

The impact of organizational culture on knowledge management with the mediating role of open innovation (Case of study: Nazaja health and treatment department in Tehran province)¹

Abstract

Darabi M^r, Hosseini SH^r, Samimi M^r, Bolhasani A^Δ

Introduction: The knowledge of an organization is its main driving force, and an organizational culture that can discover, refine, update and share this knowledge correctly will steal the lead from its competitors. But the role of innovation and especially open innovators is undeniable. The purpose of this study is to investigate the effect of organizational culture on knowledge management with the mediating role of open innovation in Nazaja health and treatment department in Tehran province.

Methodology: This research is descriptive-survey in terms of practical purpose, and in terms of nature and method, considering that it sought to find relationships between phenomena. The number of statistical sample based on Cochran's formula is 384 employees of these hospitals. Also, the available questionnaires were distributed based on the random sampling method. The data was collected using the standard questionnaire of Lam et al. (2021), whose validity was confirmed by professors and experts and reliability through Cronbach's alpha test. Then, based on the obtained data, the method of correlation coefficient and path analysis was used to test the hypotheses

Findings: The result of the research indicated that the assumptions were accepted at the confidence level of 95%, which showed that the organizational culture on knowledge management was confirmed with the mediating effect of open innovation in the Health and Medical Administration of Nazaja.

Conclusion: Committed human resources are an important factor in organizational success and excellence. On the other hand, culture and its components play a very important and vital role in growth, growth and leap towards excellence based on innovation. In other words, innovation can improve the process and performance of the organization by creating a competitive advantage based on knowledge management processes.

Keywords: Organizational culture, knowledge management, opens innovation. path analysis. Nazaja health and treatment.

1- **Cite this article:** Darabi, Masuod; Hosseini, seyed Hasan; Samimi, Mehdi; Bolhasani, Ali (2025). The impact of organizational culture on knowledge management with the mediating role of open innovation (Case of study: Nazaja health and treatment department in Tehran province). *Health Management*, 16(3): 93-103.

2- Assistant Professor, Passive Defense Academic Complex, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran (corresponding author); masuod.darabi@gmail.com

3- Associate prof, Faculty of command and Management, University of Military Imam Ali (AS), Tehran, Iran. E-mail :hosseini@iamu.ac.ir, Sh.hosseini81@yahoo.com

4- Assistant professor, Faculty of command and Management, University of Military Imam Ali (AS), Tehran, Iran., E-mail: samimi_1385@yahoo.com

5- Master's degree student in Information Technology, Electronics Department, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: ali_bolhasani@yahoo.com

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی نوآوری باز (مورد مطالعه: اداره بهداشت و درمان نازجا در سطح استان تهران)^۱

چکیده مسعود دارابی^۲، سید حسن حسینی^۳، مهدی صمیمی^۴، علی بوالحسینی^۵

مقدمه: دانش یک سازمان موتور محرکه اصلی آن بوده و فرهنگ سازمانی که بتواند این دانش را کشف، پالایش، بروزرسانی و به درستی به اشتراک بگذارد گوی سبقت را از رقبا خواهد ربود. اما نقش نوآوری و مخصوصاً نوآوری‌های باز غیر قابل انکار است. هدف از این مطالعه بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی نوآوری باز در اداره بهداشت و درمان نازجا در استان تهران میباشد.

روش پژوهش: این تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از نظر ماهیت و روش با توجه به این که به دنبال یافتن روابط بین پدیده‌ها بوده، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. تعداد نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان اداره بهداشت و درمان نازجا در نظر گرفته شده است. همچنین بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس پرسشنامه‌ها توزیع گردید. داده‌ها با بهره‌گیری از پرسشنامه استاندارد لام و همکاران (۲۰۲۱) جمع‌آوری شده که روایی آن توسط اساتید و خبرگان و پایایی از طریق آزمون الفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. سپس بر اساس داده‌های بدست آمده، به جهت آزمون فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی و تحلیل مسیر استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق حاکی از پذیرش فرضیات در سطح اطمینان ۹۵ درصد بوده که نشان داد فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با اثر میانجگری نوآوری‌های باز در اداره بهداشت و درمان نازجا مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: نیروی انسانی متعهد عامل مهمی در موفقیت و تعالی سازمانی باشد. از طرفی فرهنگ و مولفه‌های آن نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و جرکت به سمت تعالی مبتنی بر نوآوری ایفا می‌کند. به عبارتی نوآوری می‌تواند باعث بهبود در روند و عملکرد سازمان از طریق ایجاد مزیت رقابتی مبتنی بر فرایندهای مدیریت دانش گردد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری باز، بهداشت و درمان، تحلیل مسیر

۱- استناد به این مقاله: حسینی، سید حسن؛ دارابی، مسعود؛ صمیمی، مهدی؛ بوالحسینی، علی (۱۴۰۴). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی نوآوری باز (مورد مطالعه: اداره بهداشت و درمان نازجا در سطح استان تهران). مدیریت بهداشت و درمان، ۱۶(۳): ۹۳-۱۰۳.

۲- استادیار مجتمع دانشگاهی پدافند غیرعامل، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)، رایانامه: masuod.darabi@gmail.com

۳- دانشیار، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران، رایانامه: hosseini@iamu.ac.ir

۴- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران، رایانامه: samimi_1385@yahoo.com

۵- دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته فناوری اطلاعات، واحد الکترونیک، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: ali_bolhasani@yahoo.com

مقدمه

همچنین معتقد است که دانش قدرتمندترین موتور تولید است. بدین ترتیب سازمان ها باید به طور فزاینده ای بر مدیریت آن تاکید کنند. کوهن، تاکید کرده اند که دانش فی نفسه سرمایه مشترک یک گروه است. هابرمس، به این نکته اشاره کرده است که دانش به عنوان یک موجودیت انتزاعی نباید تلقی شود، بلکه محصولی مبتنی بر اراده است و بعضی اوقات فعالیت‌های ناآگاهانه بشر [3].

امروزه روند تحول دیجیتال، پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش را در سراسر جهان تسریع کرده است [4]. تعریف دقیق دانش به دلیل ماهیت مبهم و غیرملموس آن دشوار است. آنچه برای فردی دانش تلقی می‌شود، احتمال دارد برای فرد دیگری اطلاعات باشد. بنابراین، به دلیل عدم تضمین کسب بهره‌وری از دانش ارزیابی دانش مخاطره‌آمیز است. دانش، موتور محرکه پیشرفت دانایی محور بوده، توجه به آن نقش زیادی در پیشرفت سازمانها و جوامع خواهد داشت [5]

بر اساس مطالعات انجام شده، نقش محوری عوامل شناختی در تصمیم‌گیری مدتهاست شناخته شده و مورد توجه قرار گرفته است [6]. به عنوان مثال نشان داده شده است که دانش سازمانی، مدیریت و فرهنگ سازمانی در طول یک صد سال اخیر، دستخوش تغییرات و تحولاتی بنیادی شده است. امروزه سازمان ها باید نو آوری داشته باشند تا زنده بمانند. لذا، بهترین روش، ایجاد قابلیت نوآوری است تا در ساختار سازمان به یک سازمان موفق تبدیل شوند [7]. فرهنگ سازمانی نشان دهنده ویژگی‌های یک سازمان است که روابط کاری روزمره کارکنان را هدایت و آنها در مورد نحوه رفتار و ارتباط درون سازمان و همچنین نحوه ایجاد سلسله مراتب شرکت راهنمایی می‌کند. مطالعه ای بر روی ۲۴ سازمان که پروژه ای مرتبط با دانش را شروع و مدیریت کرده بودند توسط دلانگ و فاهی، به منظور بررسی نقش فرهنگ سازمانی در اجرای موثر مدیریت دانش انجام شده است. روش این مطالعه اطلاعات و دانش، اعتماد، توانمندسازی و کار تیمی را افزایش می‌دهد. سازمان هایی که کارکنان در آنها به نوآوری و

با ورود به هزاره جدید و با توجه به تغییرات سریع در صنعت فناوری در سراسر دنیا، رقابت پذیری و بقای نهایی یک سازمان به توانایی آن در توسعه و تولید محصولات و خدمات جدید و نوآورانه وابسته می‌باشد کشورهای جهان با تکیه بر نوآوری، در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی هستند و یکی از دلایل عمده این توجه، وجود رقابت فزاینده بین جوامع است. رهبران و مدیران ارشد که مسئول تصمیم‌گیری‌های راهبردی می‌باشند، با محیط خارج ارتباط تنگاتنگی داشته و معمولاً برای انجام فعالیت‌های نوآورانه در سازمان‌های خود، بیشترین مسئولیت را دارند [1]. مدیان شرکت باید منابع فناوری اطلاعات را تشویق کند و از آنها به طور مؤثر برای دستیابی به قابلیت خوب فناوری اطلاعات استفاده کنند، زیرا قابلیت فناوری اطلاعات می‌تواند عملکرد شرکت را بهبود بخشد. مدیران باید به طور مداوم قابلیت فناوری اطلاعات و قابلیت دانش را برای افزایش عملکرد سازمانی افزایش دهد و متعاقباً به توسعه قابلیت فناوری اطلاعات، مدیریت فرهنگ سازمانی و قابلیت دانش به عنوان عوامل مهمی که بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند، توجه کند [2]

یک متغیر کلیدی موثر بر نوآوری، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان کلیدی برای پرورش فرآیندهایی که از نوآوری حمایت می‌کنند یک گمانه زنی است. ریشه مدیریت دانش را می‌توان در حوزه‌های پیشرفته‌ای از قبیل مدیریت کیفیت فراگیر، باز مهندسی فرآیند تجاری، نظام‌های اطلاعاتی و مدیریت منابع انسانی مشاهده کرد. مدیریت دانش در اوایل دهه ۱۹۹۰ به نحو قابل ملاحظه‌ای در مباحث سازمانی مورد مطالعه قرار گرفت، گرچه بحث و مذاکره در رابطه با دانش خیلی پیش تر آغاز شده بود. مارشال^۱، ادعا می‌کند که بخش اعظم سرمایه، شامل دانش است. وی

¹ Marshall

ارائه ایده‌های جدید تشویق می‌شوند، افراد میل و رغبت بیشتری به تسهیم دانش و دانسته‌های خود با دیگران داشته‌اند. بر این اساس مدیریت موثر دانش به طور مستقیم با فرهنگ سازمان در ارتباط است را مورد تأیید قرار میدهد [3].

نوآوری باز (OI) یک محرک حیاتی برای موفقیت در چشم‌انداز همواره در حال تغییر شرکت‌ها در دنیای امروز است که امکان همکاری، اشتراک‌گذاری ایده‌ها و انتشار دانش را در داخل و خارج از مرزهای سازمانی فراهم می‌کند [8]. نوآوری در نتیجه ترکیبی از عناصر دانش در سازمان‌ها ظاهر شده و دانش به عنوان ماده خام اصلی برای نوآوری در نظر گرفته می‌شود. در سال‌های اخیر، تمرکز و توجه جوامع علمی به میزان زیادی از مفهوم سنتی نوآوری بسته، به سمت پارادایم نوین و جدیدی به نام "نوآوری باز" جلب شده است؛ به این معناست که شرکت‌های نوین دنیای ناپایدار امروز، به جای تکیه بر فرآیندهای درونی نوآوری از خلق ایده گرفته تا تجاری‌سازی محصولات و خدمات، اجازه می‌دهند که ایده‌های نوآورانه و نوآوری‌های فناورانه، به صورت آزادانه از شرکت خارج و یا به آن وارد [9].

فرهنگ سازمانی که در آن خلاقیت و نوآوری یک ارزش محسوب می‌شود یکی از ابعاد پیش برنده مدیریت دانش است. محتوای فرهنگ سازمان، به عنوان منبع دانش می‌تواند توسط افراد، دستورالعمل‌ها، روش کار و دستگاه‌های رایانه‌ای سازمان تقویت شود. لذا، یادگیری و رشد فردی و سازمانی باید یک ارزش تلقی شود، تمامی کارکنان سازمان در تمامی سطوح و در هر موقعیتی، بر این باورند که باید دانش و اطلاعات خود را در راستای رشد و موفقیت سازمان، با یکدیگر به اشتراک گذارند و این تفکر و فرهنگ در سازمان تشویق و حمایت می‌شود. بحث مدیریت دانش در سطوح بالای سازمان‌ها مطرح شده و به برنامه راهبردی راه یافته است [10]. برخی مطالعات، مکانیسم‌های واسطه‌ای را که از طریق آنها قابلیت فناوری اطلاعات بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد،

مانند نوآوری، قابلیت‌های پویا و فرآیندهای کسب‌وکار بررسی کرده‌اند [11]. علاوه بر این، مطالعات خاصی شرایط مرزی رابطه بین قابلیت فناوری اطلاعات و عملکرد شرکت، از جمله صنعت، قابلیت عملیات و قابلیت عملیات مبتنی بر هوش را بررسی کرده‌اند [12]. نوآوری در نتیجه ترکیبی از عناصر دانش در سازمانها ظاهر میشود؛ به همین ترتیب دانش را به عنوان ماده خام اصلی برای نوآوری در نظر می‌گیرند. پژوهش‌های نوآوری همواره نشان داده است که منابع دانش یک شرکت به شدت به موفقیت نوآوری مرتبط است [8]. همچنین یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیریت در هر سازمان، وجود منابع مورد نیاز و مدیریت بهینه آنها است. سازمانها برای دستیابی به موفقیت مجبورند منابع دانشی و غیر دانشی خود را به بهترین نحو تخصیص دهند. ایجاد و اعمال دانش جدید به محصولات یا خدمات جدید منجر شده که به نوبه خود به موفقیت نوآوری منجر می‌شوند [9].

سازمان بهداشت و درمان نازجا، به عنوان یک نهاد عمومی دولتی بینا نسلی، با هویت اجتماعی-اقتصادی در یک گستره عمومی، جامع‌ترین و محوری‌ترین ارائه‌دهنده حمایت‌های قانونی به‌شمار می‌رود، که به‌صورت مستقل بر اصل سه‌جانبه‌گرایی کارکنان، سازمان و دولت اتکا دارد. بررسی عوامل مؤثر بر قابلیت نوآوری، یک نگرانی علمی و مدیریتی مهم است؛ زیرا نوآوری برای شرکتها ضروری است تا بتوانند رقابت پذیری خود را حفظ کرده و بقای طولانی مدت را در بازارهای جهانی پویا تضمین کنند. با عنایت به موارد مطرح شده و وجود خلاء تجربی و نظری این تحقیق در صدد بررسی ارتباط نوآوری باز و نقش آن در رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در جامعه آماری با توجه به نیاز سازمانی در راستای سیاست‌گذاری کلان می‌باشد.

فرهنگ سازمانی:

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه

دانش (ترسیم جریان دانش)، ایجاد یک ساز و کار باز خوردی در راستای گزارش دهی در برخورد با مشکلات احتمالی، تعریف بلوک ساختاری برای سیستم مدیریت دانش (نظیر انباره‌های دانش) و یکپارچه کردن سیستم‌های اطلاعات موجود [17].

پیچیدگی مفهوم دانش و نیز وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت دانش، باعث شده است تا نگرش واحدی در مورد مدیریت دانش شکل نگیرد. مالهوترا (۲۰۰۰)، می‌گوید برخی تعاریف از مدیریت دانش، به گونه ای است که آن را حتی تا سطح مدیریت داده ها تنزل داده است. مالهوترا، تعریف خود را از مدیریت دانش این گونه ارائه می‌دهد: «مدیریت دانش، فرایندی است که بواسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند [18].

امروزه روند تحول دیجیتال، پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش را در سراسر جهان تسریع کرده است. ظهور کلان‌داده، هوش مصنوعی و رایانش ابری، سازمان‌ها را قادر ساخته است تا حجم عظیمی از اطلاعات را به طور کارآمدتری جمع‌آوری، ذخیره و تجزیه و تحلیل کنند [4]. استفاده از پلتفرم‌های مدیریت دانش مبتنی بر روند دیجیتال، به سازمان‌ها این امکان را داده است که همکاری از راه دور و اشتراک‌گذاری دانش را، به‌ویژه در طول همه‌گیری کووید-۱۹، تسهیل کنند [19]. به طور خلاصه، مدیریت دانش در سازمان‌ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی و تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید. با بررسی و تحلیل اهمیت و ویژگی‌های دانش در حیطه عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. ، اغلب تعاریف، مدیریت دانش را به مثابه یک جریان و فرآیند در نظر گرفته‌اند که این نشات گرفته از ماهیت سیال دانش است. در واقع حتی اگر ما آگاهانه به اداره نمودن دانش اقدام ننماییم، اما دانش

انسانی به کار برده می‌شود. ولی درباره فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است.

کریس آرگریس^۱، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه ای که بهطور واقعی با هم رفتار می‌کنند تعریف می‌کند [13]. در این تحقیق منظور از فرهنگ سازمانی همکاری افراد با یکدیگر، تمایل به همکاری در بین واحدهای سازمانی در سازمان، وجود توانایی‌های متقابل، رفتارهای افراد برای تلاش در جهت اهداف سازمانی، وجود برنامه‌های آموزشی رسمی گوناگون و تمایل افراد به شرکت در سمینارها، جلسات و غیره می‌باشد [14]. بطور کلی فرهنگ سازمانی بعنوان کاتالیزور اشتراک‌گذاری دانش را ارتقا می‌دهد و در نتیجه توانایی سازمان را در جذب و استفاده از دانش جدید، افزایش می‌دهد و منجر به ارائه چارچوب عملی می‌شود که مفاهیم نظری را از دیدگاه‌های مبتنی بر منابع و مبتنی بر دانش به کاربردهای دنیای واقعی، به ویژه در اقتصادهای در حال توسعه، پیوند می‌دهد [15].

مدیریت دانش:

مدیریت دانش به مانند راهبرد اصلی برای دستیابی به موفقیت و بقای سازمانی در محیط پُررقابت و غیر قابل پیش بینی زمان حاضر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. اگر افراد قابلیت یادگیری استفاده خلاقانه از دانش را در سازمانها دارا باشند، به الگوی جدید تفکر دست می‌یابند که می‌توانند به تعریف مجدد امور و شیوه انجام آنها بپردازند. مدیریت دانش درباره‌ی کسب و ذخیره کردن دانش کارکنان و قابل دسترسی کردن دانش به دیگران در داخل یک سازمان است [16].

اجزای یک متدولوژی مدیریت دانش، بطور کلی هفت گام را در بر می‌گیرد: مشخص کردن مسأله، آگاهی برای تغییر، ایجاد تیم کاری روی پروژه، نگاشتی از

¹ Chris Argyris

وجود دارد، خلق می‌شود و به اشتراک گذارده می‌شود. بوسیله مدیریت بر آن، به این رویه یک ساخت عملیاتی داده می‌شود تا فرآیندهای دانش تحت کنترل و اداره ما قرار گیرند [20].

نوآوری باز:

برخلاف تکنیک‌های سنتی تحقیق و توسعه، نوآوری باز به ذینفعان خارجی مانند شرکا، تأمین‌کنندگان و مشتریان اجازه می‌دهد تا در فرآیند نوآوری مشارکت کنند و ضمن بهره‌برداری از طیف متنوعی از ایده‌ها و تجربیات، نوآوری‌ها را تسریع بخشند [21]. بر اساس تعریف هنری چسبرو نوآوری باز « استفاده هدفمند از جریان‌های دانشی خارجی و داخلی به جهت شتابدهی به نوآوری داخلی، و توسعه بازار برای استفاده خارجی از نوآوری می‌باشد. به عبارتی ترکیب ایده‌های داخلی و خارجی و همچنین مسیرهای داخلی و خارجی رسیدن به بازار، برای پیشبرد توسعه فن‌آوری‌های جدید است [22]. منظور از قابلیت نوآوری باز وجود روش‌ها و رویه‌های جدید تولید، روش‌ها و رویه‌های مدیریتی جدیدتر (یا بهبود یافته) نسبت به سال‌های گذشته، معرفی محصولات جدیدتر (یا بهبود یافته) نسبت به گذشته و اصلاح و یا بهبود محصولات موجود می‌باشد که با حمایت رهبر (LS)، که شامل مشاوره، تشویق و تخصیص منابع می‌تواند مرزهای نوآوری جابجا گردد [23].

بدست آمد که این رو پایی پرسشنامه ها تأیید شده است. از آن جایی که جامعه آماری کارکنان اداره بهداشت و درمان نزاجا به تعداد حدود ۱۰۰۰۰ نفر بوده است با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شده است و سپس براساس روش نمونه‌گیری تصادفی اقدام به توزیع پرسشنامه ها شده است. در پژوهش حاضر به جهت بررسی فرضیه ها از روش همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شده است. از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن سوالات پرسشنامه، برای بررسی کفایت نمونه گیری از آزمون KMO و برای اطمینان از اینکه ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عاملی قرار می‌گیرد، در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت به کمک نرم‌افزار آماری $SPSS$ استفاده شد.

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف بالاتر از $0/05$ می‌باشد، ادعای نرمال بودن پذیرفته می‌شود. همچنین در آزمون KMO هرچه قدر مقدار آماره به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده کفایت نمونه گیری است و حداقل مقدار قابل قبول $0/60$ است. همچنین در آزمون کرویت بارتلت سطح قابل قبول $0/05$ می‌باشد. به طور خلاصه نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، داده‌های پرسشنامه نرمال هستند، نمونه گیری از کفایت لازم برخوردار است (جدول ۱).

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۲ سطح معناداری متغیرها از $0/05$ بزرگتر است ($p > 0/05$) و این موضوع نرمال بودن داده‌های پرسشنامه‌ها را تأیید می‌کند. در ادامه برای آزمون همبستگی و رگرسیون بین متغیرها بر مبنای جدول شماره ۲ از نرم افزار $SPSS$ و تکنیک تحلیل مسیر استفاده شده که بر اساس آن همه ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح $0/05$ مثبت و معنی دار هستند (جدول ۲).

اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد که همه مسیرهای مستقیم در الگوی نهایی معنی دار هستند. به نحوی که $21/3$ درصد از مدیریت دانش ناشی از فرهنگ سازمانی

روش تحقیق

با توجه به موضوع و فرضیه ها، این پژوهش به روش توصیفی-پیمایشی (مقطعی) از نوع میدانی و با هدف از نوع تحقیقات کاربردی انجام پذیرفته است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری استفاده گردید. همچنین قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش $0/83$ ، پرسشنامه فرهنگ سازمانی معادل $0/68$ و پرسشنامه نوآوری باز $0/78$

شواهد نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری باز تأثیر معناداری دارد. ($r=0/318$ ، $p<0/01$)، همچنین ضریب تعیین R^2 نشان می‌دهد که $8/9$ درصد از واریانس قابلیت نوآوری باز مربوط به بکارگیری فرهنگ سازمانی است. نتایج رگرسیون تک متغیره نشان می‌دهد ($t=3/2$ ، $P<0/01$)، فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری باز تأثیر مثبت دارد. بنابر شواهد قابلیت نوآوری باز بر مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد. ($r=0/453$ ، $p<0/01$)، همچنین ضریب تعیین R^2 نشان می‌دهد که $7/2$ درصد از واریانس قابلیت نوآوری باز مربوط به بکارگیری مدیریت دانش است. نتایج رگرسیون تک متغیره نشان می‌دهد ($t=4/6$ ، $P<0/01$)، قابلیت نوآوری باز بر مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت دانش در درجه اول خود را در قالب فرهنگ و تغییر فرهنگ سازمان نشان می‌دهد و در این راستا به دنبال ایجاد یک انتظار سازمانی و تمایل به مدیریت حرفه‌ای دارایی‌های دانشی است. فرهنگ‌سازی در مدیریت دانش شامل توجه به برنامه‌ریزی دانشی و استفاده از فعالیت‌های مدیریت دانش مانند فرآیندهای یادگیری تیمی، جوامع اشتراک دانش، انجمن‌های خبرگی و انتقال دانش فردی است. مدیریت دانش صرفاً در مورد سیستم‌های فن‌آوری اطلاعات، فرآیندها یا نقش‌ها صحبت نمی‌کند و با استفاده از جعبه ابزاری از تکنیک‌ها به دنبال خلق ارزش برای سازمان است. فرهنگ‌سازی در مدیریت دانش مقوله بسیار مهمی است که صرفاً با تولید چند پوستر و استند و نصب آن در سازمان ایجاد نمی‌شود. برای ایجاد فرهنگ مدیریت دانش در سازمان باید اقدامات متنوعی انجام شود، در ادامه برخی از گام‌ها برای کمک به این موضوع تشریح شده است: هر سازمان به یک گروه پشتیبانی کوچک از افرادی نیاز دارد که می‌توانند به عنوان مشاور عمل کنند؛ می‌توانند به هدایت دیگر کارکنان در مورد اینکه چگونه مدیریت دانش پیاده‌سازی و اجرا شود و

است و $8/9$ درصد از نوآوری باز ناشی از فرهنگ سازمانی است و $18/1$ درصد از نوآوری باز ناشی از مدیریت دانش است. نمودار شماره ۱ الگوی سؤال حاضر و مسیر در میان متغیرها را گزارش می‌دهد (جدول ۳). نمودار ۱ الگوی سؤال کلی تحقیق با توجه به شواهد و نتایج تحلیل آماری سؤال کلی تحقیق مبنی بر تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی نوآوری باز در سازمان بهداشت و درمان نزاچا چگونه است؟ مورد تایید قرار می‌گیرد (نمودار ۱).

از زاویه تحلیل استنباطی، نتایج نشان می‌دهد که همه ضرایب همبستگی بین متغیرهای (فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری باز) در سطح $0/05$ مثبت و معنی دار هستند همه مسیرهای مستقیم در الگوی نهایی معنی دار هستند. بنابر شواهد فوق تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی نوآوری باز در سازمان بهداشت و درمان نزاچا را مورد تایید قرار می‌دهند.

در مقایسه تطبیقی در زمینه فرضیه پژوهش یعنی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی نوآوری باز در سازمان بهداشت و درمان نزاچا، یافته‌های این پژوهش از نتایج پژوهش محققین داخلی و خارجی مانند نتایج پژوهش دیوانپور و همکاران، (۱۴۰۰)، کمالی و همکاران، (۱۴۰۰)، یاراحمدی خراسانی و همکاران، (۱۴۰۰)، محمد عظیم و همکاران، (۲۰۲۱)، موریسون و میلیکان (۲۰۱۶)، پورواتی و همکاران (۲۰۲۱)، لام و همکاران (۲۰۱۲)، ساپوترا و ماهاپوترا، (۲۰۲۲)، جفریسن و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی داشته و بی‌یافته‌های آنها انطباق دارد.

شواهد دراطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. ($r=0/411$ ، $p<0/01$)، همچنین ضریب تعیین R^2 نشان می‌دهد که $22/7$ درصد از واریانس مدیریت دانش مربوط به فرهنگ سازمانی است. نتایج رگرسیون تک متغیره نشان می‌دهد ($t=5/8$ ، $P<0/01$) فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اختصاص دهید.

برخی از خطرات و ریسک‌های مدیریت دانش را بپذیرید. این کار آسان و ساده‌ای نیست و نیاز به زمان و مقدار مشخصی ریسک‌پذیری دارد و اغلب باعث می‌شود سازمان به روش‌های جدید در مورد حل مسائل و چالش‌ها بیندیشد.

انعطاف‌پذیر باشید. عموماً در سازمان‌ها اقلیتی با مدیریت دانش مخالفت می‌کنند - برای مثال با ابزار نفرت از تغییر، فقدان تجربه، حسادت‌های حرفه‌ای و غیره. در نهایت با توجه به حمایت مثبت از سوی کارکنان و زمان کافی برای اجازه دادن به آن‌ها برای دیدن منافع و مزایای بلند مدت آن، می‌توان بر این مساله غلبه کرد.

بطور کلی این تحقیق به دنبال بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی نوآوری باز در اداره بهداشت و درمان نزاجا در استان تهران بوده است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره بهداشت و درمان نزاجا در استان تهران بوده است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شده است. سپس با روش نمونه‌گیری تصادفی، پرسشنامه‌ها توزیع و به جهت بررسی فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار spss انجام شده است. نتایج حاکی از پذیرفته شدن فرضیه اصلی تحقیق بوده است.

بر اساس یافته‌ها و مبانی نظری، می‌توان فرهنگ سازی، خلاقیت و نوآوری را از جمله محرک‌های اصلی جهت ایجاد و تغییرات در سازمانها دانست که این تغییرات ایجاد شده در سازمانها عامل و اساس تحولات بسیار گسترده در سازمانها باشد. ذکر این نکته ضروری است چنانچه نوآوری باعث بهبود در روند و عملکرد سازمان گردد منجر به ایجاد مزیت رقابتی در سازمانها می‌شود. از سویی دیگر مدیریت دانش یک عامل مهم و تاثیرگذار در سازمان‌هایی است که باعث تسهیم، انتقال، نوین‌گرایی، پیشرفت و بهبود در دانش موجود در سازمان‌ها می‌گردد و همچنین باعث ایجاد هماهنگی در راستای تصرف دانش میان یک سازمان و ارزشمند

علایم و نشانه‌ها از سراسر سازمان دریافت شود، کمک کنند. کارکنان سازمان به یک دیدگاه روشن و قانع‌کننده برای مدیریت دانش نیاز دارند که هر دو جنبه استراتژیک و تاکتیکی را پوشش دهد.

مدیریت ارشد باید انتظارات مدیریت دانش را تعیین کند. در این راستا نه به شکل یک انفجار بزرگ بلکه با دقت و گام به گام به معرفی چشم‌انداز مدیریت دانش به عنوان یک شیوه تکاملی و نه یک انقلاب کمک می‌کند. مثلاً برای این کار ایمیلی به کل کارکنان سازمان ارسال کنید با این عنوان که: "مدیریت دانش در حال ورود به سازمان است، ما می‌خواهیم یاد بگیریم که چگونه با استفاده از مدیریت دانش به بالا بردن عملکرد و کارایی برند سازمان کمک کنیم. این کار مدتی زمان می‌برد؛ لطفاً مشارکت کرده و هر جایی در این مسیر که می‌توانید به ما کمک کنید". هر کس که مدیریت دانش را هدایت و رهبری می‌کند باید یک رابط موثر باشد، استفاده از یک استراتژی ارتباطات و برنامه‌ریزی برای حل این که چرا، چگونه و چه زمانی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند ضروری است. باید ذینفعان اصلی و مهم شناسایی شوند و ارتباط درستی با آن‌ها برقرار شود.

دوره‌های آموزشی مدیریت دانش و فرهنگ‌سازی به شکل برنامه‌ریزی شده در سازمان برگزار شود. دوره‌های یک روزه بخشی جدایی‌ناپذیر از استراتژی اجرای مدیریت دانش و همچنین فرهنگ‌سازی است. برگزاری چنین دوره‌هایی در افزایش آگاهی، درک و کمک به گسترش فرهنگ مدیریت دانش تاثیر به‌سزایی دارد.

برخی از رهبران اندیشه‌پرداز را شناسایی کنید و از آن‌ها برای اجرای مدیریت دانش کمک بگیرید تا بتوانند به گسترش فرهنگ مدیریت دانش کمک کنند. از مسئول و متولی مدیریت دانش انتظار می‌رود که در این رابطه علاقه وافر داشته باشد و دیگر مدیران را نیز به اشکال مختلف درگیر این موضوع کند.

به کارکنانی که به هر نحوی در برقراری فرهنگ دانشی مشارکت می‌کنند پاداش‌های نقدی و غیرنقدی

زیرا مدیریت دانش به نوعی منجر به تولید افکار خلاق و ایجاد نوآوری می‌گردد که خلاقیت و نوآوری برای باقی ماندن و رقابت پذیر بودن در جامعه بسیار پویا و متغیر امروز امری بسیار ضروری و حیاتی است.

ساختن آن در حافظه جمعی سازمانی برای بهبود بخشی در تصمیم‌گیری‌ها، افزایش بهره‌وری و نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد. از جمله منافع که سازمان‌ها می‌توانند از مدیریت دانش بدست آورند افزایش خلاقیت و نوآوری در محصولات و خدماتشان می‌باشد

جدول ۱- آلفای کرونباخ متغیرها

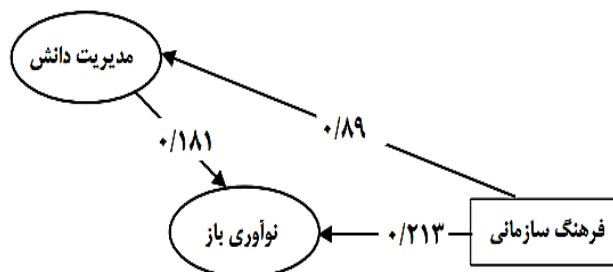
شاخص / متغیر	مقدار آزمون کولموگروف - اسمیرنوف z	p
فرهنگ سازمانی	۰/۹۱	۰/۳۱
مدیریت دانش	۰/۷۶	۰/۲۱
نوآوری باز	۰/۸۴	۰/۲۸

جدول ۲- ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای سؤال کلی $p \leq 0/01$ **

متغیر		۱	۲	۳
۱	فرهنگ سازمانی	-	۰/۴۵۹**	۰/۳۱**
۲	مدیریت دانش	۰/۴۵۹**	-	۰/۴۲۱**
۳	نوآوری باز	۰/۳۱**	۰/۴۲۱**	-

جدول ۳- الگوی ساختاری، مسیرها و استاندارد

متغیر	مسیر	متغیر	β	سطح معنی‌داری p
فرهنگ سازمانی	←	مدیریت دانش	۰/۲۱۳	۰/۰۰۵
فرهنگ سازمانی	←	نوآوری باز	۰/۸۹	۰/۰۰۵
مدیریت دانش	←	نوآوری باز	۰/۱۸۱	۰/۰۰۵



مسیر تأیید شده

مسیر تأیید نشده

نمودار ۱- الگوی سؤال کلی تحقیق با توجه به شواهد و نتایج تحلیل آماری

Reference:

- [1] Dang, J. and Motohashi, K. (2015), "Patent statistics: a good indicator for innovation in China? Patent subsidy program impacts on patent quality", *China Economic Review*, Vol. 35, pp. 137-155.
- [2] Wu W, Li X and Surangkana B (2024) Mediation effect of knowledge management on the impact of IT capability on firm performance: exploring the moderating role of organization culture management. *Front. Psychol.* 15: 1344330.
- [3] Chang, S.E and Lin, C (2017). Exploring organizational culture for information security management, *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 107 No. 3.
- [4] Choi, B., Lee, H., & Yoo, S. (2024). The impact of organizational culture on knowledge management performance in the manufacturing industry. *International Journal of Information Management*, 37(3), 323-335.
- [5] Ouchi, W. G (1990). Markets, bureaucracies and clans, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, No. 2.
- [6] Parker-Tomlin, M., Boschen, M., Glendon, I., Morrissey, S. (2018). Factors influencing health practitioners' cognitive processing and decision-making style. *Journal of interprofessional care*. 33(5), 546-557.
- [7] Parwita, G. B. S., Arsawan, I. W. E., Koval, V., Hrinchenko, R., Bogdanova, N., & Tamosiuniene, R. (2021). Organizational innovation capability: Integrating human resource management practice, knowledge management and individual creativity. *Intellectual Economics*, 15(2).
- [8] Puliga et al., (2023), Investigating the drivers of failure of research-industry collaborations in open innovation contexts *Technovation*, 119 -143.
- [9] Kamasak, R., Yavuz, M., & Altuntas, G. (2016). Is the relationship between innovation performance and knowledge management contingent on environmental dynamism and learning capability? Evidence from a turbulent market. *Business Research*, 9(2), 229-253
- [10] Bass, B. M., & Bass, R. (2008), *The bass handbook of leadership: theory, research, and managerial applications* (4th ed.). New York: Free Press.
- [11] Marchiori, D. M., Rodrigues, R. G., Popadiuk, S., and Mainardes, E. W. (2022). The relationship between human capital, information technology capability, innovativeness and organizational performance: an integrated approach. *Technol. Forecast. Soc. Chang.* 177: 121526.
- [12] Zhang, C., Zhu, B., and Liu, Z. (2023). The potential of blockchain technology in advancing sustainable energy: a study on the mediating role of specialization in the growth of Chinese hidden champions. *Front. Energy Res.* 11: 1272942.
- [13] Kamasak, R., Yavuz, M., & Altuntas, G. (2016). Is the relationship between innovation performance and knowledge management on environmental dynamism and learning capability? Evidence from a turbulent market. *Business Research*, 9(2), 229-253.
- [14] Bass, B. M., & Bass, R. (2008), *The bass handbook of leadership: theory, research, and managerial applications* (4th ed.). New York: Free Press.
- [15] Naranjo-Valencia, J.C., Jiménez-Jiménez, D. and Sanz-Valle, R. (2016), "Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies", *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 48 No. 1, pp. 30-41.
- [16] Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B.I. and Farrell, M. (2017), "Organizational climate for innovation and organizational performance: the mediating effect of innovative work behavior *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 100, pp. 67-77.
- [17] Szczepańska-Woszczyzna, K. (2015), "Leadership and organizational culture as the normative influence of top management on employee's behaviour in the innovation process", *Procedia*

- Economics and Finance, Vol. 34(396-402).
- [18] Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.
- [19] Naranjo-Valencia, J.C., Jiménez-Jiménez, D. and Sanz-Valle, R. (2016), "Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies", *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 48 No. 1, pp. 30-41.
- [20] Clegg, S., Cunha, M. P., & Rego, A. (2020). Virtual teams: The role of leadership in a time of crisis. *Journal of Business Research*, 120, 26-36.
- [21] Iqbal, S., Ullah, S., Rizwan, A., Nazeer, N., Rasheed, M. and Siddiqi, A.F.I. (2025), "The impact of organizational culture on knowledge sharing and absorptive capacity: a study of the microfinance institutions in Pakistan", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 14 No. 1, pp. 72-89.
- [22] Sanguanwongs and Kritjaroen, (2023), Future transformational leadership competency for the success of transitional Thailand food industry management *resmilitaris*, 13 (2) (2023), pp. 42-73.
- [23] O. Thi Kim Vu, A. Duarte Alonso, A. Bressan, Tran, T.T. Nguyen(2023),The development of "chefs' innovative cooktop": a creative self-efficacy and open innovation perspective, *Int. J. Hosp. Manag.*, 118.
- [24] Davenport, T.H and Prusak, L (2018). *Working Knowledge: How Organization Manage What They Know.* (in Persian)
- [25] Purwati, A., Budiyanto, B., Suhermin, S., & Hamzah, M. (2021). The effect of innovation capability on business performance: The role of social capital and entrepreneurial leadership on SMEs in Indonesia. *Accounting*, 7(2), 323-330.
- [26] Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Management capabilities, innovation, and gender diversity in the top management team: an empirical analysis in technology-based SMEs *BRQ Business Research Quarterly. Dinasti Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- [27] Abassi, S., asberi, A., Taheri, F. (2020).Effect of Shared Leadership on Team Commitment of the Iranian Professional Handball Players: Modulating Role of Psychological Empowerment. *Sport Psychology Studies*, 9(33), 171-186.(in Persian)
- [28] Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- [29] Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2024). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86-98.
- [30] Kamali, F., manochehri Nezhad, M., hakak zadeh, M. (2021). Designing an Ethical Decision-Making Model for Professional Football Referees in Iran. *Sport Psychology Studies*, 9(34), 235-258. (in Persian)
- [31] Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, KM, and innovation capability *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.