

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال پنجم - شماره ۱ - بهار ۹۳
 صص ۱۸۹-۲۰۰

رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و

تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌ها

مرضیه رضایی کلانتری^{۱*}، محمد صالحی^۲، سیده مریم طاهری^۳
 تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۲۱ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۸

چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی و تعیین سهم هر یک از چهار مؤلفه، سازگاری، مشارکت، انعطاف‌پذیری و رسالت سازمانی در مدیریت دانش پرداخته است. روش مورد استفاده توصیفی از نوع همبستگی است و اطلاعات مورد نیاز از طریق دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی با اعتبار ۰/۸۷ و مدیریت دانش با اعتبار ۰/۸۹ جمع‌آوری شده است. جامعه آماری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بوده که از این تعداد ۱۶۲ نفر بر اساس جدول کرجیسی و مورگان به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند، نتایج پژوهش نشان داده است که بین دو متغیر اصلی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ۰/۷۷ همبستگی وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به ترتیب مشارکت سازمانی (۰/۶۰)، انعطاف‌پذیری سازمانی (۰/۷۵)، رسالت سازمانی (۰/۶۹) و سازگاری سازمانی (۰/۴۹) همبستگی مشاهده شد و معادله رگرسیون سهم هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش را به ترتیب انعطاف‌پذیری سازمانی (۰/۵۷)، رسالت سازمانی (۰/۵)، سازگاری سازمانی (۰/۴) و مشارکت سازمانی (۰/۲) نشان داد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، مشارکت سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمانی، رسالت سازمانی، سازگاری سازمانی

^۱ - استادیار و عضو گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا

^۲ - دانشیار و عضو گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

^۳ - کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی

* - نویسنده مسئول: m.rezaee@iauneka.ac.ir

مقدمه

نظریه پردازان سازمانی بر این باورند که فرهنگ، نخست مرز سازمانی را تعیین می‌کند، دوم نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق کرده و سوم نوعی تعهد در افراد نسبت به چیزی به وجود می‌آورد که بیش از منافع شخصی فرد است و به بیان دیگر فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل بشمار می‌رود که از طریق ارائه معیارهای مناسب سازمان موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود که ممکن است سازمان را به جلو ببرد و یا از حرکت باز دارد (Pouramen, 2001).

به عبارت دیگر سازمان‌ها همانند افراد دارای شخصیت هستند که به قالب شخصیتی سازمان، فرهنگ سازمانی^۱ می‌گویند. به عبارت دیگر نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت به فرد است. همان‌گونه که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه‌های شخصیتی آنها کاوش صورت گیرد، به همین منوال برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می‌گردد، باید در فرهنگ تفحص شود. در واقع می‌توان گفت فرهنگ کلید تعالی سازمانی است، یا به عبارتی دیگر سازمان یک پدیده فرهنگی است. از این رو نمی‌توان بدون دستیابی به الگو و روشی برای برجسته سازی و آشکار نمودن تفاوت‌های بارز فرهنگی، نقش و نفوذ آثار فرهنگ را بر مدیریت کشف کرد، چرا که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان از جمله تعیین راهبردها، وظایف مدیریت، دگرگونی سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان و مدیران و به‌گونه کلی بر تمام ابعاد وجودی سازمان تأثیر می‌گذارد (Goudarzi, 2002).

سازمان‌هایی که در پی بهبود مستمر خود هستند، همواره در صدد شناسایی وضعیت خود می‌باشند، زیرا با این روش می‌توانند برای آینده برنامه‌ریزی درستی داشته باشند. خود ارزیابی براساس مدل تعالی سازمانی (EFQM^۲) یکی از روش‌های معمول و متداول برای تعیین وضعیت و موقعیت سازمان‌های متعالی است. از نگاه دیگر، با ملاحظه نظام آفرینش می‌توان دریافت که ارزیابی در بطن آن قرار دارد. وجود نظم بسیار موزون در جهان خلقت حکایت از حلقه بازخورد کاملاً حساب شده- ای دارد و نظام ارزیابی به عنوان یکی از عناصر این حلقه مطرح است. هرچند ممکن است بشر به علت نقص دانش و اطلاعات قادر به تبیین آن نباشد، ولی قوام و دوام یک سیستم منوط به وجود نظام ارزیابی و کنترل است. صاحب‌نظران و پژوهشگران بر این باورند که عملکرد، موضوعی اصلی در

^۱- Organizational cluture

^۲- Eurpean Foundation for Quality Management

تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را تصور کرد که مشمول ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد (Niven, 2003).

ویروساک^۱ (۲۰۱۰)، معتقد است که سازمان‌ها قبل از اقدامات دانشی، بایستی نگاهی دقیق به فرهنگ سازمانی خود داشته باشند. فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش^۲ مطرح می‌باشد. قابلیت و توانایی استفاده از اطلاعات و تکنولوژی و قابلیت نوآوری در مدیریت و فرایندها به نوبه خود متکی بر توانایی یادگیری نهفته درون سازمان است. سیستم مدیریت دانش^۳ (KMS) درون یک سازمان یادگیرنده^۴، باید قادر باشد که فعالیت‌های کاری و یادگیری افراد را با هم هماهنگ سازد و نیز باید در برگیرنده محرک‌ها و انگیزه‌های کافی باشد تا بتواند همه اعضا را جذب نموده و آنها را درگیر فعالیت‌های درون سازمان نماید (Nikpour, Salagheghe, 2010).

فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات جالب و مهم مدیریت رفتار سازمانی^۵ است. پژوهشگران و مراکز علمی برای تعریف، شناخت و تأثیر آن بر رفتار کارکنان بسیار تلاش کردند. یکی از کامل‌ترین تعریف درباره فرهنگ سازمانی مربوط به تعریف هوکزیسینکی و بوچانان^۶ (۲۰۰۱) می‌باشد که فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه نسبتاً یکنواخت از ارزش‌ها و اعتقادات، آداب و رسوم، سنت‌ها و شیوه‌های پایدار می‌داند که توسط اعضای سازمان انتقال می‌یابد (سیف الهی و داوری، ۲۰۰۸). مارکو و آرت^۷ (۲۰۰۹) معتقدند که خلق و انتقال مؤثر دانش مستلزم وجود ساختار خاصی در سازمان است. ساختار درونی سازمان می‌تواند مشوق یا مانع مدیریت دانش باشد. انتقال و خلق دانش مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است که در آن افراد و گروه‌ها تمایل داشته باشند با یکدیگر همکاری نموده و در راستای منافع متقابلی که دارند، دانش خود را با یکدیگر مستقیم نمایند (نیک پور و سلاجقه، ۲۰۱۰).

به زعم مهینی (۲۰۰۱)، ایجاد مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و نهادهای آموزش عالی ضروری می‌باشد تا با ایجاد و نگهداری چهارچوبی که همه اعضای دانشگاه با استفاده از دانش برای بهره‌وری

^۱- Wirosock

^۲- Knowledge management

^۳- Knowledge management system

^۴- Learner organization

^۵- Organizational behavior management

^۶- Hokzisinki & Buchanan

^۷- Marco & Art

در آموزش، یادگیری-یاددهی و پژوهش و نیز اهدافی که آنان را قادر می‌سازد تا به راحتی و همزمان بتوانند به اطلاعات مورد نیاز خود در هر زمان و مکان دست یابند.

در تأثیر موارد فوق به نتایج چند پژوهش می‌توان اشاره کرد:

قلی زاده (۲۰۰۴)، پژوهش میدانی که بر روی مدیران دانشگاه انجام شده است نشان داد که میان فرهنگ سازمانی و درونی و برون سازی مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. خوانساری (۲۰۰۵)، نتیجه گرفته است که کاربست مدیریت دانش در این سازمان از جمله چالش‌های اصلی به شمار می‌رود. عسکری (۲۰۰۵)، نشان داد که رابطه معناداری بین عناصر ساختاری سازمان و انتقال دانش وجود دارد. امین بیدختی و همکاران در سال (۲۰۱۱)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان" انجام دادند، نتایج نشان می‌دهد که: بین همه انواع فرهنگ سازمانی (قبیله، سلسله مراتب، بازار، وضعیت سالار) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. عباسی و همکاران در سال (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری" انجام دادند، نتایج نشان دادند که: این پژوهش کاربردی و از نوع پیمایشی و با هدف شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نیز رابطه آن با میزان اجرای مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها انجام پذیرفته است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری که حداقل ۲۰ سال از زمان تاسیس آن گذشته باشد، تشکیل می‌دهد. دانش فرد و شهابی نیا در سال (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران" انجام دادند نتایج نشان داد که: پنج مولفه تیم‌سازی، یادگیری، مذاکره و گفتگو، حمایت مدیریت عالی و ارتباطات به عنوان مولفه‌های فرهنگ سازمانی، و تبدیل ایده، ذخیره دانش، انتقال دانش، انتقال دانش و تولید دانش به عنوان مولفه‌های استقرار مدیریت دانش در نظر گرفته شده‌اند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان شرکت فوق‌الذکر در سال ۸۸ - ۷۸ می‌باشند که تعداد آنها ۸۱ نفر است. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه فرهنگ سازمانی می‌باشد. ابزار پژوهش در این بررسی پرسشنامه‌ای محقق محور بوده است به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در سطح آمار توصیفی شامل جدول توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، نمودارها و در سطح آمار استنباطی از آزمون نشانه (علامت) و جهت آزمون نهایی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است و تحلیل داده‌ها نشان داد که وضعیت تیم‌سازی، مذاکره و گفتگو، ارتباطات حمایت مدیریت

عالی و یادگیری در شرکت فوق‌الذکر به‌گونه‌ای است که زمینه لازم برای استقرار مدیریت دانش در سازمان را مهیا نمی‌کند. رزقی در سال (۲۰۰۸)، پژوهشی تحت عنوان "نقش مدیریت دانش بر عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ تهران" انجام داد، نتایج نشان می‌دهد که:

- ۱- بکارگیری مدیریت دانش در بهبود عملکرد مدیران مؤثر است.
 - ۲- بین مدیریت دانش مدیران پایه و ارشد تفاوت معنادار وجود دارد.
- نوناکا^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، نتیجه گرفته‌اند که تا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان متحول نگردد، ایجاد و هدایت دانایی‌های جدید نتیجه نخواهد داد.

دونگ تایو یانگ دونگ فنگ سو در سال (۲۰۱۱)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانایی خلق دانش" انجام داد نتایج نشان می‌دهد که: فرهنگ سازمانی نقش مهمی در توانایی خلق دانش سازی می‌کند. به خصوص، جمع‌گرایی تاثیر مثبتی بر توانایی خلق دانش دارد، در حالی که فاصله قدرت اجتناب‌های عدم قطعیت اثرات منفی دارند. این پژوهش نه تنها راجع به بررسی مدیریت دانش توسط شناسایی یکی از مقدمات کلیدی توانایی خلق دانش- فرهنگ سازمانی بلکه راجع به اهمیت ادبیات فرهنگ سازمانی توسط نشان دادن فرهنگ سازمانی صحیح برای توانایی خلق دانش نیز بود.

دیم^۲ در سال (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان "تعیین رابطه میان فرهنگ سازمانی و اثر بخشی کارت امتیازی متوازن" انجام داد نتایج نشان می‌دهد که: هر یک از چهار ویژگی سازمانی مشارکت (درگیر شدن در کار)، انسجام، انطباق پذیری، و مأموریت با اثر بخشی کارت امتیازی متوازن رابطه معنادار و مثبتی دارد.

جری امسپلین و همکارانش^۳ در سال (۲۰۱۰)، پژوهشی تحت عنوان "ارتباط بین فرهنگ سازمانی، ساختار، استراتژی، و اثر بخشی سازمانی: نقش میانجی‌گری مدیریت دانش" انجام دادند، نتایج نشان داد که:

اقدامات مدیریت دانش ویژه شرایط هستند و می‌توانند اثر بخشی سازمانی را تحت تاثیر قرار دهند این پژوهش، نقش میانجی‌گری ممکن مدیریت دانش را بر رابطه بین فرهنگ، ساختار، استراتژی، و اثر بخشی سازمان مورد بررسی قرار می‌دهد. این پژوهش بر روی ۳۰۱ سازمان اجرا شد. نتایج آن نشان می‌دهند که مدیریت دانش دارای نقش میانجی‌گری کامل بر تاثیر فرهنگ سازمانی بر اثر بخشی سازمان، و به‌گونه ناقص بر تاثیر ساختار و استراتژی سازمان بر اثر بخشی سازمان می‌باشد.

¹- Nonaco

²- Deem,J

³- Geryn. Mclean and Baiying and Weizheng

این یافته‌ها حاصل نتایج ضمنی تئوری برای ادبیات مدیریت دانش هستند، زیرا آنها گستره تحقیقات درباره مدیریت دانش را از آزمایش یک سری اقدامات مدیریتی مستقل به آزمایش مکانیسم گسترده سیستم که منابع داخلی و پیشرفت رقابتی را ارتباط می‌دهد، توسعه می‌دهند.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری ما را کارکنان دانشگاه آزاد واحد ساری تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۲۷۴ نفر است. نمونه آماری با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب می‌شود و با استفاده از جدول کرجیسی و مورگان ۱۶۲ نفر انتخاب شدند که از این تعداد ۵۱ نفر زن و ۱۱۱ نفر مرد بوده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی ادوین (۲۰۰۶) و پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون است. و به روش طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ادوین دارای ۴ خرده مقیاس مشارکت سازمانی، سازگاری، انعطاف پذیری سازمانی، رسالت سازمانی می‌باشد، این پرسشنامه دارای ۳۱ پرسش است. به منظور سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون استفاده شده است. این پرسشنامه متشکل از ۴۵ سوال است. روایی پرسشنامه مدیریت دانش از طریق همبستگی بین هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه توسط لاوسون اثبات شده است.

پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی در تحقیقات متعدد نظیر سبحانی نژاد (۲۰۰۸)، شاین (۲۰۰۹)، پوپر و لیشینتز (۲۰۰۹) تأیید شده است. ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های این پرسشنامه به ترتیب عبارتند از: مشارکت سازمانی (۰/۸۴)، سازگاری سازمانی (۰/۷۸)، انعطاف-پذیری سازمانی (۰/۷۱)، رسالت سازمانی (۰/۸۱) و کل پرسشنامه (۰/۸۷) گزارش شده است (نیک‌پور و سلاجقه، ۲۰۱۰). ضریب پایایی پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد، و در پژوهش نیک‌پور مقدار آن ۰/۸۹ به دست آمد و در پژوهش قلی-زاده ۰/۷۴ مشاهده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. که از روش آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، واریانس و خطای استاندارد و در روش آمار استنباطی از روش ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون استفاده شد.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی ادوین (۲۰۰۶) و پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون است. و به روش طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ادوین دارای ۴ خرده مقیاس مشارکت سازمانی، سازگاری، انعطاف‌پذیری سازمانی،

رسالت سازمانی می‌باشد، این پرسشنامه دارای ۳۱ پرسش است. به‌منظور سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون استفاده شده است. این پرسشنامه متشکل از ۴۵ پرسش است.

یافته‌ها

به‌منظور بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از همبستگی پیرسون به شرح جداول زیر استفاده شده است.

جدول ۱. رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

فرضیه	متغیر	مقدار همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری sig	مقدار خطا p	مقدار t بحرانی
۱	فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش	۰/۷۷	۱۶۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۱۹۵

در ارتباط با فرضیه اول، سطح معناداری برابر با $sig=0/000$ از مقدار خطای در نظر گرفته شده برابر با $p = 0/05$ کوچکتر مشاهده شد به عبارتی چون مقدار همبستگی محاسبه شده برابر $(r = 0/77)$ با درجه آزادی ۱۶۲ و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($= 0/05$ خطا) از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($t = 0/195$) بزرگتر است. لذا رابطه بین دو متغیر معنادار است به عبارتی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توانیم قضاوت کنیم که بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش $0/77$ همبستگی وجود دارد در این صورت فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_A) تائید می‌گردد، بنابراین هرچه میزان فرهنگ سازمانی بیش‌تر باشد مدیریت دانش در آن سازمان می‌تواند نقش موثرتری ایفاء کند.

جدول ۲. رابطه سازگاری سازمانی و مدیریت دانش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

فرضیه	متغیر	مقدار همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری sig	مقدار خطا p	مقدار t بحرانی
۲	سازگاری سازمانی و مدیریت دانش	۰/۴۹	۱۶۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۱۹۵

در ارتباط با فرضیه دوم، سطح معناداری برابر با $sig=0/000$ از مقدار خطای در نظر گرفته شده برابر با $p = 0/05$ کوچکتر مشاهده شد به عبارتی چون مقدار همبستگی محاسبه شده برابر $(r = 0/49)$ با درجه آزادی ۱۶۲ و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($= 0/05$ خطا) از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($t = 0/195$) بزرگتر است. لذا رابطه بین دو متغیر معنادار است به عبارتی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توانیم قضاوت کنیم که بین دو متغیر سازگاری سازمانی و مدیریت دانش $0/49$ همبستگی وجود دارد در این صورت فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_A) تائید می‌گردد، بنابراین هرچه میزان سازگاری سازمانی بیش‌تر باشد مدیریت دانش در آن سازمان می‌تواند نقش موثرتری ایفاء کند.

جدول ۳. رابطه مشارکت سازمانی و مدیریت دانش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

فرضیه	متغیر	مقدار همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری sig	مقدار خطا p	مقدار r بحرانی
۳	مشارکت سازمانی و مدیریت دانش	۰/۶۰	۱۶۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۱۹۵

در ارتباط با فرضیه سوم، سطح معناداری برابر با $\text{sig}=0/000$ از مقدار خطای در نظر گرفته شده برابر با $p = 0/05$ کوچکتر مشاهده شد به عبارتی چون مقدار همبستگی محاسبه شده برابر $(r=0/60)$ با درجه آزادی ۱۶۲ و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($= 0/05$ خطا) از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=0/195$) بزرگتر است. لذا رابطه بین دو متغیر معنادار است به عبارتی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توانیم قضاوت کنیم که بین دو متغیر مشارکت سازمانی و مدیریت دانش ۰/۴۹ همبستگی وجود دارد در این صورت فرضیه صفر (H_0) که بیانگر عدم وجود رابطه بین دو متغیر بوده است رد و فرضیه پژوهش (H_A) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر مشارکت سازمانی و مدیریت دانش بوده است تأیید می‌گردد، بنابراین هرچه میزان مشارکت سازمانی بیش‌تر باشد مدیریت دانش در آن سازمان می‌تواند نقش موثرتری ایفاء کند.

جدول ۴. رابطه انعطاف پذیری سازمانی و مدیریت دانش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

فرضیه	متغیر	مقدار همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری sig	مقدار خطا p	مقدار r بحرانی
۴	انعطاف پذیری سازمانی و مدیریت دانش	۰/۷۵	۱۶۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۱۹۵

در ارتباط با فرضیه چهارم، سطح معناداری برابر با $\text{sig}=0/000$ از مقدار خطای در نظر گرفته شده برابر با $p=0/05$ کوچکتر مشاهده شد به عبارتی چون مقدار همبستگی محاسبه شده برابر $(r=0/75)$ با درجه آزادی ۱۶۲ و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($= 0/05$ خطا) از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=0/195$) بزرگتر است. لذا رابطه بین دو متغیر معنادار است به عبارتی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توانیم قضاوت کنیم که بین دو متغیر انعطاف پذیری سازمانی و مدیریت دانش ۰/۷۵ همبستگی وجود دارد در این صورت فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_A) تأیید می‌گردد، بنابراین هرچه میزان انعطاف پذیری سازمانی بیش‌تر باشد مدیریت دانش در آن سازمان می‌تواند نقش موثرتری ایفاء کند.

جدول ۵. رابطه رسالت سازمانی و مدیریت دانش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

فرضیه	متغیر	مقدار همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری sig	مقدار خطا p	مقدار r بحرانی
۵	رسالت سازمانی و مدیریت دانش	۰/۶۹	۱۶۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۱۹۵

در ارتباط با فرضیه پنجم، سطح معناداری برابر با $\text{sig}=0/000$ از مقدار خطای در نظر گرفته شده برابر با $p=0/05$ کوچکتر مشاهده شد. به عبارتی چون مقدار همبستگی محاسبه شده برابر

($r = 0/69$) با درجه آزادی ۱۶۲ و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r = 0/195$) بزرگتر است. لذا رابطه بین دو متغیر معنادار است به عبارتی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توانیم قضاوت کنیم که بین دو متغیر رسالت سازمانی و مدیریت دانش ۰/۶۹ همبستگی وجود دارد در این صورت فرضیه صفر (H_0) رابطه بین دو متغیر رد و فرضیه پژوهش (H_A) تأیید می‌گردد، بنابراین هرچه میزان رسالت سازمانی بیش‌تر باشد مدیریت دانش در آن سازمان می‌تواند نقش موثرتری ایفاء کند.

جدول ۶. محاسبات رگرسیون جهت تعیین سهم عوامل فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش

براساس رگرسیون						
منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	Sig	مقدار آلفا
رگرسیون	۸۲۰۰۵	۴	۲۰۵۰۱			
باقیمانده	۳۹۳۶۷	۱۵۷	۲۵۰/۴۷	۸۱/۷۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵
کل	۱۲۱۳۷۲	۱۶۱	-			

جدول ۷. تعیین سهم هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی موثر بر مدیریت دانش

متغیرها	انعطاف پذیری سازمانی	رسالت سازمانی	سازگاری سازمانی	مشارکت سازمانی
میزان سهم	۵۷٪	۵٪	۴٪	۲٪

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش تلاشی برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش و تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که:

یافته‌های پژوهش در فرضیه نخست نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد، و این رابطه را ضریب همبستگی پیرسون معنادار نشان داد چرا که سطح معناداری برابر با $\text{sig} = 0/000$ از مقدار خطا برابر با ۰/۰۵ کوچکتر مشاهده شد، نتیجه حاصل از این بررسی با یافته‌های پژوهش مهبینی (۲۰۰۱) همخوانی دارد چون وی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ایجاد مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و نهادهای آموزش عالی ضروری می‌باشد تا با استفاده از آن به بهروری در آموزش، یاددهی و یادگیری می‌توان دست پیدا کرد.

یافته‌های پژوهش در فرضیه دوم نشان داد که بین سازگاری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد، و این رابطه را ضریب همبستگی پیرسون معنادار نشان داد چرا که سطح معناداری برابر با $\text{sig} = 0/000$ از مقدار خطا برابر با ۰/۰۵ کوچکتر مشاهده شد، لذا نتیجه حاصل از

این بررسی با نتیجه پژوهش مک کاون همخوانی دارد چون به اعتقاد مک کاون سازگاری سازمانی سبب بهبود تصمیم‌گیری‌ها، فراهم نمودن سطح رضایت کارکنان، خلق مزیت رقابتی مبتنی بر دارایی‌های فکری و اجتماعی توسعه و تقویت نیروی کارمدیریت دانش می‌گردد.

افراد نیازمند به یادگیری دانش برای سازگاری بیش‌تر در زمینه کاریشان هستند به همین دلیل هر چقدر سازمان نسبت به افزایش دانش افراد در کارشان مؤثر باشند سازگاری کارکنان بیش‌تر خواهد شد.

یافته‌های پژوهش در فرضیه سوم نشان داد که بین مشارکت سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد، و این رابطه را ضریب همبستگی پیرسون معنادار نشان داد چرا که سطح معناداری برابر با $\text{sig} = 0/000$ از مقدار خطا برابر با $0/05$ کوچکتر مشاهده شد، لذا نتیجه حاصل از این بررسی با نتایج بیدختی و همکاران (۲۰۱۰)، دانش فرد (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

مسئولین سازمان با برنامه‌ریزی برای مشارکت هرچه بیش‌تر کارکنان در فعالیت‌های سازمان و افزایش کارهای تیمی، حس مالکیت (تعلق) و مسئولیت‌پذیری را در آنها توسعه دهند.

یافته‌های پژوهش در فرضیه چهارم نشان داد که بین انعطاف‌پذیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد، و این رابطه را ضریب همبستگی پیرسون معنادار نشان داد چرا که سطح معناداری برابر با $\text{sig} = 0/000$ از مقدار خطا برابر با $0/05$ کوچکتر مشاهده شد، لذا نتیجه حاصل از این بررسی با نتایج شرف‌الدین و رولند (۲۰۰۴) همخوانی دارد.

شرف‌الدین و رولند معتقدند که سازمان‌های پویا و دانش محور از سطح انعطاف با لایی در آموزه‌های یادگیری-یاددهی، پژوهش برخوردارند.

یافته‌های پژوهش در فرضیه پنجم نشان داد که بین رسالت سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد، و این رابطه را ضریب همبستگی پیرسون معنادار نشان داد چرا که سطح معناداری برابر با $\text{sig} = 0/000$ از مقدار خطا برابر با $0/05$ کوچکتر مشاهده شد، لذا نتیجه حاصل از این بررسی با نتایج بیدختی (۲۰۱۰)، مورالی، تروی و لرن (۲۰۰۷) همخوانی دارد. آنها اعتقاد دارند که رسالت اصلی سازمان‌های دانش محور نظیر کالج‌ها و دانشگاه‌ها خلق و ایجاد و انتقال مدیریت دانش در سطح جامعه و بویژه در میان شهروندان است.

References

Amin Bidokhti, Aliakbar and et al.(2011), The relationship between organizational culture and knowledge management education of Semnan, Journal of Strategy, Number 59, pages 191-216.

Balthazard, A. P. & cooke, R.A. (2004). Organization culture and knowledge management success, Assessing the Behavior Performance continuum” International Conference on system sciences. Hawaii.

Daneshfard, Karam allah Shahabi nia, Saeid(2010), Relationship between electric power distribution, Executive Assistant North East of Tehran, Journal of Management, seventh Years, No. 17.

Dong wang, zhong feng su, Dongtao yang, (2011). Culture and knowledge creation capability journal of knowledge management, Vol. 15 Iss: 3, pp. 363 – 373.

Goudarzi , Akram. gominan , vajihe(2002), Principles, foundations and theories of organizational culture, Isfahan, Publishing of the University Jihad.

Hasanzadeh, Ramezan (2007), Research Methods in Behavioral Sciences, Tehran: Publications Savalan.

Holowzki, A. (2002). The Relationship Between knowledge Management and organizational culture. University of Oregon, Applied in formation management program, December.

Khansari, Jeyran (2005), Evaluation of Knowledge Management in Special Libraries Electricity Affairs of the Ministry of Power, PhD thesis Field Library - Islamic Azad University, Tehran Science and Research.

Marco, D & Art, E (2009) knowledge management tor higher Education, university of verginiya press .

Mahini, Mardani (2001), Theory of organizational culture and Required knowledge management in organizations, Article published in the Proceedings of the challenges of higher education, Tehran , Ministry of Science, Research and Technology.

Nikpour, Amin. Salajeqeh, Sanjar (2010), Relationships between knowledge management and organizational culture View of Kerman University of Medical Sciences faculty members, Management beyond No. 14.

Nonaco, B.J. and all. (2005). In trodution to organizational culture, new York press.

Pouramen, Behzad (2001), study and Assessment of the existing organizational culture Center of the Iranian Scientific Information and Documentation, Research Project.

Qoli zadeh, Mohammad reza (2004), The role of knowledge management in Mashhad Ferdowsi University, Information Technology Management Thesis, University of Mashhad.

Razaghi (2008), the role of knowledge management, performance management, Islamic Azad University, Tehran, 8th District.

Salehi, Mohammad and et al (2011), Functions of empowerment indicators Excellence Model in the ministry of Education and training in Sari

city, Quarterly Journal - Research new approach in management education, Third year, Number 1, pages 121-134

Wiro Sock, B. (2010). Innovations of Knowledge management Publisher of innovation school and professional press.