

## عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان

غلامرضا رضایی<sup>۱</sup> / لیلا رضایی<sup>۲</sup> / حمیدرضا رضایی<sup>۳</sup>

چکیده

**مقدمه:** مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود اثربخشی و کارایی سازمان‌ها ایفا کرده است. هدف این مقاله بررسی عوامل مؤثر بر اجرای برنامه‌های مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان است.

**روش پژوهش:** روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. جهت گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، قابلیت‌های فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان تشکیل می‌دهند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS19 و AMOS20 نسخه ۲۰ تحلیل‌ها انجام شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر بیانگر این است که بطور کلی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و قابلیت‌های فناوری اطلاعات عامل مؤثری در پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان است. هم‌چنین طبق مدل ارائه شده قابلیت‌های فناوری اطلاعات دارای نقش واسطه‌ای در ارتباط بین فرهنگ و ساختار سازمانی با مدیریت دانش می‌باشد. شاخص نیکویی برازش مدل GFI در این پژوهش ۰/۹۰۷ محاسبه شده است که حاکی از نیکویی برازش مدل می‌باشد. **نتیجه‌گیری:** در خصوص ایجاد دانش و استفاده بهینه از آن در شبکه‌های بهداشت و درمان، مدیریت باید با فرهنگ‌سازی و ایجاد زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات بعنوان عوامل کلیدی، به پیاده‌سازی و بکارگیری سیستم مدیریت دانش در سازمان خود کمک کند.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، شبکه بهداشت و درمان.

۱- دانشجوی دکتری حسابداری و عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران، (نویسنده مسئول) پست

الکترونیک: S.ghrezaei@rose.shirazu.ac.ir

۲- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

۳- عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

## مقدمه

مدیریت دانش یکی از عوامل حیاتی است که بخش قابل توجهی از پژوهش‌های دنیای کسب و کار و جامعه دانشگاهی را به خود اختصاص داده است. افزایش قابل ملاحظه نشریات مدیریت دانش گواه این موضوع است [۱]؛ همچنین، این ادعا بوسیله برگزارکنندگان همایش بین‌المللی به این نحو اذعان شده بود که مدیریت دانش موضوع برتر در سال ۲۰۰۲ برای کسب و کار و مدیریت است [۲]. در این راستا، در دهه ۱۹۹۰ میلادی جهانی شدن فزاینده کسب و کار، تغییر از اقتصاد مبتنی بر تولید به اقتصاد مبتنی بر دانش، رشد فناوری اطلاعات، تلاش برای تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده و ظهور کارگران دانش‌محور نشان می‌دهد که توانایی سازمان بطور مؤثر برای ایجاد، حفظ، برقراری ارتباط، استفاده و مدیریت دانش برای موفقیت سازمان بسیار مهم است [۳، ۴]. در نتیجه، سازمان‌ها در خصوص خطر از دست دادن مزیت رقابتی به ناچار، وادار به استفاده از مدیریت دانش هستند.

با این وجود، شواهد موجود نشان‌دهنده آن است که در سازمان‌ها، دانش بخوبی مدیریت نشده است [۵]. به عنوان نمونه، در یکی از مطالعات انجام شده تاکاچی با استفاده از نظرسنجی از مدیران اجرایی ۸۰ شرکت بزرگ آمریکایی نشان داد که تنها تعداد کمی از مدیران این احساس را داشتند که دانش را به خوبی مدیریت کرده‌اند [۶]. نتایج پژوهش چویی نیز نشان داد که شکاف قابل توجهی بین اهمیت درک و پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش وجود دارد [۵]. ارائه خدمات بهداشتی نیز خود یک فرآیند دانش‌محور است و از اینرو مدیریت دانش و ظرفیت‌های آن فرصت‌هایی برای بهبود در عملکرد فرآیندهای بهداشتی و درمانی فراهم می‌کند [۷]. پژوهش‌های پیشین نشان داده است که مدیریت دانش می‌تواند منجر به بهبود کیفیت ارائه خدمات [۸، ۹]، افزایش عملکرد سازمانی و حفظ مزیت رقابتی [۹] شود. همچنین، از دیدگاه برخی از پژوهش‌گران برای

سازمان‌ها ضروری است که بدانند چگونه در سازمان دانش تولید می‌شود، فرآیند انتشار و اشاعه آن در سازمان چگونه است و در نهایت چه عواملی این فرآیند را تسهیل می‌کند [۱۰، ۱۱]. بنابراین، اهمیت پژوهش حاضر آن است که می‌توان با شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای کارای مدیریت دانش و به کارگیری مناسب آنها در نظام سلامت، باعث بهبود کیفیت خدمات پزشکی و عملکرد بخش سلامت کشور شد.

برخی از پژوهش‌گران مدیریت دانش را فرآیندی می‌دانند که سازمان‌ها بواسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه‌ای مؤثر در تصمیم‌های خود بکار گیرند [۱۲]. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده است که برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها تلاش‌های گسترده‌ای صورت گرفته است، اما بسیاری از این اقدامات موفق نبوده است [۱۳]. به این ترتیب، هر یک از برنامه‌های مدیریت دانش با درجات متفاوتی از موفقیت اجرا شده است. در همین راستا، برخی از پژوهش‌گران اعتقاد دارند که اجرای موفق برنامه مدیریت دانش نیاز به شناسایی شاخص‌های عملکرد حیاتی موفقیت برای اندازه‌گیری عملکرد آن دارد [۵]. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که طیف گسترده‌ای از عوامل می‌تواند منجر به موفقیت یا شکست در پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش شود [۱۴]. از دیدگاه برخی از پژوهش‌گران عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش عبارت از فرهنگ [۱۵، ۱۶]، فناوری اطلاعات و عوامل برون سازمانی [۱۶] است. همچنین، از دیدگاه حسنعلی اجرای موفق مدیریت دانش بستگی به عوامل بسیاری هم‌چون فرهنگ سازمانی و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات دارد [۱۷].

همچنین، ال‌الوی در پژوهش خود بیان کرده است که اجرای مدیریت دانش در اکثر سازمان‌ها موفقیت‌آمیز نبوده است؛ چرا که در این سازمان‌ها فناوری اطلاعات به اندازه کافی گسترش نیافته و

مسائل مربوط به توسعه انسانی، فرهنگی و سازمانی که برای اجرای موفق برنامه‌های مدیریت دانش ضروری است، نادیده گرفته شده است [۱۸]. بنابراین، به نظر می‌رسد عواملی همچون فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات در پیاده‌سازی و اجرای برنامه‌های مدیریت دانش مؤثر باشند. فرهنگ سازمانی می‌تواند از طریق بهبود تسهیم دانش به کسب موفقیت‌های بیشتر در سازمان منجر [۱۹]. در مدل ارائه شده به وسیله ادوینسون و سالیوان فرهنگ بعنوان یک عامل بسیار مهم در مدیریت دانش ذکر شده است [۲۰]. این موضوع نشان‌دهنده آن است که فرهنگ یک عنصر از منابع ساختاری نامشهود است که از تسهیم دانش در سازمان حمایت می‌کند [۱۹].

فناوری اطلاعات نیز شامل نرم‌افزارها و سخت‌افزارهایی است که به وسیله یک سازمان پشتیبانی از جریان اطلاعات و فعالیت‌های سازمان بکار برده می‌شود [۲۱]. برای پیاده‌سازی مدیریت دانش ابزارها و تکنیک‌های مختلفی وجود دارد که به وسیله فناوری اطلاعات پشتیبانی می‌شود [۲۲]. بنابراین، اگر فناوری مناسب در هر مرحله از مدیریت دانش به درستی به کار گرفته شود، می‌تواند بطور چشمگیری کارایی و اثربخشی فرآیند مدیریت دانش را بهبود بخشد.

توسعه فناوری اطلاعات دارای اثرهای قابل توجهی بر شرکت‌ها است و محققان استدلال می‌کنند که این فناوری‌ها نقش مهمی در ظهور شکل‌های جدید سازمانی دارد [۲۳]. واضح است که بین ظهور شکل‌های جدید سازمانی و توسعه فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد، و این فناوری‌ها به علل تغییرات ساختاری و ظهور جدید شکل‌های سازمانی انعطاف‌پذیرتر، قادرند بسرعت و بطور مؤثر در برابر تغییرات رو به رشد محیطی واکنش نشان دهند [۲۴، ۲۵، ۲۶]. سیستم‌های فناوری اطلاعات با افزایش تمرکززدایی کنترل شده (ساختار ارگانیک)، می‌تواند جایگزینی برای کنترل‌های معمول ارائه شده به وسیله سلسله مراتب سازمان باشد [۲۷]. افزون بر این، فناوری اطلاعات آزادی بیشتری را برای کارکنان

سطح پایین ایجاد می‌کند و آنان می‌توانند برای انجام کارهای خود راه‌های مختلف را بررسی و بهترین راه را پیدا کنند (ساختار ارگانیک) [۲۵ - ۲۸]؛ در نتیجه رابطه بین فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و مدیریت دانش بدیهی است [۲۳] به عبارت دیگر، در ساختارهای سازمانی ایده‌آل، اطلاعات، ایده‌ها و دانش می‌تواند به سرعت از طریق سازمان جریان پیدا کند و از اینرو احتمال پردازش و تولید دانش را بطور مؤثر بهبود دهد [۲۳].

با بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت دانش می‌توان قدمت این پژوهش‌ها را در حدود چند دهه پیش تخمین زد. برخی از مطالعات پیشین نشان داده‌اند که مدیریت دانش دارای اثر مثبتی بر عملکرد است. همچنین، برخی از پژوهش‌های انجام شده نشان داده‌اند که مدیریت دانش باعث بهبود کیفیت ارائه خدمات به بیماران می‌شود [۸، ۲۹].

لوپز و همکاران به بررسی نقش فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که قابلیت‌های فناوری اطلاعات دارای اثر مستقیمی و غیرمستقیمی بر فرآیندهای مدیریت دانش (شامل تولید دانش، انتقال دانش و تدوین و ذخیره‌سازی دانش) است. افزون بر این، نتایج پژوهش لوپز و همکاران نیز نشان داد که ساختارهای سازمانی دارای تأثیر قابل توجهی بر مدیریت دانش است [۲۳]. بارتزاک و همکاران نیز به بررسی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در ارتش آمریکا پرداخت. نتایج پژوهش آنان نشان داد که عدم تعهد مدیریت ارشد و عدم وجود شواهدی از اندازه‌گیری بازده سرمایه‌گذاری‌ها مهم‌ترین موانع در پیاده‌سازی مدیریت دانش هستند [۱۴]. دونت و گوادمیلز در پژوهشی به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فرهنگ سازمانی عامل مؤثری بر اجرای برنامه‌های مدیریت دانش است [۳۰].

اجمل و هلو در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فرهنگ سازمانی در خصوص

صفت،  $d=0/05$ ، احتمال عدم وقوع صفت،  $q=0/5$  مقدار خطای مجاز و  $n$  حجم نمونه است. نمونه‌گیری بصورت تصادفی طبقه‌بندی شده به روش سیستماتیک از کلیه مراکز تابعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان، صورت گرفت و هر کدام از مراکز بعنوان یک طبقه نمونه‌گیری محسوب شدند؛ بدین منظور با تقسیم تعداد پرسنل هر مرکز بر تعداد کل جامعه (۲۵۳) ضرب در تعداد کل نمونه (۱۵۲)، تعداد نمونه مورد نیاز در هر مرکز تعیین شد که عبارت از ۷۹ نفر از پرسنل شبکه بهداشت، ۶۸ نفر از پرسنل بیمارستان و ۵ نفر پزشک، است.

#### فرضیه‌های پژوهش

در راستای دستیابی به هدف‌های پژوهش، با توجه به ادبیات پژوهش، فرضیه‌هایی به شرح زیر طراحی شده است:

۱- بین فرهنگ و ساختار سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین فرهنگ و ساختار سازمانی و قابلیت‌های فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین قابلیت‌های فناوری اطلاعات و مدیریت دانش با کنترل فرهنگ و ساختار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۴- قابلیت‌های فناوری اطلاعات دارای نقش واسطه‌ای در رابطه بین فرهنگ و ساختار سازمانی و مدیریت دانش می‌باشد.

#### ابزارهای پژوهش

پرسش‌نامه مدیریت دانش: به وسیله لائوسون ساخته شده و متشکل از ۲۴ سؤال با مؤلفه‌های دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش است [۳۲]. آزمودنی می‌بایست نظر خود را درباره هر یک از سؤال‌ها با انتخاب یکی از ۵ گزینه "خیلی زیاد" تا "خیلی کم" نشان دهد که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. لائوسون دامنه همسانی درونی را برای ابعاد دانش‌آفرینی ۰/۸۴، جذب دانش ۰/۸۹، سازماندهی دانش ۰/۸۶، ذخیره دانش ۰/۸۸، انتشار دانش ۰/۸۹ و کاربرد دانش ۰/۸۰، گزارش کرده است که حاکی از پایا بودن پرسش‌نامه

اجرای برنامه‌های مدیریت دانش عامل بسیار مؤثری است [۱۹]. بوردولی و اسلام در پژوهش خود تحت عنوان "شیوه‌های مدیریت دانش و عرضه خدمات بهداشتی" به بررسی چگونگی شیوه‌های مختلف مدیریت دانش بر عملکرد عرضه خدمات بهداشتی و درمانی در نظام سلامت و نقش زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در آن پرداختند [۳۱]. بوندا نیز در پژوهشی تحت عنوان "عوامل مؤثر بر مدیریت دانش سازمان‌ها در تایلند" نشان داد که عوامل فردی مانند جنسیت، سن، موقعیت و سطح تحصیلات بر اجرای برنامه‌های مدیریت دانش مؤثر نیستند. همچنین، نتایج پژوهش وی حاکی از آن است که عوامل سازمانی مانند زیرساخت‌ها و اندازه‌گیری‌های سازمانی بر اجرای برنامه‌های مدیریت دانش مؤثر مؤثر است [۱۳].

در همین راستا، با توجه به مطالب پیش گفته هدف اصلی این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان است.

#### روش پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. کلیه کارکنان رسمی و غیررسمی شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند؛ که بنابر استعلام از قسمت کارگزینی شبکه بهداشت و درمان حجم جامعه مورد نظر ۲۵۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه مورد بررسی در پژوهش حاضر شامل ۱۵۲ نفر از جامعه‌ی بالا می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران به شرح زیر محاسبه شده است:

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

که در آن  $N$  اندازه جامعه آماری،  $Z=1/96$  ضریب مشخص کننده حجم بحرانی،  $p=0/5$  احتمال وقوع

پرسش‌نامه ساختار سازمانی: به وسیله ساشکین و موریس تهیه شده و شامل ۱۰ سؤال است. آزمودنی می‌بایست نظر خود را درباره هر یک از سؤال‌ها با انتخاب یکی از ۵ گزینه "خیلی کم" تا "خیلی زیاد" نشان دهد (۳۸). که به ترتیب سؤال‌های سوم و ششم از ۵ تا ۱ و مابقی سؤالات از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. امتیازهای بالا نشان می‌دهد که سازمان، درجه بالایی از مشخصه‌های سازمانی مکانیکی/بوروکراتیک را به همراه دارد و امتیازهای پایین با مشخصات سازمانی ارگانیکی مرتبط خواهد بود. علی‌آبادی دامنه همسانی درونی پرسش‌نامه را ۰/۷۲ گزارش کرده است که حکایت از پایا بودن پرسش‌نامه دارد و این ضریب در پژوهش حاضر ۰/۸۱ بدست آمد.

#### تحلیل آماری داده‌ها

اطلاعات بدست آمده از پرسش‌نامه‌ها به وسیله آزمون‌های تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۱۹ و AMOS نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. همچنین، برای تخمین نیکویی برازش کلی مدل از شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، باقیمانده ریشه مجذور میانگین (RMR) و شاخص هالتر (CN) استفاده شد.

#### یافته‌ها

##### یافته‌های توصیفی

بر طبق یافته‌ها میانگین سنی کل آزمودنی‌ها ۳۸/۹ سال، میانگین سنی آزمودنی‌های مرد ۴۲/۳ سال، میانگین سنی آزمودنی‌های زن ۳۷/۶ سال بود. همچنین، از کل آزمودنی‌ها ۲۳/۲ درصد فوق دیپلم، ۵۱/۶ درصد لیسانس و ۲۵/۲ درصد کارشناسی‌ارشد و بالاتر بودند. جدول شماره ۱ ضرائب همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد (جدول ۱).

دارد. همچنین، روایی این پرسش‌نامه از طریق همبستگی بین هر یک از مؤلفه‌های پرسش‌نامه به وسیله لاوسون اثبات شده است [۳۲]. در پژوهش حاضر ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای ابعاد دانش‌آفرینی ۰/۷۱، جذب دانش ۰/۸۷، سازماندهی دانش ۰/۸۳، ذخیره دانش ۰/۷۵، انتشار دانش ۰/۸۴ و کاربرد دانش ۰/۸۱ بدست آمد.

پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی: به وسیله دورفمن و هاوول بر اساس مدل هافستد تهیه شده و شامل ۲۵ سؤال با چهار بعد مردسالاری در مقابل زن‌سالاری، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، اجتناب از عدم اطمینان و فاصله قدرت است [۳۳، ۳۴]. آزمودنی می‌بایست نظر خود را درباره هر یک از سؤال‌ها با انتخاب یکی از ۵ گزینه "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" نشان دهد که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش دورفمن و هاوول دامنه همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای ابعاد ذکر شده، به ترتیب، ۰/۸۰، ۰/۶۳، ۰/۷۳ و ۰/۶۷ و در پژوهش رابرتسون و همکاران، به ترتیب، ۰/۷۱، ۰/۷۴، ۰/۶۹، ۰/۶۷ گزارش کردند (۳۴، ۳۵). همچنین، ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای ابعاد مذکور، به ترتیب، ۰/۸۲، ۰/۷۳، ۰/۶۸ و ۰/۷۱ بدست آمد.

پرسش‌نامه قابلیت‌های فناوری اطلاعات: به وسیله تپینس و سوئی تهیه شده و شامل ۱۱ سؤال با سه مؤلفه دانش فناوری اطلاعات، عملیات فناوری اطلاعات و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات است [۳۶]. آزمودنی می‌بایست نظر خود را درباره هر یک از سؤال‌ها با انتخاب یکی از ۵ گزینه "خیلی کم" تا "خیلی زیاد" نشان دهد که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. عالیزار دامنه همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای ابعاد ذکر شده را به ترتیب، ۰/۸۲، ۰/۸۹ و ۰/۷۴ گزارش کرده است که حکایت از پایا بودن پرسش‌نامه دارد [۳۷]. در پژوهش حاضر ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای ابعاد مذکور، به ترتیب، ۰/۷۶، ۰/۸۵ و ۰/۶۷ بدست آمد.

یافته‌های تحلیل مسیر

۱) پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس فرهنگ و ساختار سازمانی

نتایج تحلیل‌ها به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی فرهنگ و ساختار سازمانی بر میزان مدیریت دانش، در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. همانطور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان ۳۶/۲ درصد ( $R^2_{adj}=0/362$ ) از واریانس متغیر ایجاد دانش، ۳۱/۳ درصد ( $R^2_{adj}=0/313$ ) از واریانس متغیر جذب دانش، ۴۹/۴ درصد ( $R^2_{adj}=0/494$ ) از واریانس متغیر سازماندهی دانش، ۴۵/۹ درصد ( $R^2_{adj}=0/459$ ) از واریانس متغیر ذخیره دانش، ۲۲/۵ درصد ( $R^2_{adj}=0/225$ ) از واریانس متغیر انتشار دانش و ۲۹/۷ درصد ( $R^2_{adj}=0/297$ ) از واریانس متغیر کاربرد دانش را از طریق فرهنگ و ساختار سازمانی تبیین کرد.

بر طبق نتایج بدست آمده مندرج در جدول شماره ۲، مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=-0/176$  و  $P=0/130$ )، اجتناب از عدم اطمینان با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/570$  و  $P=0/0005$ )، فاصله از قدرت با ضریب بتای معادل ( $\beta=-0/511$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $P=0/0005$ ) قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی ایجاد دانش هستند. همچنین، مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/459$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $P=0/0005$ ) قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی جذب دانش می‌باشند. مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/579$  و  $P=0/0005$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/359$ ) قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی سازماندهی دانش می‌باشند. مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/206$  و  $P=0/002$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/728$ ) قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی ذخیره دانش می‌باشند. مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای

معادل ( $\beta=0/330$  و  $P=0/0005$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/287$  و  $P=0/001$ ) قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی انتشار دانش می‌باشند و اینکه بعد مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/517$  و  $P=0/0005$ ) قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی کاربرد دانش می‌باشد (جدول ۲).

۲) پیش‌بینی قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر اساس فرهنگ و ساختار سازمانی

نتایج تحلیل‌ها به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی فرهنگ و ساختار سازمانی بر قابلیت‌های فناوری اطلاعات، در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان ۴۰/۲ درصد ( $R^2_{adj}=0/402$ ) از واریانس متغیر دانش فناوری اطلاعات، ۲۳/۴ درصد ( $R^2_{adj}=0/234$ ) از واریانس متغیر عملیات فناوری اطلاعات، ۴۸/۹ درصد ( $R^2_{adj}=0/489$ ) از واریانس متغیر زیرساخت‌های فناوری اطلاعات را از طریق فرهنگ و ساختار سازمانی تبیین کرد.

بر طبق نتایج بدست آمده در جدول شماره ۳، مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/252$  و  $P=0/0005$ )، فردگرایی/جمع‌گرایی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/167$  و  $P=0/032$ )، اجتناب از عدم اطمینان با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/659$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $P=0/0005$ ) قادر به پیش‌بینی بعد دانش فناوری اطلاعات می‌باشند. همچنین، مردسالاری/زنسالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/255$  و  $P=0/001$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/308$ ) و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $P=0/0005$ ) قادر به پیش‌بینی بعد عملیات فناوری اطلاعات می‌باشند و اینکه ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/754$  و  $P=0/0005$ ) قادر به پیش‌بینی بعد زیر ساخت‌های فناوری اطلاعات است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود فرهنگ و ساختار سازمانی اثر مثبت بر قابلیت‌های فناوری اطلاعات دارد (جدول ۳).

پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس قابلیت‌های فناوری اطلاعات با کنترل فرهنگ و ساختار سازمانی نتایج تحلیل‌ها به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش با کنترل فرهنگ و ساختار سازمانی، در جدول شماره ۴ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به‌دست آمده در جدول شماره ۴ می‌توان ۳۷/۷ درصد ( $R^2_{adj}=0/377$ ) از واریانس متغیر ایجاد دانش، ۳۷/۱ درصد ( $R^2_{adj}=0/371$ ) از واریانس متغیر جذب دانش، ۴۹/۴ درصد ( $R^2_{adj}=0/494$ ) از واریانس متغیر سازماندهی دانش، ۵۴/۲ درصد ( $R^2_{adj}=0/542$ ) از واریانس متغیر ذخیره دانش، ۳۲/۷ درصد ( $R^2_{adj}=0/327$ ) از واریانس متغیر انتشار دانش و ۳۱/۴ درصد ( $R^2_{adj}=0/314$ ) از واریانس متغیر کاربرد دانش را از طریق قابلیت‌های فناوری اطلاعات، فرهنگ و ساختار سازمانی تبیین کرد.

بر طبق نتایج بدست آمده در جدول شماره ۴، عملیات فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/146$ ) و  $P=0/05$ ، مردسالاری/زن‌سالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=-0/238$ ) و  $P=0/002$ ، اجتناب از عدم اطمینان با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/514$ ) و  $P=0/0005$ ، ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/429$ ) و  $P=0/0005$  قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی ایجاد دانش می‌باشند. همچنین، عملیات فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=-0/290$ ) و  $P=0/0005$ ، مردسالاری/زن‌سالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/517$ ) و  $P=0/0005$  و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/415$ ) و  $P=0/0005$  قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی جذب دانش می‌باشند. مردسالاری/زن‌سالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/604$ ) و  $P=0/0005$  و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/375$ ) و  $P=0/0005$  قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی سازماندهی دانش می‌باشند. دانش فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/162$ ) و  $P=0/029$ ، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/405$ ) و

یکی از نکات مهم که در تحلیل مطرح شده اهمیت دارد، کاهش اثرات فرهنگ و ساختار سازمانی یا به عبارتی متغیرهای برون‌زا با ورود قابلیت‌های فناوری اطلاعات به تحلیل است. توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده نشان‌دهنده آن است که با ورود قابلیت‌های فناوری اطلاعات به تحلیل، اثرات مستقیم فرهنگ و ساختار سازمانی بر ابعاد مدیریت دانش در برخی مسیرها کاهش یافته است، اما همچنان در برخی از مسیرها اثر مستقیم تقلیل یافته فرهنگ و ساختار سازمانی بر ابعاد مدیریت دانش وجود دارد. در این موارد قابلیت‌های فناوری اطلاعات دارای سهم واسطه‌گری نسبی بعنوان میانجی فرهنگ و ساختار سازمانی و مدیریت دانش است.

شکل ۱ مدل نهایی تأثیر فرهنگ و ساختار سازمانی بر مدیریت دانش با واسطه‌گری قابلیت‌های فناوری اطلاعات را نشان می‌دهد. نتایج بیانگر آن است که (شکل شماره ۱ و جدول شماره ۵) ترکیبی خطی از فرهنگ و ساختار سازمانی و قابلیت‌های فناوری اطلاعات، مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌نماید، که در این میان برخی از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بر ابعاد مدیریت دانش هم اثر مستقیم و هم اثر غیرمستقیم مثبت داشته‌اند (جدول ۵ و شکل ۱).

۵) برآزش مدل نهایی پژوهش

در جدول شماره ۶ شاخص‌های مربوط به نیکویی برآزش مدل‌ها آورده شده است. شاخص نیکویی برآزش مدل GFI در این پژوهش ۰/۹۰۷ محاسبه شده است. بطور کلی شاخص نیکویی برآزش بالاتر از ۰/۹۰ نشان‌دهنده تطابق مدل با داده‌هاست. شاخص

۳) پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس قابلیت‌های فناوری اطلاعات با کنترل فرهنگ و ساختار سازمانی نتایج تحلیل‌ها به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش با کنترل فرهنگ و ساختار سازمانی، در جدول شماره ۴ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به‌دست آمده در جدول شماره ۴ می‌توان ۳۷/۷ درصد ( $R^2_{adj}=0/377$ ) از واریانس متغیر ایجاد دانش، ۳۷/۱ درصد ( $R^2_{adj}=0/371$ ) از واریانس متغیر جذب دانش، ۴۹/۴ درصد ( $R^2_{adj}=0/494$ ) از واریانس متغیر سازماندهی دانش، ۵۴/۲ درصد ( $R^2_{adj}=0/542$ ) از واریانس متغیر ذخیره دانش، ۳۲/۷ درصد ( $R^2_{adj}=0/327$ ) از واریانس متغیر انتشار دانش و ۳۱/۴ درصد ( $R^2_{adj}=0/314$ ) از واریانس متغیر کاربرد دانش را از طریق قابلیت‌های فناوری اطلاعات، فرهنگ و ساختار سازمانی تبیین کرد.

بر طبق نتایج بدست آمده در جدول شماره ۴، عملیات فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/146$ ) و  $P=0/05$ ، مردسالاری/زن‌سالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=-0/238$ ) و  $P=0/002$ ، اجتناب از عدم اطمینان با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/514$ ) و  $P=0/0005$ ، ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/429$ ) و  $P=0/0005$  قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی ایجاد دانش می‌باشند. همچنین، عملیات فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=-0/290$ ) و  $P=0/0005$ ، مردسالاری/زن‌سالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/517$ ) و  $P=0/0005$  و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/415$ ) و  $P=0/0005$  قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی جذب دانش می‌باشند. مردسالاری/زن‌سالاری با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/604$ ) و  $P=0/0005$  و ساختار سازمانی با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/375$ ) و  $P=0/0005$  قادر به پیش‌بینی مؤلفه‌ی سازماندهی دانش می‌باشند. دانش فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/162$ ) و  $P=0/029$ ، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات با ضریب بتای معادل ( $\beta=0/405$ ) و

AGFI در این مطالعه ۰/۷۶۷ محاسبه شده است که نیکویی برازش مدل را مورد تأیید قرار می‌دهد. شاخص باقیمانده ریشه‌ی مجذور میانگین RMR در این پژوهش ۰/۵۵۷ محاسبه شده است که نشان‌دهنده برازش قابل قبول مدل است. شاخص هالتر CN در سطح آلفای ۰/۰۱ در این پژوهش ۷۲ محاسبه شده است که با توجه به نمونه‌ی ۱۵۲ نفری این مطالعه حاکی از کفایت نمونه برای استناد به تحلیل‌ها مربوط است. با توجه به شاخص‌های نیکویی برازش می‌توان گفت که مدل نهایی این پژوهش، نیکویی برازش مناسبی دارد (جدول ۶).

### بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای اقتصادی دانش محور، مرگ و زندگی سازمان‌ها به دانش موجود در سازمان و بکارگیری مناسب آن بستگی دارد [۸]. در همین راستا، این پژوهش با هدف پاسخ به این سؤال انجام شده است که مشخص کند، چه عواملی بر پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان مؤثر است.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که فرهنگ و ساختار سازمانی اثر مثبت معناداری بر قابلیت‌های فناوری اطلاعات دارند. همچنین، بطور کلی نتایج پژوهش نشان داد که عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و قابلیت‌های فناوری اطلاعات از عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان هستند. افزون بر این، شواهد موجود در پژوهش حاضر نشان‌دهنده آن است که قابلیت‌های فناوری اطلاعات دارای سهم واسطه‌گری نسبی بعنوان میانجی فرهنگ و ساختار سازمانی و مدیریت دانش است و در برخی از موارد مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بر ابعاد مدیریت دانش هم اثر مستقیم و هم اثر غیرمستقیم مثبت داشته‌اند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان عنوان داشت که فرهنگ و ساختار سازمانی به عنوان

شخصیت و شالوده سازمان نقش مؤثری در برقراری مدیریت دانش دارد و مجموعه‌های شبکه‌های بهداشت برای این که بتوانند بطور مؤثری دانش را استقرار و در کل سازمان اشاعه دهند، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کنند. همسو با یافته‌های پژوهش حاضر در ادبیات پژوهش اعتقاد بر این است که با ایجاد فضای مشارکت سازمانی می‌توان مدیریت مبتنی بر دانش را ترویج نمود. در این خصوص ویگ در مطالعه‌ای به نقش ویژگی‌های سازمانی در دستیابی به مدیریت دانش صحنه می‌گذارد. همچنین در تأیید یافته‌های پژوهش حاضر، وانگ در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در پیاده‌سازی مدیریت دانش ایفا می‌نماید. بطور کلی فرهنگ می‌بایست از طریق خلق، یادگیری و به اشتراک گذاری دانش موجود در سازمان، در راستای دستیابی به منافع سازمان، ایجاد ارزش نماید [۳۹]. بگونه خلاصه، یافته‌های پژوهش حاضر با شواهد موجود در پژوهش‌های لوپز و همکاران، دونت و گوادمیلز، اجمل و هلو مطابقت دارد [۱۹، ۲۳، ۳۰].

همسو با یافته‌های پژوهش حاضر سیداحسان و راولند عنوان می‌دارند که اجرای مدیریت دانش مستلزم آن است تا عوامل سازمانی به هم مرتبط و از ویژگی‌های خاصی برخوردار باشند [۴۰]؛ بر همین اساس می‌توان فرآیند مدیریت دانش (ایجاد، جذب، ذخیره، انتشار) را فرآیند پیوسته دانست و بعنوان سیستم به آن نگاه کرد [۴۱]. همچنین لایکوک بیان می‌دارد اشتراک دانش در سازمان‌ها تنها در صورتی انجام می‌گیرد که فرهنگ سازمان از آن حمایت کند. سازمانی که از اشتراک اطلاعات و خلق دانش در میان اعضایش حمایت می‌کند بیشتر می‌تواند فرآیندهای موثر و کارآمدی اتخاذ کند [۴۲]. در این زمینه الصید و احمد بیان می‌کنند انتقال دانش در سازمان‌هایی به درستی انجام می‌گیرد که بر الگوهای درستی تکیه دارند و بطور گسترده‌ای در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ همچنین آنان عنوان می‌کنند اگر الگوهای فرهنگی موجود مناسب نباشند، علیرغم تلاش و نیت



بوسیله فناوری اطلاعات پشتیبانی می‌شود بهره گیرند. در اینجاست که می‌توان گفت موانع فرهنگ سازمانی یکی از موانع اصلی است که مدیران مدیریت دانش به منظور اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های مدیریت دانش باید بطور جدی این مسأله را مورد توجه قرار دهند. همچنین اگر فناوری مناسب در هر مرحله از مدیریت دانش بدرستی بکار گرفته شود، می‌تواند بطور چشمگیری کارایی و اثربخشی فرآیند مدیریت دانش را بهبود بخشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱- بهبود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در راستای بهبود بکارگیری سیستم مدیریت دانش در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارسنجان.

۲- تشویق مشارکت زبردستان در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد زیرساخت‌های مناسب برای آن و فرهنگ‌سازی مناسب در این زمینه.

۳- ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی مناسب (بعنوان نمونه، اینترنت، اینترنت و ...) برای دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش.

۴- آموزش و بکارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات بمنظور تسهیل فرآیند مدیریت دانش.

خیر افراد برای اشتراک دانش، دانشی که انتقال می‌یابد بسیار ناچیز خواهد بود [۴۳]. بنابراین، با نظر به این که مدیریت دانش به دنبال هدایت دانش فردی به سوی دانش سازمانی و نهادینه کردن این جریان است، فرهنگ، ساختار و طراحی سازمانی در بهره‌برداری و به اجرا درآوردن موفق مدیریت دانش تأثیر به‌سزایی دارد. ایجاد ساختار ارگانیک با کاهش میزان رسمیت می‌تواند زمینه لازم را برای اجرای موفق مدیریت دانش فراهم سازد. در این زمینه دلونگ و فاهی نشان دادند که به منظور موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌ها حضور یک فرهنگ دانش دوستانه الزامی است، فرهنگی که به حمایت از استراتژی مورد نظر بپردازد [۴۴]. نتایج پژوهش بالتازار و کوک نشان داد که فرهنگ سازمانی قبیله رفتاری ایجاد می‌کند که می‌تواند سطح همکاری را در یک تیم یا گروه افزایش دهد و منجر به تعاملات سازنده شود. در نهایت نقش مهم و به‌سزایی را در تبادل دانش و در نهایت مدیریت دانش دارد [۴۵].

با توجه به یافته‌ها و مطالب ارائه شده برای این که شبکه‌های بهداشت بتوانند به نحو مطلوب‌تری از برنامه‌های استقرار مدیریت دانش استفاده و مدیریت دانش را در سازمان خود با موفقیت پیاده‌سازی کنند، نیاز به این دارند که در درجه اول فرهنگ و ساختار سازمانی خود را شناسایی کرده و برنامه‌های مدیریت دانش را متناسب با فرهنگ و ساختار سازمانی موجود اجرا کنند و در این زمینه از ابزارها و تکنیک‌هایی که

جدول ۱ - ضرایب همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای پژوهش

ابعاد مدیریت دانش						متغیرها
کاربرد	انتشار	ذخیره	سازماندهی	جذب	ایجاد	
۰/۵۴۹**	۰/۳۹۵**	۰/۲۷۹**	۰/۵۹۶**	۰/۵۰۷**	-۰/۰۴۴	مردسالاری/ زن سالاری
۰/۱۸۵*	۰/۱۹۷*	۰/۱۸۰*	۰/۲۸۱**	۰/۳۰۵**	۰/۲۷۹**	فردگرایی/ جمع‌گرایی
-۰/۱۵۰	۰/۰۵۲	۰/۱۰۹	۰/۱۶۱*	۰/۰۱۳**	۰/۲۵۰**	اجتناب از عدم اطمینان
-۰/۲۶۵**	-۰/۱۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۷	-۰/۱۲۹	۰/۰۶۹	فاصله قدرت
۰/۲۰۴*	۰/۳۴۱**	۰/۲۶۱**	۰/۳۱۹**	۰/۲۴۲**	۰/۲۷۸**	دانش ف.ا
۰/۲۹۳**	۰/۲۴۰**	۰/۳۲۱**	۰/۲۲۳**	۰/۰۵۷	۰/۲۹۳**	عملیات ف.ا
۰/۱۴۷	۰/۴۱۲**	۰/۶۱۰**	۰/۲۷۹**	۰/۱۸۶*	۰/۳۷۵**	زیرساخت‌های ف.ا
۰/۰۵۳	۰/۳۲۷**	۰/۵۸۹**	۰/۴۲۳**	۰/۳۲۷**	۰/۵۳۹**	ساختار سازمانی

\* P<۰/۰۵

\*\* P<۰/۰۱

جدول ۲ - ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی ابعاد مدیریت دانش بر اساس فرهنگ و ساختار سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	B	$\beta$	T	P	R	$R^2_{adj}$
ایجاد دانش	عرض از مبدأ	۴/۲۲۷	-	۲/۵۰۰	۰/۰۱۴		
	مردسالاری / زن سالاری	-۰/۱۱۸	-۰/۱۷۶	-۲/۵۱۲	۰/۰۱۳		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۱۳۶	-۰/۱۱۰	-۱/۳۸۵	۰/۱۶۸	۰/۶۱۹	۰/۳۶۲
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۷۶۸	۰/۵۷۰	۴/۴۲۰	۰/۰۰۰۵		
	فاصله از قدرت	-۰/۶۵۵	-۰/۵۱۱	-۳/۸۲۸	۰/۰۰۰۵		
ساختار سازمانی	۰/۲۷۰	۰/۵۵۰	۷/۱۴۴	۰/۰۰۰۵			
جذب دانش	عرض از مبدأ	۰/۹۱۱	-	۰/۶۶۱	۰/۵۱۰		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۲۳۹	۰/۴۵۹	۶/۳۱۹	۰/۰۰۰۵		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۰۰۳	-۰/۰۰۳	-۰/۰۴۱	۰/۹۶۸	۰/۵۸۰	۰/۳۱۳
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۰۸۸	۰/۰۸۴	۰/۶۳۱	۰/۵۲۹		
	فاصله از قدرت	-۰/۱۰۰	-۰/۱۰۰	-۰/۷۲۴	۰/۴۷۰		
ساختار سازمانی	۰/۱۰۵	۰/۲۷۵	۳/۴۴۰	۰/۰۰۱			
سازماندهی	عرض از مبدأ	-۱/۳۶۴	-	-۱/۲۸۴	۰/۲۰۱		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۲۷۱	۰/۵۷۹	۹/۲۶۹	۰/۰۰۰۵		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۰۳۵	-۰/۰۴۱	-۰/۵۷۲	۰/۵۶۸	۰/۷۱۵	۰/۴۹۴
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۱۲۹	۰/۱۳۸	۱/۲۰۰	۰/۲۳۲		
	فاصله قدرت	۰/۰۱۰	۰/۰۱۱	۰/۰۹۰	۰/۹۲۸		
ساختار سازمانی	-۰/۱۲۳	-۰/۳۵۹	۵/۲۳۶	۰/۰۰۰۵			
ذخیره	عرض از مبدأ	۴/۲۶۹	-	۴/۸۷۰	۰/۰۰۰۵		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۰۷۷	۰/۲۰۶	۳/۱۹۱	۰/۰۰۲		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۱۴۰	-۰/۱۵۰	-۱/۷۵۵	۰/۵۴۹	۰/۶۹۰	۰/۴۵۹
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۱۴۰	۰/۱۸۶	۱/۵۶۸	۰/۱۱۹		
	فاصله قدرت	-۰/۱۴۱	-۰/۱۹۷	-۱/۶۰۵	۰/۱۱۱		
ساختار سازمانی	۰/۱۹۹	۰/۷۲۸	۱۰/۲۵۶	۰/۰۰۰۵			
انتشار	عرض از مبدأ	۳/۵۱۹	-	۳/۶۲۰	۰/۰۰۰۵		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۱۱۴	۰/۳۳۰	۴/۲۷۱	۰/۰۰۰۵		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۰۱۷	۰/۰۲۷	-۰/۳۰۴	۰/۷۶۲	۰/۵۰۰	۰/۲۲۵
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۱۴۱	۰/۲۰۳	۱/۴۳۰	۰/۱۵۵		
	فاصله قدرت	-۰/۱۳۸	-۰/۲۰۹	-۱/۴۱۸	۰/۱۵۸		
ساختار سازمانی	۰/۰۷۲	۰/۲۸۷	۳/۳۷۶	۰/۰۰۱			
کاربرد	عرض از مبدأ	۳/۰۰۰	-	۲/۵۴۹	۰/۰۱۲		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۲۲۷	۰/۵۱۷	۷/۰۲۹	۰/۰۰۰۵		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	۰/۰۵۹	۰/۰۷۳	۰/۸۶۸	۰/۳۸۷	۰/۵۶۶	۰/۲۹۷
	اجتناب از عدم اطمینان	-۰/۰۲۹	-۰/۰۳۳	-۰/۲۴۶	۰/۸۰۶		
	فاصله قدرت	-۰/۰۷۶	-۰/۰۹۰	-۰/۶۴۶	۰/۵۲۰		
ساختار سازمانی	-۰/۰۰۷	-۰/۰۲۳	-۰/۲۸۳	۰/۷۷۷			

جدول ۳ - ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر اساس فرهنگ و ساختار سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	B	$\beta$	t	P	R	$R^2_{adj}$
دانش فن‌آوری اطلاعات	عرض از مبدأ	۰/۷۰۰	-	-۰/۶۵۴	۰/۵۱۴	۰/۶۴۹	۰/۴۰۲
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۱۰۹	۰/۲۵۲	۳/۷۱۳	۰/۰۰۰۵		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	۰/۱۳۳	۰/۱۶۷	۲/۱۶۴	۰/۰۳۲		
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۵۷۳	۰/۶۵۹	۵/۲۷۶	۰/۰۰۰۵		
	فاصله از قدرت	-۰/۱۵۴	-۰/۱۸۶	-۱/۴۳۸	۰/۱۵۳		
	ساختار سازمانی	۰/۰۲۲	۰/۰۶۹	-۰/۹۲۱	۰/۳۵۸		
عملیات فن‌آوری اطلاعات	عرض از مبدأ	۳/۰۴۸	-	۲/۳۴۸	۰/۰۲۰	۰/۵۰۹	۰/۲۳۴
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۱۱۸	۰/۲۵۵	۳/۳۱۷	۰/۰۰۱		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	۰/۰۷۷	۰/۰۹۰	۱/۰۳۳	۰/۳۰۳		
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۰۳۰	۰/۰۳۲	-۰/۲۲۸	۰/۸۲۰		
	فاصله از قدرت	-۰/۱۵۳	-۰/۱۷۳	-۱/۱۸۰	۰/۲۴۰		
	ساختار سازمانی	۰/۱۰۴	۰/۳۰۸	۳/۶۴۳	۰/۰۰۰۵		
زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعات	عرض از مبدأ	۵/۲۷۵	-	۷/۶۳۹	۰/۰۰۰۵	۰/۷۱۱	۰/۴۸۹
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۹	-۰/۱۳۶	۰/۸۹۲		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۰۷۴	-۰/۱۳۴	-۱/۸۷۰	۰/۰۶۳		
	اجتناب از عدم اطمینان	-۰/۰۷۸	-۰/۱۲۸	-۱/۱۱۲	۰/۲۶۸		
	فاصله از قدرت	-۰/۰۹۵	-۰/۱۶۴	-۱/۳۷۴	۰/۱۷۱		
	ساختار سازمانی	۰/۱۶۷	۰/۷۵۴	۱۰/۹۳۰	۰/۰۰۰۵		

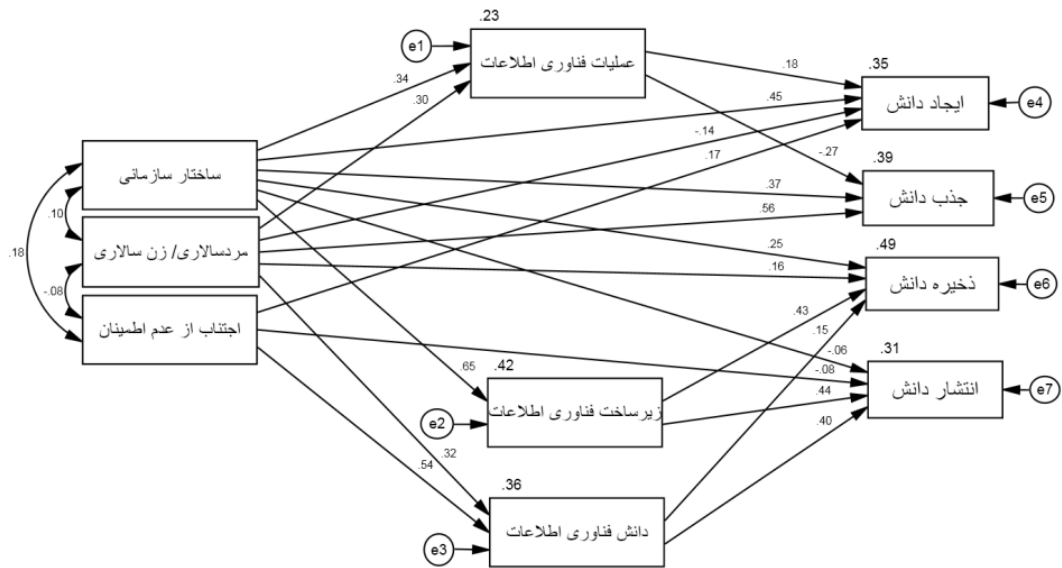
جدول ۴ - ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس قابلیت‌های فناوری اطلاعات و فرهنگ و ساختار سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	B	$\beta$	t	P	R	$R^2_{adj}$
ایجاد دانش	عرض از مبدأ	۲/۴۴۵	-	۱/۲۰۷	۰/۲۲۹	۰/۶۴۱	۰/۳۷۷
	دانش فناوری اطلاعات	۰/۱۴۸	۰/۰۹۶	۱/۱۱۴	۰/۲۶۷		
	عملیات فناوری اطلاعات	۰/۲۱۱	۰/۱۴۶	۱/۹۳۳	۰/۰۵۵		
	زیرساخت فناوری اطلاعات	۰/۲۰۶	۰/۰۹۳	۱/۰۰۱	۰/۳۱۹		
	مردسالاری / زن سالاری	-۰/۱۶۰	-۰/۲۳۸	-۳/۱۹۹	۰/۰۰۲		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۱۵۷	-۰/۱۲۷	-۱/۵۷۱	۰/۱۱۸		
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۶۹۳	۰/۵۱۴	۳/۶۹۷	۰/۰۰۰۵		
	فاصله از قدرت	-۰/۳۸۱	-۰/۳۵۳	-۱/۳۷۲	۰/۰۷۱		
ساختار سازمانی	۰/۲۱۰	۰/۴۲۹	۴/۰۸۸	۰/۰۰۰۵			
جذب دانش	عرض از مبدأ	۲/۵۱۰	-	۱/۵۸۷	۰/۱۱۵	۰/۶۳۶	۰/۳۷۱
	دانش فناوری اطلاعات	۰/۰۸۱	۰/۰۶۷	۰/۷۷۸	۰/۴۳۸		
	عملیات فناوری اطلاعات	-۰/۳۲۵	-۰/۲۹۰	-۳/۸۲۶	۰/۰۰۰۵		
	زیرساخت فناوری اطلاعات	-۰/۱۲۶	-۰/۰۷۳	-۰/۷۸۴	۰/۴۳۴		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۲۶۹	۰/۵۱۷	۶/۹۱۰	۰/۰۰۰۵		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۲۲	۰/۹۸۲		
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۰۴۲	۰/۰۴۰	۰/۲۸۷	۰/۷۷۵		
	فاصله از قدرت	-۰/۱۴۹	-۰/۱۵۰	-۱/۱۱۰	۰/۲۶۹		
ساختار سازمانی	۰/۱۵۸	۰/۴۱۵	۳/۹۳۰	۰/۰۰۰۵			
سازماندهی	عرض از مبدأ	-۱/۲۲۵	-	-۰/۹۶۲	۰/۳۳۸	۰/۷۲۱	۰/۴۹۴
	دانش فناوری اطلاعات	۰/۰۱۴	۰/۰۱۳	۰/۱۶۸	۰/۱۸۶۷		
	عملیات فناوری اطلاعات	-۰/۱۱۶	-۰/۱۱۵	-۱/۶۹۴	۰/۰۹۲		
	زیرساخت فناوری اطلاعات	۰/۰۳۹	۰/۰۲۵	۰/۲۹۹	۰/۷۶۵		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۲۸۳	۰/۶۰۴	۹/۰۰۵	۰/۰۰۰۵		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۰۲۵	-۰/۰۲۹	-۰/۳۹۸	۰/۶۹۱		
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۱۲۸	۰/۱۳۶	۱/۰۸۶	۰/۲۷۹		
	فاصله قدرت	-۰/۰۰۲	-۰/۰۰۳	-۰/۰۲۲	۰/۹۸۳		
ساختار سازمانی	۰/۱۲۸	۰/۳۷۵	۳/۹۶۱	۰/۰۰۰۵			
ذخیره	عرض از مبدأ	۱/۴۵۰	-	۱/۵۰۰	۰/۱۳۶	۰/۷۵۲	۰/۵۴۲
	دانش فناوری اطلاعات	۰/۱۴۰	۰/۱۶۲	۲/۲۰۲	۰/۰۲۹		
	عملیات فناوری اطلاعات	۰/۰۲۹	۰/۰۳۶	۰/۵۵۸	۰/۵۷۸		
	زیرساخت فناوری اطلاعات	۰/۴۹۹	۰/۴۰۵	۵/۰۸۴	۰/۰۰۰۵		
	مردسالاری / زن سالاری	۰/۰۵۷	۰/۱۵۳	۲/۳۸۹	۰/۰۱۸		
	فردگرایی / جمع‌گرایی	-۰/۱۲۳	-۰/۱۴۶	-۱/۶۸۹	۰/۱۵۸		
	اجتناب از عدم اطمینان	۰/۰۹۸	۰/۱۳۰	۱/۰۹۱	۰/۲۷۷		
	فاصله قدرت	-۰/۰۶۷	-۰/۰۹۵	-۰/۸۲۰	۰/۴۱۴		
ساختار سازمانی	۰/۱۰۹	۰/۴۰۱	۴/۴۴۹	۰/۰۰۰۵			
انتشار	عرض از مبدأ	۰/۹۹۰	-	۰/۹۱۲	۰/۳۶۳	۰/۶۰۲	۰/۳۲۷

			۰/۲۳۳	۰/۲۹۱	۳/۲۶۵	۰/۰۰۱	دانش فناوری اطلاعات
			-۰/۰۳۹	-۰/۰۵۳	-۰/۶۷۱	-۰/۵۰۳	عملیات فناوری اطلاعات
			۰/۴۷۱	۰/۴۱۲	۴/۲۷۶	۰/۰۰۰۵	زیرساخت فناوری اطلاعات
			۰/۰۹۲	۰/۲۶۷	۳/۴۴۵	۰/۰۰۱	مردسالاری / زن سالاری
			-۰/۰۱۰	-۰/۰۱۶	-۰/۱۸۶	-۰/۸۵۳	فردگرایی / جمع گرایی
			۰/۰۴۶	۰/۰۶۶	۰/۴۵۶	۰/۶۴۹	اجتناب از عدم اطمینان
			-۰/۰۶۳	-۰/۰۹۶	-۰/۶۸۷	-۰/۴۹۳	فاصله قدرت
			-۰/۰۰۷	-۰/۰۲۸	-۰/۲۵۶	-۰/۷۹۸	ساختار سازمانی
			۱/۶۲۷	-	۱/۱۶۸	-۰/۲۴۵	عرض از مبدأ
			۰/۱۶۷	۰/۱۶۴	۱/۸۲۲	-۰/۰۷۱	دانش فناوری اطلاعات
			-۰/۰۸۶	۰/۰۹۰	۱/۱۴۳	-۰/۲۵۵	عملیات فناوری اطلاعات
			۰/۱۸۹	۰/۱۳۰	۱/۳۳۳	-۰/۱۸۵	زیرساخت فناوری اطلاعات
کاربرد			-۰/۱۹۹	-۰/۴۵۱	۵/۷۸۰	۰/۰۰۰۵	مردسالاری / زن سالاری
			۰/۰۴۴	۰/۰۵۴	۰/۶۴۰	-۰/۵۲۴	فردگرایی / جمع گرایی
			-۰/۱۱۳	-۰/۱۲۸	-۰/۸۷۵	-۰/۳۸۳	اجتناب از عدم اطمینان
			-۰/۰۱۹	-۰/۰۲۳	-۰/۱۶۳	-۰/۸۷۱	فاصله قدرت
			-۰/۰۵۱	-۰/۱۶۰	-۱/۴۵۱	-۰/۱۴۹	ساختار سازمانی

جدول ۵ - اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل معنی دار برای مدل نهایی اصلاح شده

متغیر پیش بین	اثرات مستقیم	متغیر رابط (ملاک)	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
ساختار سازمانی	۰/۳۴۱	عملیات فن آوری اطلاعات	-	۰/۳۴۱
ساختار سازمانی	۰/۶۴۹	زیرساخت فن آوری اطلاعات	-	۰/۶۴۹
ساختار سازمانی	۰/۴۵۳	ایجاد دانش	-	۰/۵۱۵
ساختار سازمانی	۰/۳۷۱	جذب دانش	-۰/۰۹۲	-۰/۲۷۹
ساختار سازمانی	۰/۲۵۱	ذخیره دانش	۰/۲۸۰	۰/۵۳۱
ساختار سازمانی	-۰/۰۶۴	انتشار دانش	۰/۲۸۷	۰/۲۲۳
مردسالاری / زن سالاری	۰/۳۰۴	عملیات فن آوری اطلاعات	-	۰/۳۰۴
مردسالاری / زن سالاری	۰/۳۱۶	دانش فن آوری اطلاعات	-	۰/۳۱۶
مردسالاری / زن سالاری	-۰/۱۳۸	ایجاد دانش	۰/۰۵۵	-۰/۰۸۳
مردسالاری / زن سالاری	۰/۵۶۱	جذب دانش	-۰/۰۸۳	-۰/۴۷۸
مردسالاری / زن سالاری	۰/۱۵۹	ذخیره دانش	۰/۰۴۸	۰/۲۰۷
مردسالاری / زن سالاری	-	انتشار دانش	۰/۱۲۷	۰/۱۲۷
اجتناب از عدم اطمینان	۰/۵۳۵	دانش فن آوری اطلاعات	-	۰/۵۳۵
اجتناب از عدم اطمینان	۰/۱۶۷	ایجاد دانش	-	۰/۱۶۷
اجتناب از عدم اطمینان	-۰/۰۸۰	انتشار دانش	-	۰/۱۳۵
اجتناب از عدم اطمینان	-	ذخیره دانش	۰/۰۸۱	۰/۰۸۱
اجتناب از عدم اطمینان	-	انتشار دانش	۰/۲۱۵	۰/۲۱۵



ششک

ل ۱ - دیاگرام مسیر نقش واسطه‌ای قابلیت‌های فن‌آوری اطلاعات در رابطه بین فرهنگ و ساختار سازمانی و مدیریت دانش

جدول ۶ - برازش مدل نهایی

RMR	GFI	AGFI	PGFI	HOELTRE	
				-.۰۵	-.۰۱
.۰/۵۵۷	.۰/۹۰۷	.۰/۷۶۷	.۰/۳۶۳	۶۱	۷۲

**Reference:**

- 1- Von Krogh G, Nonaka I, Aben M. Making the Most of Your Company's Knowledge: A Strategic Framework. *Long Range Planning* 2001; 34(4): 421-439.
- 2- Chourides P, Longbottom D, Murphy W. Excellence in Knowledge Management: An Empirical Study to Identify Critical Factors and Performance Measures. *Measuring Business Excellence* 2003; 7(2): 29-45.
- 3- Chong SC, Choi YS. Critical Factors in the Successful Implementation of Knowledge Management, *Journal of Knowledge Management Practice* 2005; 6.
- 4- Marquardt M. *Building the Learning Organisation*, USA: Mc Graw-Hill, Inc; 1996.
- 5- Choi YS. An Empirical Study of Factors Affecting Successful Implementation of Knowledge Management, Ph.D. dissertation, University of Nebraska; 2000.
- 6- Takeuchi H. beyond Knowledge Management –Lessons from Japan, Available Online at: <http://www.sveiby.com/articles/LessonsJapan.htm>; 1998.
- 7- Nilakanta S, Miller L, Peer A, Bojja VM. Contribution of Knowledge and Knowledge Management Capability on Business Processes among Healthcare Organizations, 42<sup>nd</sup> Hawaii International Conference on 2009.
- 8- Rezaei G, Rezaei H, Rezaei L, Manochehri F. The Role of Knowledge Management and Intellectual Capital to Improve the Quality of Services (Case Study: Shiraz Martyr Faghihi Hospital). *Quarterly Journal of Health Accounting* 2013; 2(1): 20-34 [Persian].
- 9- Jasimuddin SM. *Knowledge Management: An Interdisciplinary Perspective*, USA: World Scientific Publishing; 2012.
- 10- Davenport TH, Prusak L. *Working Knowledge*, and USA: Harvard Business School Press; 1998.
- 11- Stewart TA. *Intellectual Capital: the New Wealth of Organizations*, USA: Doubleday/Currency; 1997.
- 12- Abtahi SH, Salavati A. *Knowledge Management in organizations*, Iran: Peyvand No press, Inc; 2007: 1-149. [Persian]
- 13- Boondao R. Factors Affecting Knowledge Management of Organizations in Thailand. *International Journal of Conceptions on Management and Social Sciences* 2013; 1(1): 22-24.
- 14- Bartczak SE, Boulton W, Rainer RK, Oswald SL, O'Malley K. Investigating Barriers to Knowledge Management Implementation in the U.S. Military: A Focus on Managerial Influences (March 25th-26<sup>th</sup>), Atlanta: Proceedings of the Southern Association for Information Systems Conference, 2010.
- 15- Leonard-Barton D. *Wellsprings of Knowledge*, USA: Harvard Business School Press; 1995.
- 16- Van Der Spek R, Spijkervet A. Knowledge Management: Dealing Intelligently With Knowledge, In J Liebowitz & L C. Wilcox (Eds.), *Knowledge Management and its Integrative Elements*, USA: CRC Press; 1997.
- 17- Hasanali F. Critical Success Factors of Knowledge Management. Available at: [www.kmadvantage.com/docs/kmarticles/ Critical Success Factors of KM.pdf](http://www.kmadvantage.com/docs/kmarticles/Critical%20Success%20Factors%20of%20KM.pdf); 2012.
- 18- Al Alawi AI. The Practice and Challenges of Knowledge Management in Financial Sectors in Bahrain, *Asian Journal of Information Systems* 2005; 4(1): 101-107.
- 19- Ajmal MM, Helo P. Organisational Culture and Knowledge Management: An Empirical Study in Finnish Project-Based Companies, *International Journal*

- Innovation and Learning: 2010; 7(3): 331-344.
- 20- Edvinsson L, Sullivan P. Developing a Model for Managing Intellectual Capital. *European Management Journal* 1996; 14(4): 356-364.
- 21- Sarlak M, Forati H. *Advanced Managamant Information Systems*, Iran: Payam Noor University press, Inc; 2009: 1-314 [Persian].
- 22- Sharifzade F, Boodlaie H. *Knowledge Management in Organizations of Administrative, Manufacturing, and Servicing*, Iran: Jahade Daneshgahi press, Inc.; 2009: 1-320 [Persian].
- 23- López SP, Peón JMM, Ordás CJV. Information Technology as an Enabler of Knowledge Management: An Empirical Analysis, *Knowledge Management and Organizational Learning*: 2009; 4: 111-129.
- 24- Barley SR. The Alignment of Technology and Structure through Roles and Networks, *Administrative Science Quarterly* 1990; 35: 61-103.
- 25- Malone TW. Is Empowerment Just a Fad? Control, Decision Making and IT, *Sloan Management Review*: 1997; 38(2): 22-35.
- 26- Robey D, Boudreau MC, Rose GM. Information Technology and Organizational Learning: A Review and Assessment of Research. *Accounting Management and Information Technologies*: 2000; 10(2): 125-155.
- 27- Keen PGW. *Telecommunications and Organizational Choice*, In Organizations and Communication Technology, Newbury Park, CA: Sage; 1990: 295-312.
- 28- Huber G. A Theory of the Effects of Advanced Information Technologies on Organizational Design, Intelligence, and Decision Making, *Academy of Management Review* 1990; 15(1): 47-71.
- 29- Covell CL. The Relationship of Nursing Intellectual Capital to the Quality of Patient Care and the Recruitment and Retention of Registered Nurses, Ph.D. Dissertation, University of Toronto; 2011.
- 30- Donate MJ, Guadamillas F. The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management Practices and Innovation, *Knowledge and Process Management* 2010; 17(2): 82-94.
- 31- Bordoloi P, Islam N. Knowledge Management Practices and Healthcare Delivery: A Contingency Framework, *The Electronic Journal of Knowledge Management* 2012; 10(2): 110-120.
- 32- Lawson S. Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management. Ph.D Dissertation, Nava Southeastern University; 2003.
- 33- Moghimi SM. *Organization and Management: research viewpoint*, Iran: Terme press; 2005: 1-278. [Persian]
- 34- Dorfman P, Howell J. Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited. In R.N. Farmer & E.G. McGoun (Eds.), *Advances in International Comparative Management*, Greenwich, CT: JAI Press; 1988: 127-150.
- 35- Robertson C, Al-Khatib JA, Al-Habib M. The Relationship between Arab Values and Work Beliefs: An Exploratory Examination, *Thunderbird International Business Review* 2002; 44(5): 583-601.
- 36- Tippins MJ, Sohi RS. It Competency and Firm Performance: is Organizational Learning a Missing Link? *Strategic Management Journal* 2003, 24(8): 745-761.
- 37- Alizar H. Review on Information Technology Competencies of Indonesian Manufacturing Firms, *Teknika* 2012, 19(2): 43-50.



- 38- Sashkin M, Morris WC. Organizational Behavior, Reston, VA: Reston Publishing co; 1984.
- 39- Nekudary M, Yagoobi N. Investigation of Facilitating Factors of Knowledge Management (KM) in Disaster Management Organization. Management Research 2012; 13: 95-119 [Persian].
- 40- Syed-Ikhsan SOS, Rowland F. Knowledge Management in a Ppublic Organization: A Study on the Relationship between Organizational Elements and the Performance of Knowledge Transfer. Journal of Knowledge Management 2004; 8(2): 95-111.
- 41- Giesler E. A Typology of Knowledge Management: Strategic Groups and Role Behavior in Organizations, Journal of Knowledge Management: 2007; 11(2): 84-98.
- 42- Laycock M. Collaboration to Compete: Achieving Effective Knowledge Sharing in Organizations, The Learning Organization: 2005; 12(6): 523-538.
- 43- Al-Sayed R, Ahmad Kh. Shared Languages and Shared Knowledge. Electronic Journal of Knowledge Management 2003, 1(2): 1-10.
- 44- Delong DW, Fahey L. Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. The Academy of Management Executive 2000, 14(4): 1-10.
- 45- Balthazard PA, Cook RA. Organizational Culture and Knowledge Management Success: Assessing the Behavior Performance Continuum (5-8 Jan.), Proceedings of the 37 Hawaii international conferences on System Sciences 2004.