

بررسی امکان تبدیل معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به سازمان دانایی محور: تأملی بر دیدگاه کارکنان

محسن نظرزاده زارع^{۱*}، خدایار ابیلی^۲، محمدعلی آرئین^۳، شیرکوه محمدی^۴
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

Studying the Possibility of Changing the Department of Health Educational to a Knowledge Based Organization: a Glance at Staff's Viewpoints

Mohsen Nazarzadeh Zare^{1*}, Khodayar Abili², Mohammad Ali Arein³, Sherkoh Mohammadi⁴
Faculty of Psychology & Education, Tehran University, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: The Ministry of Health, as one of the vital and large organizations of Iran, needs to adapt itself to the changes of the world to move from a traditional to a modern knowledge-based organization. The main aim of the present survey was to study the level of use of knowledge-based organizations components in the Department of Health Education from the staff's viewpoint.

Material and Methods: The present study was a descriptive one whose statistical population consisted of all Department of Health Education staff (about 136). Almost all of them were surveyed because of the small size of the population. A research-made questionnaire was used to collect the data. One professor and two experts of the field evaluated the questionnaire and based on their views its validity was confirmed. The reliability of the research instrument was found to be 0.90, using Cronbach's alpha. Kolmogorov-Smirnov test, T test, Pearson correlation coefficient and Friedman test were used to analyze the collected data.

Results: According to the results, the means for the objectives, culture, structure and technology application components were 2.28, 2.23, 2.19, and 2.25, respectively. Therefore, all knowledge-based organizations components in the Department of Health Education were at a poor level.

Conclusion: To become a knowledge-based organization, the managers and organizers of this department should pay more attention to providing more opportunities for open communication with the staff and their greater involvement in decision-making and overall strategies, and respecting the expertise of employees.

Keywords

Knowledge-based Organization, Department of Health Education, Organizational Structure, Organizational Objectives, Organizational Culture, Organizational Technology

چکیده

مقدمه: وزارت بهداشت به عنوان یکی از سازمان‌های بزرگ و حیاتی کشور برای حرکت از یک سازمان سنتی به یک سازمان نوین مبتنی بر دانایی، باید خود را با تغییرات موجود در جهان انطباق دهد. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی میزان به کارگیری مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت از دیدگاه کارکنان بود.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت بود (به تعداد ۱۳۶ نفر). با توجه به تعداد اندک جامعه، همگی آنها مورد پژوهش قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. برای بررسی روایی ابزار پژوهش، چند نسخه از پرسش‌نامه توسط یک استاد و دو نفر متخصص مورد بررسی قرار گرفت. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی ابزار پژوهش، ۰/۹۰ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و فریدمن استفاده شد.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد میانگین مؤلفه‌های هدف‌ها و راهبردها، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، و فناوری در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، به ترتیب ۲/۲۸، ۲/۲۳، ۲/۱۹، و ۲/۲۵ بود، بنابراین تمامی مؤلفه‌های سازمان دانایی‌محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت در سطحی ضعیف قرار داشتند.

نتیجه‌گیری: برای تبدیل شدن به سازمانی دانایی‌محور، لازم است که مدیران و متولیان این معاونت به مواردی از قبیل ایجاد فضای ارتباطی بازتر برای مشارکت بیشتر کارکنان سازمان در تصمیمات کلی سازمان، محترم شمردن تخصص کارکنان به‌عنوان دانش‌گران سازمان توسط مدیران سازمان، بیش از پیش توجه داشته باشند.

واژگان کلیدی

دانایی، بهداشت، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری سازمانی

مقدمه

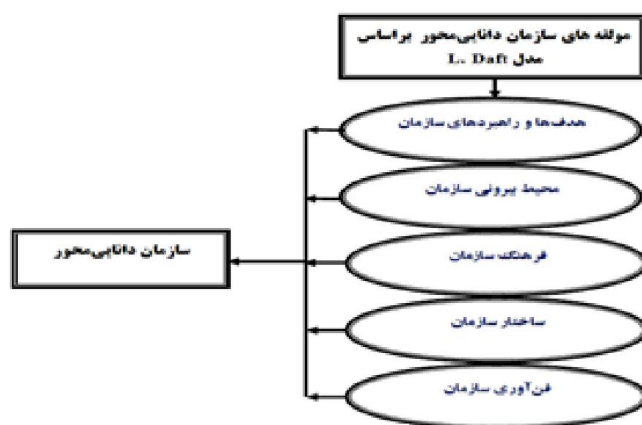
انسان نیازهای متنوع و متعددی دارد و به‌تنهایی نمی‌تواند نیازهای خویش را برآورده سازد، بنابراین، برای مرتفع ساختن آن نیازها، به زندگی گروهی و اجتماعی روی می‌آورد [۱]، و از آنجا که نیازهای انسان امروزی بسیار پیچیده و متعدد می‌باشد، سازمان‌های مختلفی در جوامع رشد می‌کنند که هر کدام مأموریت پاسخ‌گویی به نیاز یا نیازهای خاصی را بر عهده دارند. به طوری که *Etzioni* بر این باور است که زندگی امروزی، زندگی سازمانی است، به این معنی که انسان از بدو تولد تا هنگام مرگ با سازمان‌ها در تعامل و ارتباط می‌باشد. حال، یکی از سازمان‌های اجتماعی که همواره نقش مهمی در جامعه داشته و وظیفه مراقبت و بهداشت در درمان افراد جامعه را برعهده دارد، مراکز بهداشت و درمان هستند. این در حالی است که یکی از شاخص‌های توسعه در کشورهای مختلف، میزان کارآمدی نظام بهداشت و درمان آن جامعه می‌باشد. پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که هزینه‌های جهانی مراقبت‌های بهداشتی تقریباً ۸ درصد تولید ناخالص داخلی را تشکیل می‌دهد. در اغلب کشورهای در حال توسعه ۵ الی ۱۰ درصد هزینه‌های دولت به بخش سلامت اختصاص یافته است [۲].

از یک طرف، محیط بیرونی سازمان‌ها بسیار متغیر و متلاطم است، به طوری که مطالعات نشان می‌دهد که در هر ۵ سال، نیمی از اطلاعات بشری به‌کلی منسوخ شده و دانش و اطلاعات جدیدی جایگزین آنها می‌شود [۳]، و از طرف دیگر، تقاضاها و نیازهای مربوط به مراکز بهداشت و درمان نیز به طور فزاینده‌ای در حال رشد و تغییر می‌باشد، بنابراین، در چنین شرایطی اگر نظام و به تبع آن مراکز بهداشت و درمان نتوانند خود را با این تغییرات شتابان انطباق دهند، رو به نابودی می‌آورند. بر این اساس، ضروری است که سازمان‌ها بتوانند خود را با این تغییرات انطباق داده و مبنایی برای رشد و پیشرفت‌شان فراهم آورند [۴،۵]. در این میان، راه‌کارهای مختلفی وجود دارد که سازمان‌ها می‌توانند با توسل به آن خود را با محیط بیرونی انطباق دهند. این در حالی است که تحلیل‌های بسیاری از نظریه‌پردازان بر این مبحث استوار است که بسیاری از مفاهیم نوظهور مدیریت از جمله اقتضا، مدیریت راهبردی، مدیریت کیفیت فراگیر، مدیریت ارتباط با مشتری، یادگیری سازمانی و غیره، همگی نشأت گرفته از محیط ناپایدار بیرونی سازمان‌ها هستند [۶]، و تا زمانی که محیط بیرونی سازمان‌ها، محیطی ایستا و بدون تغییر باشد، سازمان‌ها و مدیران آنها می‌توانند صرفاً با تمرکز بر محیط درونی، به هدف‌ها سازمانی دست یابند، اما پس از متحول شدن محیط بیرونی، سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند به‌طور مستقل به انجام وظایف خود همت گمارند و بر این اساس، تعامل با محیط بیرونی به‌عنوان یک ضرورت برای سازمان‌ها تبدیل شده است تا سازمان‌ها به‌واسطه آن بتوانند منابع حیاتی و مورد نیاز سازمان را تأمین کنند [۴]. یکی از راه‌آوردهایی که سازمان‌های امروزی به آن روی آورده‌اند، توسعه سازمان خود به‌گونه‌ای است که به یک سازمان دانایی‌محور تبدیل شوند. سازمان دانایی‌محور، یک ایده مدیریتی است و سازمان‌هایی را توصیف می‌کند که اعضای آن می‌توانند سیستم‌ها و فرایندهایی را تولید کنند که بتوانند تولیدات و خدمات دانشی خود را مورد استفاده قرار داده و آن را انتقال دهند تا بتوانند به هدف‌های سازمانی دست یابند. در واقع، سازمان دانایی‌محور به سازمان‌هایی گفته می‌شوند که درصددند با استفاده از دانش موجود، در گذشته، حال و آینده خود، سازمان را به هدف‌های خود نائل کنند. همان‌گونه که *Mcgee* و *Prusak*، بیان داشتند، ویژگی اساسی سازمان دانایی‌محور، دارایی‌های آنها نیست بلکه دانش آنها است [۷]، بنابراین در سازمان‌های دانایی‌محور تمامی هدف‌ها، برنامه‌ها، کارکردها و فرایندها برای خلق، تسهیم و به‌کارگیری دانش و مهارت در سازمان، انسجام یافته است [۸]. اما نکته‌ای که باید بدان توجه کرد این است که تغییر از سازمان‌های ارگانیک و عادی به سازمان‌های دانایی‌محور صرفاً یک تغییر ساختاری و سلسله‌مراتبی نیست بلکه این تغییر در کل چارچوب‌های

بنیادی و ساختاری سازمان ایجاد می‌شود. حال اگر بخواهیم به گونه‌شناسی این سازمان بپردازیم ابتدا باید ویژگی‌های سازمان را برجسته کرده و سپس بیان کرد که در هر کدام از آن ابعاد چه تغییراتی ایجاد شده است.

Daft در تحلیل عناصر سازمان دانایی محور به ۵ عامل اساسی سازمان اشاره دارد که عبارتند از: الف) هدف‌ها و راهبردهای سازمان، ب) محیط بیرونی سازمان، ج) فرهنگ سازمان، د) ساختار سازمان و در نهایت و) فن‌آوری سازمان [۹]. همان‌گونه که پیش‌تر نیز اشاره شد، دانایی محوری در سازمان، مبتنی بر هر ۵ عامل فوق می‌باشد. به طوری که می‌توان چنین اظهار کرد که سازمان دانایی محور، سازمانی است که:

۱. هدف و راهبرد خود را مبتنی بر خلق، تولید، توسعه و اشتراک دانایی بنا نموده است؛
 ۲. محیط بیرونی آن محیطی پرتلاطم و با تغییرات شتابان بوده که دانایی اولویت اساسی آن است؛
 ۳. جهت‌گیری مشترک اعضای سازمان برای تشویق و حمایت از پشتوانه‌های دانشی سازمان و خلق و اشتراک دانش است؛
 ۴. ساختار سازمانی آن یک ساختار ارگانیک و انعطاف‌پذیر بوده که با تکیه بر آن بتوان چرخه تولید، توسعه و اشتراک دانش را سیال‌تر و انعطاف‌پذیرتر نمود؛
 ۵. تولیدات و محصولات این‌گونه سازمان‌ها مبتنی بر ارائه دانایی و کالاهای ناشی از آن است [۷، ۱۰].
- با توجه به اینکه، یکی از مشکلات و موانع موجود بر سر راه تحول در سازمان‌ها، تفکر قدیمی و سنتی حاکم بر سازمان‌ها است [۱۱]، بنابراین پیش از تصمیم‌گیری در مورد اینکه در کدام یک از جنبه‌های سازمان تغییر و تحول ضروری است، شناسایی و سنجش میزان آمادگی سازمان برای تبدیل شدن به سازمانی دانایی محور بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد، تا با سنجش میزان آمادگی سازمان، نسبت به رفع موانع پیش‌رو برای تبدیل شدن سازمان موجود به سازمانی دانایی محور اقدام کنیم. از آنجا که نظر هر یک از صاحب‌نظران درباره ویژگی‌های سازمان دانایی محور می‌تواند الگویی را برای تبدیل شدن سازمان به یک سازمان دانایی محور ارائه دهد، بنابراین با توجه به مفاهیم ارائه شده، مدل مفهومی زیر که برگرفته از ویژگی‌های سازمان دانایی محور از نظر Daft است، برای تحلیل عناصر سازمانی برای تبدیل شدن به سازمان دانایی محور ارائه شده است، تا از این طریق گامی برای کاربردی نمودن این ایده برداریم که با بررسی میزان آمادگی سازمان‌ها، می‌توان در جهت تبدیل شدن آنها به سازمانی دانایی محور گام برداشت.
- با توجه به اینکه در این پژوهش، محیط بیرونی خارج از کنترل معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است، بنابراین این بُعد سنجیده نمی‌شود. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد است که با تمرکز بر معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و با اتخاذ رویکرد کمی، میزان پیاده‌سازی رویکرد دانایی محوری در این حوزه از وزارتخانه را مورد بررسی قرار دهد. اهمیت این پژوهش زمانی مشخص می‌شود که به مرور مطالعات انجام گرفته در حوزه سازمان‌های دانایی محور پرداخته شود که بر اساس آموزه‌های این نظریه، صرفاً اتخاذ و تدوین یک رویکرد یا برنامه خاص نمی‌تواند سازمان‌ها را به اثربخشی نائل کند، بلکه جنبه بسیار مهم‌تر از این قضیه، پیاده‌سازی و اجرای آن رویکرد یا برنامه است. به عبارت دیگر، هر چند هم تدوین راهبرد مناسب و مطلوب باشد، اما تا آن راهبرد اجرا نشود، نتیجه‌ای از آن به دست نمی‌آید [۱۵-۱۲].



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

در سال‌های اخیر پژوهش‌های معدودی در سطح کشور در زمینه بررسی میزان آمادگی سازمان‌های مختلف برای تبدیل شدن به سازمان دانایی محور، انجام و در ادامه به طور خلاصه به این پژوهش‌ها اشاره شده است.

سیدی و همکاران در پژوهشی با عنوان "امکان‌سنجی تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز"، به این نتایج دست یافتند که از نظر پاسخ‌گویان، امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز در محورهای پنج‌گانه دانایی محوری (فرهنگی، اداری-تشکیلاتی، عملیاتی-فناوری، مالی-اعتباری، سرمایه انسانی) وجود داشت [۱۶].

نعمتی و آراسته در پژوهشی با عنوان "بررسی امکان تبدیل شرکت‌های مستقر در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری کشور به سازمان‌های دانایی محور"، به این نتایج دست یافتند که تفاوت معناداری بین دیدگاه‌های تمام گروه‌های پاسخ دهنده وجود داشت. همچنین گروه‌های مدیران و همکاران واحدهای فناوری و مدیران و مشاوران مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری بیشترین امکان تبدیل این مراکز به سازمان‌های دانایی محور را در محور عملیاتی-فناوری و کارکنان و کارشناسان مراکز فوق، بیشترین امکان تحقق این فرایند را در محورهای سرمایه انسانی و مالی-اعتباری بیان نمودند [۸].

با بررسی پژوهش‌های انجام شده در کشور، مشخص شد که تعداد پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه انگشت شمار بوده و این پژوهش‌ها با تکیه بر عناصر سازمان دانایی محور، به بررسی میزان انطباق‌پذیری سازمان‌های مربوطه برای تبدیل شدن به یک سازمان دانایی محور پرداختند. با توجه به اینکه در دنیای فرا رقابتی کنونی، تغییرات زیادی از جهات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تکنیکی در حال انجام است، بنابراین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به‌عنوان یکی از سازمان‌های بزرگ و حیاتی کشور، برای حرکت از یک سازمان سنتی به یک سازمان نوین مبتنی بر دانایی، بایستی خود را با تغییرات موجود انطباق دهد. بر این اساس، سازمان‌های دانایی محور به مثابه مطلوب‌ترین شکل سازمانی در مواجهه با تغییرات و پیچیدگی‌های محیطی محسوب می‌شوند. حال، پژوهش حاضر بر آن است تا آنجا که ممکن است کاستی‌های پژوهش‌های قبلی در این زمینه را کاهش داده و با بهره‌گیری از یک الگوی منسجم که برگرفته از مؤلفه‌های سازمان دانایی محور از نظر Daft است، به بررسی بسترشناسی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور برای تبدیل شدن به سازمان دانایی محور بپردازد. پس هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از دیدگاه کارکنان این معاونت می‌باشد. برای نیل به این مقصود، یک سؤال اصلی و پنج سؤال فرعی در نظر گرفته شد:

سؤال اصلی پژوهش

از دیدگاه کارکنان به چه میزان مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به‌کار گرفته شده است؟

سؤال‌های فرعی پژوهش

۱. از دیدگاه کارکنان تا چه میزان مؤلفه هدف‌ها و راهبردها در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای تولید و خلق دانایی به‌کار گرفته شده است؟
۲. از دیدگاه کارکنان تا چه میزان مؤلفه فرهنگ سازمانی در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای تولید و خلق دانایی به‌کار گرفته شده است؟
۳. از دیدگاه کارکنان تا چه میزان مؤلفه ساختار سازمانی در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای تولید و خلق دانایی به‌کار گرفته شده است؟
۴. از دیدگاه کارکنان تا چه میزان مؤلفه فن‌آوری در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای تولید و خلق دانایی به‌کار گرفته شده است؟
۵. آیا بین نظرات کارکنان زن و مرد در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در همه مؤلفه‌های سازمان دانایی محور تفاوت معناداری وجود دارد؟

مواد و روش‌ها

با توجه به ماهیت پژوهش، روش توصیفی-پیمایشی برای بررسی موضوع پژوهش انتخاب شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان رسمی و پیمانی حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل دادند که تعداد آنها ۱۳۶ نفر بوده است. به دلیل محدود بودن جامعه پژوهش، نمونه‌گیری انجام نشده و روش سرشماری برای گردآوری داده‌های مورد نیاز به‌کار رفته است.

ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق‌ساخته شامل ۳۶ سؤال بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) بود که از طریق آن چهار مؤلفه سازمان دانایی محور از نظر Daft [۹]، (هدف‌ها و راهبردهای

سازمان، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، فن آوری سازمان) مورد سنجش قرار گرفت. پرسشنامه مذکور در قالب ۴ بخش تنظیم شده بود، که بخش اول آن شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، سن، سابقه کار و میزان تحصیلات، بخش دوم شامل مؤلفه هدف‌ها و راهبردهای سازمان (سؤال‌های ۹-۱)، بخش سوم شامل مؤلفه فرهنگ سازمان (سؤال‌های ۱۸-۱۰)، بخش چهارم شامل مؤلفه ساختار سازمان (سؤال‌های ۲۷-۱۹) و بخش پنجم شامل مؤلفه فن آوری سازمان (سؤال‌های ۳۶-۲۸) بود. لازم به ذکر است که امتیازبندی پاسخ‌ها در این پرسش‌نامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) تنظیم شده بود و به ترتیب ارزش کمی هر کدام (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) بود، میانگین فرضی این طیف ۳ بود، که از دستور زیر به دست می‌آید.

$$M = \frac{1+2+3+4+5}{5} = 3$$

بنابراین، میانگین بالاتر از ۳ به معنای قوت آن مؤلفه و میانگین کمتر از ۳ نشان‌دهنده ضعف آن مؤلفه است. پس از ساختن پرسش‌نامه به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه در اختیار یک استاد و ۲ نفر متخصص قرار گرفت و بر اساس نظرات آنها تغییرات لازم در پرسش‌نامه انجام شد. به منظور تعیین پایایی، پس از اجرای آزمایشی آن در بین ۳۰ نفر از کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه (Cronbach Alpha Coefficient)، ۰/۹۰، مؤلفه هدف‌ها و راهبردها ۰/۸۸، مؤلفه فرهنگ سازمانی ۰/۹۲، مؤلفه ساختار سازمانی ۰/۹۰، و مؤلفه فناوری ۰/۸۹، به دست آمد. پس از اطمینان از روایی و پایایی پرسش‌نامه، پژوهشگران از طریق مراجعه حضوری، اقدام به توزیع پرسش‌نامه در بین آزمودنی‌ها کردند، که از بین ۱۳۶ پرسش‌نامه توزیع شده، به ۱۲۶ پرسش‌نامه پاسخ داده شد. همگی پرسش‌نامه‌ها در مدت ۱۵ روز تکمیل شد. لازم به ذکر است، برای ورود آزمودنی‌های به این پژوهش می‌بایست همگی آنها، کارمند رسمی یا پیمانی معاونت آموزشی وزارت بهداشت و از سطح تحصیلات بالای دیپلم برخوردار بوده و تا حدودی نسبت به مفاهیم دانایی و سازمان دانایی محور آشنایی داشته باشند؛ با این وجود پژوهشگران قبل از توزیع پرسش‌نامه بین آزمودنی‌ها، برای تفهیم بهتر سؤال‌های پرسش‌نامه به توضیح شفاهی مطالبی در مورد سازمان دانایی محور پرداختند. همچنین به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات آنان به صورت محرمانه باقی خواهد ماند. با توجه به این که همگی آزمودنی‌های از ملاک‌های در نظر گرفته برای ورود به پژوهش برخوردار بودند، بنابراین همگی آنها مورد پژوهش قرار گرفتند.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با توجه به نوع داده‌ها، در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است، بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کلوموگراف-اسمیرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، T مستقل (Independent Samples T Test)، ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation Coefficient) و آزمون فریدمن (Friedman Test) در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شده است.

یافته‌ها

با توجه به جدول ۱، از نظر متغیر جنسیت، ۳۲/۵ درصد افراد شرکت‌کننده در پژوهش را مردان و ۶۷/۵ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. از نظر متغیر تحصیلات، ۱۵/۹ درصد فوق دیپلم، ۴۵/۲ درصد لیسانس و ۳۸/۹ درصد فوق لیسانس بودند. از نظر متغیر سابقه کاری، ۶/۳ درصد از کارکنان دارای سابقه کاری بین ۱-۷ سال، ۲۳ درصد دارای سابقه ۸-۱۳ سال و ۶۹/۸ درصد هم دارای سابقه ۱۴ سال به بالا بودند.

جدول ۱: درصد فراوانی آزمودنی‌ها براساس متغیرهای جنسیت، تحصیلات و سابقه کار

| نوع متغیر | گزینه‌ها | درصد فراوانی |
|-----------|----------------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۳۲/۵٪ |
| | زن | ۶۷/۵٪ |
| تحصیلات | فوق دیپلم | ۱۵/۹٪ |
| | لیسانس | ۴۵/۲٪ |
| | فوق لیسانس | ۳۸/۹٪ |
| سابقه کار | ۱-۷ سال | ۶/۳٪ |
| | ۸-۱۳ سال | ۲۳٪ |
| | ۱۴ سال به بالا | ۶۹/۸٪ |

سؤال‌های اول، دوم، سوم و چهارم پژوهش: از دیدگاه کارکنان به چه میزان مؤلفه‌های سازمان دانایی محور (هدف‌ها و راهبردهای سازمان، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، فناوری سازمان) در معاونت آموزشی وزارت بهداشت،

درمان و آموزش پزشکی برای تولید و خلق دانایی به کار گرفته شده است؟

جدول ۲: میانگین و درصد پاسخ کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت

| مؤلفه‌های سازمان دانایی محور | میانگین هر مؤلفه | درصد فراوانی پاسخها | | | | |
|---------------------------------|------------------|---------------------|-----------|------------|---------|--------------|
| | | خیلی زیاد ۵ | زیاد ۴ | تاحدی ۳ | کم ۲ | خیلی کم ۱ |
| هدفها و راهبردهای سازمان | ۲/۲۸ | ۱/۶٪ | ۷/۱٪ | ۲۹/۷٪ | ۳۴/۴٪ | ۲۷/۲٪ |
| فرهنگ سازمان | ۲/۲۳ | ۰/۹۲٪ | ۷/۴۸٪ | ۲۹/۵۳٪ | ۳۵/۲۶٪ | ۲۶/۸۱٪ |
| ساختار سازمان | ۲/۱۹ | ۱/۸۱٪ | ۵/۹۸٪ | ۳۰/۵۲٪ | ۳۲/۸۴٪ | ۲۸/۸۵٪ |
| فناوری سازمان | ۲/۲۵ | ۰/۹۶٪ | ۶/۹۶٪ | ۳۲/۲۱٪ | ۳۵/۹٪ | ۲۳/۹۷٪ |
| کل مؤلفه‌های سازمان دانایی محور | ۲/۲۴ | ۱/۳۳٪ | ۶/۸۸٪ | ۳۰/۴۹٪ | ۳۴/۶٪ | ۲۶/۷۰٪ |

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، پاسخ‌های آزمودنی‌ها بر اساس میزان امکان‌پذیری تبدیل معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به سازمان دانایی محور، در چهار مؤلفه سازمان دانایی محور و بر مبنای طیف لیکرت، شامل موارد خیلی زیاد، تا حدی، کم و خیلی کم تنظیم شد و نحوه نمره‌گذاری گزینه‌ها از عبارت خیلی کم تا خیلی زیاد به ترتیب از نمره ۱ تا ۵ بوده است، بنابراین با توجه به یافته‌های جدول ۲، دیدگاه کارکنان در ارتباط با میزان امکان‌پذیری تبدیل معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به سازمان دانایی محور، حاکی از آن بود که بیشترین پاسخ‌ها در مؤلفه‌های هدفها، فرهنگ، ساختار و فناوری سازمان، گزینه «کم» بود و درصد پاسخ کارکنان به این گزینه به ترتیب: ۳۴/۴، ۳۵/۲۶، ۳۲/۸۴ و ۳۵/۹ درصد بود. علاوه بر آن، میانگین هر یک از مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در جدول ۲، پایین‌تر از میانگین فرضی ۳ بود. به این معنی که آزمودنی‌های معتقد بودند میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کمتر از حد متوسط بوده است. همچنین دیگر یافته‌های این جدول حاکی از آن بود که کارکنان بیشترین میزان امکان‌پذیری تبدیل معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به سازمان دانایی محور را در مؤلفه هدفها و راهبردهای سازمان متصور شدند. برای پاسخ به این سؤال پنجم پژوهش (آیا بین دیدگاه‌های کارمندان زن و مرد در مورد میزان امکان‌پذیری تبدیل معاونت آموزشی وزارت بهداشت به سازمان دانایی محور، تفاوت معناداری وجود دارد؟)، می‌توان گفت با توجه به این که هدف، مقایسه میانگین دو گروه مستقل بود، بنابراین از آزمون تی مستقل استفاده کردیم. قبل از استفاده از این آزمون، می‌بایست پیش‌فرض انجام این آزمون مورد بررسی قرار می‌گرفت. اصلی‌ترین پیش‌فرض این آزمون، نرمال بودن توزیع متغیرهاست، بنابراین برای بررسی این پیش‌فرض از آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف بیان‌گر آن بود که تمامی نشانگرهای این پژوهش، پیش‌فرض نرمال بودن را رعایت کرده‌اند. بنابراین برای مقایسه نظرات از آزمون تی مستقل بهره بردیم.

جدول ۳: مقایسه میانگین نظرات کارکنان زن و مرد معاونت آموزشی وزارت بهداشت در مورد میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های سازمان دانایی

| مؤلفه‌های سازمان دانایی محور | درجه آزادی | T | سطح معناداری |
|------------------------------|------------|--------|--------------|
| هدفها و راهبردهای سازمان | ۱۲۴ | -۰/۰۳۶ | ۰/۴۸۵ |
| فرهنگ سازمان | ۱۲۴ | ۰/۵۷۷ | ۰/۲۸۲ |
| ساختار سازمان | ۱۲۴ | ۲/۱۴۵ | *۰/۰۱۷ |
| فناوری سازمان | ۱۲۴ | ۱/۸۸۹ | *۰/۰۳ |

براساس نتایج به‌دست آمده در جدول ۳، تی مشاهده شده درباره مؤلفه‌های هدفها و راهبردهای سازمان و فرهنگ سازمان در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده است، بنابراین بین دیدگاه‌های کارکنان زن و مرد در این دو مؤلفه تفاوت وجود نداشت. همچنین تی مشاهده شده درباره مؤلفه‌های ساختار سازمان و فناوری سازمان در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده است، بنابراین بین دیدگاه‌های کارکنان زن و مرد در این دو مؤلفه تفاوت وجود داشت.

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد مؤلفه‌های سازمان دانایی محور

| متغیرهای پژوهش | ضریب همبستگی پیرسون | سطح معناداری |
|--|---------------------|--------------|
| هدفها و راهبردهای سازمان و فرهنگ سازمان | ۰/۵۷۳ | ۰/۰۰۰ |
| هدفها و راهبردهای سازمان و ساختار سازمان | ۰/۶۴۶ | ۰/۰۰۰ |

| | | |
|--|-------|-------|
| هدفها و راهبردهای سازمان و فناوری سازمان | ۰/۶۵۷ | ۰/۰۰۰ |
| فرهنگ سازمان و ساختار سازمان | ۰/۵۸۱ | ۰/۰۰۰ |
| فرهنگ سازمان و فناوری سازمان | ۰/۶۴۳ | ۰/۰۰۰ |
| ساختار سازمان و فناوری سازمان | ۰/۷۹۹ | ۰/۰۰۰ |

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول ۴، ضریب همبستگی پیرسون مشاهده شده در سطح $P < 0.05$ ، بیانگر این بود که بین مؤلفه هدفها و راهبردهای سازمان و مؤلفه‌های فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، و فن آوری سازمان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه فرهنگ سازمان و مؤلفه‌های ساختار سازمان و فن آوری سازمان نیز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، بین مؤلفه ساختار سازمان و فن آوری سازمان نیز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج دیگر این جدول حاکی از آن بود که بیشترین میزان همبستگی، بین مؤلفه ساختار سازمان و فن آوری سازمان بوده است.

جدول ۵: رتبه‌بندی میانگین مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت براساس آزمون فریدمن

| رتبه در گروه | رتبه میانگین | مؤلفه‌های سازمان دانایی محور |
|--------------|--------------|------------------------------|
| ۲ | ۳/۰۸ | هدفها و راهبردهای سازمان |
| ۴ | ۲/۷۸ | فرهنگ سازمان |
| ۳ | ۲/۸۱ | ساختار سازمان |
| ۱ | ۳/۲۰ | فناوری سازمان |

از آنجا که هدف ما بررسی نظرات کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در چند زمینه (مؤلفه‌های سازمان دانایی محور) و سپس اولویت‌بندی هر کدام براساس رتبه‌بندی معنی‌دار کارکنان به هر کدام از مؤلفه‌هاست و با توجه به اینکه مقیاس ما رتبه‌ای است، از آزمون فریدمن که معادل ناپارامتریک آزمون F است، استفاده کردیم، اما در اینجا پیش فرض توزیع نرمال و برابر بودن واریانس ضرورتی ندارد. بر اساس نتایج به دست آمده در جدول ۵، کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اعتقاد داشتند، فناوری سازمان نسبت به سایر مؤلفه‌های سازمان دانایی محور از وضعیت بهتری برخوردار بوده و بعد از این مؤلفه به ترتیب هدفها و راهبردهای سازمان، ساختار سازمان و فرهنگ سازمان در رتبه‌های بعدی قرار داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش انجام شده، مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که از نظر کارکنان، این معاونت از منظر میزان کاربست مؤلفه‌های دانایی محور برای تبدیل شدن به سازمان دانایی محور در سطحی پایین‌تر از متوسط قرار دارد.

در ارتباط با مؤلفه هدفها و راهبردهای سازمان (سؤال اول پژوهش)، یافته‌ها حاکی از آن بود که از نظر کارکنان، هدفها و راهبردهای سازمان نتوانسته است آن‌طور که باید، برای کمک به تبدیل این معاونت به سازمان دانایی محور مثر ثمر واقع گردد. یافته‌های این قسمت از پژوهش با آن بخش از یافته‌های پژوهش سیدی و همکاران، که در آن امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز در محور تشکیلاتی و عملیاتی وجود داشت، هم‌راستا نمی‌باشد [۱۶]. همچنین، با آن بخش از یافته‌های پژوهش نعمتی و آراسته، که در آن امکان تبدیل مراکز رشد و پارک‌های علم و فن آوری به سازمان‌های دانایی محور در محور عملیاتی مراکز فوق، بیشتر است، هم‌راستا نمی‌باشد [۸]. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت هر سازمان، یک نهاد اجتماعی است که در یک جامعه برای تأمین قسمتی از نیازهای مردم جامعه به وسیله عده‌ای از همان مردم تأسیس می‌شود. برای تأمین نیازهای متفاوت، سازمان‌های مختلفی به وجود می‌آید. به همین دلیل هدفها و راهبردهای هر سازمانی با سازمان دیگر تفاوت دارد. تغییر و تفاوت هدفها و راهبردهای هر سازمان با سازمان دیگر، بستگی و ارتباط مستقیم با نظر و خواسته‌های بنیان‌گذاران و نوع خدمتی که باید به مشتریان یا ارباب رجوع ارائه شود، دارد [۱۷]، از طرفی مأموریتها و راهبردها در هر سازمان، در ارتباط با غایات و هدفهای سازمان و واحدهای مختلف آن می‌باشند [۱۸]، پس می‌توان گفت هدفها و راهبردهای سازمان تابع شرایط سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی خاص جامعه‌ای است که سازمان‌ها برای خدمت به افراد آن جامعه تأسیس شده‌اند. با توجه به اینکه، هدفهای سازمان، از مهمترین عناصر مدیریت دانش در سازمان‌های دانایی محور به‌شمار می‌رود [۱۹]، و با آگاهی از این نکته که تغییر هدفها و راهبردهای یک سازمان تحت تأثیر عوامل و نیروهای داخلی و خارجی سازمان صورت می‌گیرد، پس تغییرات محیطی و یا

اطلاعات حاصله از نتایج عملکرد بخش‌های مختلف سازمان ممکن است هدف‌ها و راهبردهای سازمان را دستخوش تغییر سازد [۲۰]، بنابراین برای گذار از یک سازمان سنتی به یک سازمان دانایی محور، تغییر و بازنگری در هدف‌ها و راهبردهای سازمان باید سرلوحه کار مدیران آن سازمان قرار گیرد.

در ارتباط با مؤلفه فرهنگ سازمان (سوال دوم پژوهش)، یافته‌ها حاکی از آن بود که از نظر کارکنان، فرهنگ سازمانی حاکم بر معاونت آموزشی وزارت بهداشت نتوانسته آن‌طور که باید و شاید به این سازمان در جهت تبدیل شدن به سازمانی دانایی محور کمک کند. یافته‌های این قسمت از پژوهش با آن بخش از یافته‌های پژوهش سیدی و همکاران، که در آن امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز در محور فرهنگی وجود داشت، هم راستا نمی‌باشد [۱۶]. همچنین، با آن بخش از یافته‌های پژوهش نعمتی و آراسته، که در آن امکان تبدیل مراکز رشد و پارک‌های علم و فن آوری به سازمان‌های دانایی محور در محور فرهنگی مراکز فوق، کمتر از متوسط بود، هم راستا می‌باشد [۸]. در تبیین این یافته می‌توان گفت، فرهنگ سازمانی به‌مثابه ارزش‌های مشترکی، که افراد سازمان را با همدیگر نگه می‌دارد، تعریف شده است [۲۱]، به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی به‌عنوان ارزش‌هایی که به کمک آنها کارها و امور روزمره سازمان انجام می‌پذیرد یا مفروضات و باورهای بنیادی که بین اعضاء سازمان مشترک می‌باشند توصیف شده است. با نگاهی دقیق به این تعاریف پی می‌بریم که زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضاء سازمان است. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، سمبل‌ها، شعائر، داستان‌ها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان به‌وجود آمده‌اند. این الگوها باعث می‌شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضاء باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی به‌وجود آید [۲۲]. موفقیت سازمان در اجرای هر راهبرد از جمله مدیریت دانش، تا حدود زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی از آن راهبرد بستگی دارد. تلاش سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان دانایی محور در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد [۲۳]، بنابراین فرهنگ سازمانی نقش غیرقابل انکاری در موفقیت یا شکست تغییر و تحولات در سازمان‌ها ایفا می‌کند. چرا که با اهرم فرهنگ به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود [۲۴]، با آگاهی از این نکته که فرهنگ سازمانی و چگونگی تحول آن نه تنها به‌شکل یک الزام، بلکه به‌عنوان داغ‌ترین مقوله تحول در سازمان‌ها که می‌تواند نقش تسهیل‌گر یا بازدارنده را در پیروزی یا شکست برنامه‌های تغییر یک سازمان از سنتی به دانایی محور را داشته باشد [۲۵]، پس تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی برای تسهیل در تبدیل یک سازمان به سازمان دانایی محور ضروری می‌باشد.

در ارتباط با مؤلفه ساختار سازمانی (سوال سوم پژوهش)، یافته‌ها حاکی از آن بود که از نظر کارکنان، ساختار سازمانی معاونت آموزشی وزارت بهداشت برای تبدیل شدن آن به سازمان دانایی محور مناسب نیست. یافته‌های این قسمت از پژوهش با آن بخش از یافته‌های پژوهش سیدی و همکاران، که در آن امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز در محور اداری-تشکیلاتی وجود داشت، هم‌راستا نمی‌باشد [۱۶]. همچنین، با آن بخش از یافته‌های پژوهش نعمتی و آراسته، که در آن امکان تبدیل مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری به سازمان‌های دانایی محور در محور اداری-تشکیلاتی مراکز فوق، متوسط بود، هم‌راستا نمی‌باشد [۸]. در تبیین این یافته می‌توان گفت، ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی، افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیارات و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش‌دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد [۲۳]. بنابراین ساختارهای سنتی با ویژگی‌هایی چون تمرکز، تقسیم شدید کار، عدم انعطاف در برابر تغییرات محیط، کنترل نزدیک و شکل مکانیکی خود، هرگونه تحرک و پویایی را از سازمان می‌گیرد. در مقابل، ساختارهای سازمانی پویا و ارگانیک با اشکال شبکه‌ای و ویژگی‌هایی چون؛ مشتری محوری، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، تقسیم قدرت، انعطاف بالا، کاهش عدم اطمینان محیطی و گرایش به خودکنترلی زمینه قوی‌تری برای اجرای فرآیند تغییر و تحول‌پذیری در سازمان فراهم می‌کند [۲۶]، از طرفی با وارد شدن به عصر دانایی، دانش به‌عنوان مهمترین سرمایه سازمان مطرح شده و موفقیت سازمان‌ها به‌توانایی در ایجاد، کسب و بهره‌گیری و انتقال دانش بستگی پیدا کرده است. از این رو سازمان‌ها برای اینکه بتوانند از فرصت‌های پیش آمده در محیط پویای کنونی استفاده کرده و مزیت رقابتی کسب نمایند، باید منابع دانش را به‌صورت اثربخش مدیریت نمایند؛ و به‌دین منظور به‌تجدیل و اصلاح ساختارهای خود پرداخته‌اند [۲۳]، بنابراین هر ساختاری مستعد و مناسب، سازمان دانایی محور نیست. پس برای کمک در جهت تبدیل سازمان سنتی به سازمان دانایی محور، لازم است که ویژگی‌های جدیدی در ساختار سازمان‌ها مورد

توجه قرار گیرد، ویژگی‌هایی که در سطحی بالاتر از ویژگی‌های ساختاری در سازمان‌های سنتی است، این ویژگی‌ها عبارتند از: روابط مبتنی بر اعتماد، روابط تعامل محور و روابط عاطفی [۲۷].

در ارتباط با مؤلفه فناوری سازمان (سؤال چهارم پژوهش)، یافته‌ها حاکی از آن بود که از نظر کارکنان، سطح فناوری در معاونت آموزشی وزارت بهداشت پایین است. یافته‌های این قسمت از پژوهش با آن بخش از یافته‌های پژوهش سیدی و همکاران، که در آن امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز در محور فناوری وجود داشت، هم‌راستا نمی‌باشد [۱۶]. همچنین، با آن بخش از یافته‌های پژوهش نعمتی و آراسته، که در آن امکان تبدیل مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری به سازمان‌های دانایی محور در محور فناوری مراکز فوق، بیشتر بود، هم‌راستا نمی‌باشد [۸].

در تبیین این یافته می‌توان گفت، منظور از فناوری سازمان، فرایندی است که از طریق آن مواد خام و منابع اولیه تغییر شکل داده و به صورت یک محصول یا بازده در می‌آید. بنابراین فناوری هم می‌تواند اشاره کند به ماشین‌آلات مورد استفاده برای تغییر شکل دادن مواد به یک محصول، و هم دلالت داشته باشد بر فرایندهای ذهنی یا تحلیلی مورد استفاده برای دگرگون‌سازی اطلاعات به یک فرآورده ذهنی. در سازمان‌ها برای فعالیت‌های سازمانی، ممکن است فناوری‌های ویژه‌ای وجود داشته باشد. در نتیجه هر سازمانی فناوری‌های خاص خود را دارد [۲۰]، از طرفی، عوامل بسیار زیادی وجود دارند که موجب موفقیت سازمان در به‌کارگیری راهبرد مدیریت دانش می‌شود. اما شاید یکی از مهمترین عوامل موثر، گسترش زیرساخت‌های مناسب فناوری‌های اطلاعاتی باشد [۲۳]. امروزه فناوری در کنار نیروی انسانی نه تنها از شاخص‌های عمده پیکره‌بندی سازمان‌های نوین و پیش‌رو محسوب می‌شود، بلکه در ارتباط با دیگر عناصر نقش مسلط و تعیین کننده دارد. در واقع تحول سازمان‌های مختلف و ارتقای بهره‌وری و کارایی در آنها منوط به افزایش سطح دانش و استفاده از فن‌آوری است [۲۸]، بنابراین فن‌آوری موجب توانمند شدن سازمان‌های دانایی محور می‌شود و به عنوان موثرترین وسیله جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال و اشاعه دانش محسوب می‌گردد.

در ارتباط با سؤال پنجم پژوهش، یافته‌ها حاکی از آن بود که بین دیدگاه‌های کارکنان زن و مرد معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درباره مؤلفه‌های ساختار سازمان و فن‌آوری سازمان تفاوت معناداری مشاهده شد. یافته‌های دیگر این پژوهش، حاکی از آن بود که بیشترین میزان همبستگی بین مؤلفه‌های سازمان دانایی محور در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، بین مؤلفه ساختار سازمان و فن‌آوری سازمان بود. علاوه بر این، یافته‌های دیگر پژوهش حاکی از آن بود که، از نظر کارکنان، فن‌آوری سازمان نسبت به سایر مؤلفه‌های سازمان دانایی محور از وضعیت بهتری در معاونت آموزشی وزارت بهداشت برخوردار بوده است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که، فن‌آوری به‌عنوان یک زیرساخت سازمانی دانش، شامل کلیه سخت افزارهای و نرم افزارها و سایر ابزار و ادوات مرتبط با فن‌آوری می‌باشد. به عبارت دیگر، کلیه امکانات فن‌آوری که در سازمان در راستای جذب، تسهیم و کاربرد دانش استفاده می‌شوند، فن‌آوری را به‌عنوان یک زیرساخت دانش سازمانی شکل می‌دهد. اگرچه دست یابی به سازمان دانایی محور مشکل است، لیکن فن‌آوری مانع آن نیست. چرا که سازمان از قبل بسیاری از فن‌آوری‌های مورد نیاز را در خود دارد، بنابراین خرید و نصب فن‌آوری آسان‌ترین بخش کار است. کار مشکل‌تر تغییر خط مشی، ساختار و طرز کار سازمان است تا بتوان رشد و به‌کارگیری مناسب دارایی‌های دانش را از بالاترین سطح به پایین ترین سطح کارکنان تشویق کند [۲۹]، بنابراین می‌توان گفت که ساختار سازمانی به عنوان پیش بایستی برای تغییر فن‌آوری سازمان است.

پیشنهاد‌های زیر براساس یافته‌های این پژوهش، و به منظور نیل به هدف‌ها سازمان دانایی محور، توصیه می‌شود:

- محترم شمردن تخصص کارکنان به‌عنوان دانش‌گران سازمان، توسط مدیران سازمان
- حمایت مدیران سازمان از به‌کارگیری دانش و تخصص کارکنان در انجام کارها
- ایجاد فضای ارتباطی بازتر، برای مشارکت بیشتر کارکنان سازمان در تصمیمات و راهبردهای کلی سازمان
- طراحی و پیاده سازی نقشه دانش سازمان جهت کشف استعدادها و مدیریت آنها
- تشویق کارکنان به کسب و تسهیم دانش در سازمان

References:

1. Vosoughi M, Nikkhalgh AA. Foundations of Sociology. Tehran: Bahineh Publication; 2004. [In Persian]
2. World Health Organization. Health Systems: Improving Performance [Internet]. 2000 [Cited 2014 May 20; updated 2014 June 11]. Available from: http://www.who.int/whr/2000/en/whr00_en.pdf?ua=1
3. Jalilvand MA. Essential and role of training in the improve of human resource and development. Tehran: Tehran University monthly. 2009;5(72):70-68. [In Persian]



4. Hoy WK, Miskel CJ. Educational administration: Theory, research, and Practice. New York: McGraw-Hill; 2008.
5. Lin RJ, Chen RH, Shun Chiu R. Customer relationship management and innovation capability: an empirical study. *Industrial Management & Data Systems*. 2009;110(1):1.
6. Center for Applied Research. What Is Strategic Thinking? [Internet]. 2001 [Retrieved 2014 March 25]. Available from: <http://www.Scolare.Com/Psyc.Author>.
7. Hansen HF. Organization of evidence-based knowledge production: Evidence hierarchies and evidence typologies. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2014;42(13):11-17.
8. Nemati MA, Arasteh HR. Studying the Possibility of Changing the Companies based in the country's science and technology parks and incubators to knowledge-based organizations. *New Thoughts on Education*. 2006;1(4):128-113. [In Persian]
9. L.Daft R. *Organization Theory and Design*. USA: South-Western, Engage Learning Press; 2010.
10. Smith ME, Lyles MA. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. USA: John Wiley & Sons Press; 2011.
11. Dadi M. The necessity of transformation in organizations. *Resalat newspaper*. 2009;21(6812):16. [In Persian]
12. Al-Ghamdi SM. The Obstacles to Successful Implementation of Strategic Decisions (electronic version). *Journal of Proquest*. 1998;98(6):1-10.
13. David FR. *Strategic Management*. Parsaeian A, Arabi M, trans. Tehran: culture and management Publication; 2007. [In Persian]
14. Mapetere D, Mavhiki S, Nyamwanza T, Sikomwe S, Mhonde C. Strategic Role of Leadership in Strategy Implementation in Zimbabwe's State Owned Enterprises. *International Journal of Business and Social Science*. 2012;3(16):271-276.
15. Khalilishoreni S. Introduction to Strategic Management (electronic version). *Journal of Tadbir* [Internet]. 1992 [cited 2014 June 24; updated 2014 July 18];3(25):9-14. [In Persian]
16. Sayedi M, Hatami H, Shahidi N, Amiri G. Feasibility of achieving the knowledge-based organization in the Islamic Azad University of Shiraz. *New Ideas in Education*. 2007;2(6):134-123. [In Persian]
17. Mirkamali M. *Leadership and educational management*. Tehran: Yastaroon Publication; 2013. [In Persian]
18. Burke WW. *Organizational Change: Theory and Practice*. CA: Sage Publications; 2002. P. 120.
19. Monavariyan A. Wisdom and Knowledge Management. *Monthly social / economic / scientific culture and society*. 2006;13(73,74):34-4. [In Persian]
20. Alagheband A. *General Management*. Tehran: Ravan Publications; 2012. P. 67. [In Persian]
21. Demers CH. *Organizational Change Theories a Synthesis*. California: SAGE publication; 2008.
22. Robbins S. *Organization Theory: Structure, Design, Applications*. Alvani M, Danaeifard H, trans. Tehran: Saffar Publication; 1997. [In Persian]
23. Monavariyan A, Asgari N, Ashena M. Dimensions of the structure and content knowledge-based organizations. Paper presented at: The first Conference on Knowledge Management; 2007 February 2-3; Tehran: Razi International Conference Center. [In Persian]
24. Sadrhaghighi K, Ghodrati M. Studying the role of organizational culture in transformation process from conventional budgeting to operational budgeting system in education and training organization of Western Azerbaijan. *Journal of Tadbir*. 2011;21(18):42-46. [In Persian]
25. Nazarzadeh Zare M, Abdi Azar S.H, Mardani A.H, Arein M.A. From Change to Organizational Transformation: a Survey of Tehran Medical Science University's Libraries. *Library Management Journal*. 2015;36(1/2):157-167.
26. Vaezi R, Sabzikaran E. Studying the relation between organizational structure and staff rehabilitation in Iran national distribution company of oil products-Tehran region. *Journal of transformation management research paper*. 2010;2(3):153-178. [In Persian]
27. Wang CL, Ahmed PK. Structure and structural dimensions for knowledge based organizations. *Measuring Business Excellence*. 2003;7(1):51-62. doi.org/10.1108/13683040310466726
28. Etemadmoghadam K. Second and final round of the talk show "Information Technology and Communications ITC" organizational transformation infrastructure, the essence of a new approach to information technology and communication. *Journal of Tadbir*. 2010;16(168):4-15. [In Persian]
29. Ahmadi AA, Salehi A. *Knowledge Management*. Tehran: Payame Noor Publication; 2010. [In Persian]