the Readiness of Iranian Research Centers in Knowledge Management _ Science Publications. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(1), 203-212.
- March E, & Jones, G. (2005). Knowledge management education. London: Kogan page.
- Moammer hour, J., Sattari, S., Kazempour, E., Salamat azar, R., Alipoor, A. (2013). On the Feasibility of Establishing Knowledge Management System in the Education Organization in Ardebil. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 8(3), 102-89. (In Persian)
- Mosakhani, M, Ajaligheshlajoghi, M, Mirmahaleh, SS. (2010). Offering a Model to Assess the Organization's Readiness in Knowledge Management. *Management Research in Iran*, 14 (2), 221-244 . (In Persian)
- Naghypour, M., Azadeh, F., Dargahi, H., GhaziMirSaedi, S., M Hasanzadeh, & Khansari, J. (2008). Study of Organizational culture and Structure for implementation of Knowledge Managent in Universities of Medical Sciences. *Payavard*, 2(3), 42-49. (In Persian)
- Pauleen, D., & Mason, D. (2002). Newzealand knowledge management: barriers and drivers of knowledge management uptake. *Journal of Knowledge Management*, 8(5), 23-54.
- Peters, T., & Waterman, R. (1982). In search of excellence: Lesson From Americans best run companies. New York: Harper& Row.
- Piri, Z., & S Asefzadeh. (2006). How can knowledge be used. *The Journal of Qazvin University of Medical Sciences 2006*, 10(1), 124-132.
- Redman, T., & Wilkinson, A. (2009). Advanced Human Resource Management. (M. Naghavi & A. Khatayi, Eds.). Tehran: Mahkameh Publication.
- Sadeghi A, Jafari H,, KHodayari R, Pakdaman M, Mohammadi R, Ahadi nezhad B.(2011). A case study: the association between organizational cultures with management knowledge in Hasheminezhad hospital - Tehran. *Journal of Hospital*, 10 (2), 2-8. (In Persian)
- Shahhosseini, V., & Bahari, N. (2015). A Feasibility Study of Implementing Knowledge Management, 3(2), 513-518. (In Persian)

Stewart G, & Brown, K. (2009). Human resources management; transplantation strategies and action (M Arabi, M). Tehran: Office of Cultural Research.

Tabandeh S, Abzari M, Salehizadeh S. (2012). An Evaluation of Effective Factors on Implementation of Knowledge Management: Viwepoints of Supervisors and Managers in Private Hospitals, Isfahan, Iran. *Health Information Management*, 8(8), 1062.



COPYRIGHTS

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)