

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۳/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۰۵

فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات

دانشگاه شهید چمران اهواز، تابستان ۱۳۹۷

شماره پیاپی ۲۴، صص: ۱۲۸-۱۰۳

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه تهران

غلامرضا فدائی^۱، نادر نقشینه^۲، سیف‌اله اندایش^۳

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران است.

روش: این پژوهش از نظر شیوه پژوهش توصیفی-همبستگی و از شاخه پیمایشی است و بر حسب هدف در دسته پژوهش توسعه‌ای جای می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران تشکیل داده است که تعداد آن‌ها برابر با ۱۷۱۳ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده و حجم نمونه ۳۲۵ نفر می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون و مدیریت دانش نیومن استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی (۰/۹۱۵) و برای پرسش‌نامه مدیریت دانش (۰/۸۹۲) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل میانگین، جداول فراوانی و نمودارها، و آمار استنباطی شامل آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و عوامل آن (تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری، مأموریت) با مدیریت دانش در سطح ۰/۰۵ وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین نتایج نشان داد که تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت پیش بین‌های معناداری برای مدیریت دانش می‌باشند ($P < 0/05$).

واژگان کلیدی: اعضای هیأت علمی، انطباق‌پذیری، تعهد به مشارکت، دانشگاه تهران، فرهنگ

سازمانی، مدل دنیسون، مدل نیومن، مدیریت دانش.

۱. استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران ghfadaie@ut.ac.ir

۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران nnaghsh@ut.ac.ir

۳. مربی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه خلیج فارس بوشهر، دانشجوی دکتری دانشگاه تهران
andayesh.s@gmail.com (نویسنده مسئول)

مقدمه و بیان مسأله

مدیریت دانش در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به‌روز، افزایش اثربخشی، رضایت‌مندی مشتری و بهبود تصمیم‌گیری مؤثر است (پرز لویز و همکاران^۱، ۲۰۰۴)؛ اما مدیریت دانش برای آنکه قابل استفاده باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی^۲ موجود می‌باشد. زیرا در هر سازمانی فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد، شیوه‌ی فهم و معنی‌بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد (جان^۳، کلاین^۴ و ریان^۵، ۲۰۰۶). فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک نقش‌آفرین اصلی در مدیریت دانش و همچنین به‌عنوان یک منبع عمده مزیت رقابتی برای دستیابی سازمان‌ها به اهدافشان می‌باشد (کابرا و بوناچ^۶، ۱۹۹۹). لذا برای تسهیل مشارکت افراد و ایجاد دانایی، فرهنگ سازمانی حائز اهمیت است. در این پژوهش سعی شده‌است تا به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران پرداخته شود.

فرهنگ سازمانی می‌تواند مدیریت دانش را از طرق مختلف تحت‌تأثیر قرار دهد (گریگوری، هریس، آرمناکیس و شوک^۷، ۲۰۰۹). مدیریت دانش روش‌هایی را به وجود می‌آورد که با استفاده از آن اطلاعات جدید داخلی و خارجی را جذب، طبقه‌بندی و آن را در حافظه سازمان یکپارچه می‌کند. در این بین فرهنگ سازمانی به‌عنوان ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری، بر انتخاب و معنا دادن به این اطلاعات اثرگذار است (ژنگ^۸، ۲۰۰۵). نقش دوگانه فرهنگ سازمانی، هم به‌عنوان مانع اصلی و هم عامل توانمندسازی در اجرای مدیریت دانش، اهمیت این عامل را در کارآمدی مدیریت دانش مضاعف کرده‌است (اخوان و جعفری^۹، ۲۰۰۶). دانشگاه تهران نیز به‌عنوان سازمانی که متولی اصلی حمایت از آموزش و پژوهش و توسعه آن از طریق انجام پژوهش‌های علمی و فنی است، تلاش می‌کند با ارتقا و بهبود دائم سطح عملکرد

1. Susana & et al
2. organizational culture
3. Jones
4. Cline
5. Ryan
6. Cabrera & Bonache
7. Gregory, Harris, Armenakis, & Shook
8. Zheng
9. Akhavan & Jafari

خود به نحو مؤثرتری در نیل به اهداف خود گام بردارد. یکی از مهم‌ترین استراتژی‌هایی که می‌تواند در شرایط کنونی تأثیر به‌سزایی در این زمینه داشته باشد، مدیریت دانش است. ایجاد زمینه و پیش‌شرط‌های سازمانی مناسب از جمله فرهنگ سازمانی مناسب، اولین اقدامی است که باید برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز این استراتژی انجام شود. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط وجود دارد؟

وجود یک فرهنگ سازمانی منعطف که بتواند تغییرات را به‌خوبی مورد حمایت قرار دهد، برای کاویدن، فهمیدن و خلق دانایی مورد نیاز سازمان و اشاعه آن میان کارکنان سازمان ضروری به‌نظر می‌رسد. چرا که فرهنگ سازمانی یک سازمان، هویت و شخصیت آن سازمان می‌باشد (حسینی، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی می‌تواند سازمان را به جلو راند یا از حرکت باز دارد. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به‌عنوان یک مزیت رقابتی بهره‌گرفت (رحیمی، ۱۳۸۸). از این‌رو سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم‌کردن تعاملاتشان آموزش دهند (بیج^۱، ۲۰۰۳). با توجه به نکات ذکر شده و با توجه به تأکید دولت به اقتصادهای دانش محور در افق توسعه‌ی کشور، و همچنین مزایای مدیریت دانش و شناخت بهتر عوامل موفقیت آن به‌ویژه فرهنگ سازمانی، به‌نظر می‌رسد که چگونگی این ارتباط در سازمان‌های آموزشی، علمی و پژوهشی نظیر دانشگاه تهران نیز پژوهشی این‌چنین صورت گیرد.

مروری بر ادبیات و پیشینه موضوع

فرهنگ سازمانی

کابر^۲ (۲۰۰۲) از نظریه‌پردازان نمادین/ تفسیری معتقد است: «فرهنگ مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، رسوم و الگوهای رفتاری مشترک و اختصاصی یک گروه معین است.» در اصل، افراد فرهنگ را به‌عنوان سازوکاری که در انطباق با محیط بیرونی، حفظ انسجام و هویت

1 . Myrtle Beach

2 . Kubr

آن‌ها در تعامل با سایر گروه‌ها به آن‌ها کمک می‌کند، به وجود می‌آورند. دنیسون^۱ (۲۰۰۰) عقیده دارد فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود که همچون شالوده‌ای محکم به نظام مدیریت خدمت می‌کنند. علاوه بر آن، هم ارزش‌ها و باورها و هم نظام مدیریتی، باعث تقویت آن اصول اولیه می‌گردند. وی معتقد است که پیام و برداشت فرهنگ سازمانی به‌طور نزدیکی با استراتژی‌های سازمانی مرتبط هستند و تأثیر بسیار زیادی بر افرادی که در سازمان کار می‌کنند، دارند. دنیسون بیان می‌دارد، فرهنگ به آسانی قابل رؤیت و تماس نیست، اما به‌گونه‌ای با اهمیت، افراد سازمان آن را به‌خوبی می‌شناسد و قانون فرهنگ از هر قانون دیگری قوی‌تر است. در بسیاری از سازمان‌ها، این مهم‌ترین پیام و برداشت از فرهنگ است (دنیسون، ۲۰۰۰). هاناگان^۲ (۲۰۰۲)، دنیسون (۱۹۹۶)، شاین^۳ (۱۹۹۲) و مارتین^۴ (۱۹۹۲)، فرهنگ سازمان را شامل عناصری می‌دانند که می‌توان از میان آن‌ها چهار عنصر اصلی را به شرح زیر (شکل ۱) استخراج کرد (نقل در منوریان، قربانی، شریفی، ۱۳۸۷):

مفروضات اساسی: در عمیق‌ترین سطح آگاهی‌های فرهنگی، مفروضات ناخودآگاه و مسلم درباره چگونگی حل مسائل سازمانی می‌باشند که به اعضا می‌گویند که چگونه به امور بنگرند و درباره آن‌ها فکر کرده و آن‌ها را احساس نمایند.

ارزش‌ها: ارزش‌ها به اعضا می‌گویند که چه چیزی در سازمان‌ها مهم است. از آنجا که ارزش‌های برخی از سازمان‌ها توجه به مشتری است، اعضاء توجه زیادی به این دارند که چگونه با ارباب رجوع رفتار نمایند.

هنجارها: در سطحی بالاتر از ارزش‌ها، هنجارها قرار دارند که اعضاء را در اینکه چگونه باید در موقعیت‌های خاص عمل نمایند، راهنمایی می‌کنند.

سنت و تشریفات: در بالاترین سطح آگاهی‌های فرهنگی، سنت و تشریفات قرار دارند که آشکارتر از سایر سطوح عناصر فرهنگی هستند. این‌ها شامل رفتارهای مشهود و همین‌طور ساختارها، رویه‌ها، قوانین و ابعاد فیزیکی سازمان هست.

-
1. Denison
 2. Hanagan
 3. Schein
 4. Martin



شکل ۱. عناصر اصلی فرهنگ سازمان

در این پژوهش از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (شکل ۲) استفاده شده است که مبتنی بر نظریه‌ها و یافته‌های علمی است. این مدل دربرگیرنده چهار ویژگی اصلی فرهنگ سازمانی با ۱۲ شاخص می‌باشد که در ذیل می‌آید (دنیسون، ۲۰۰۷، ۲۰۰۰):

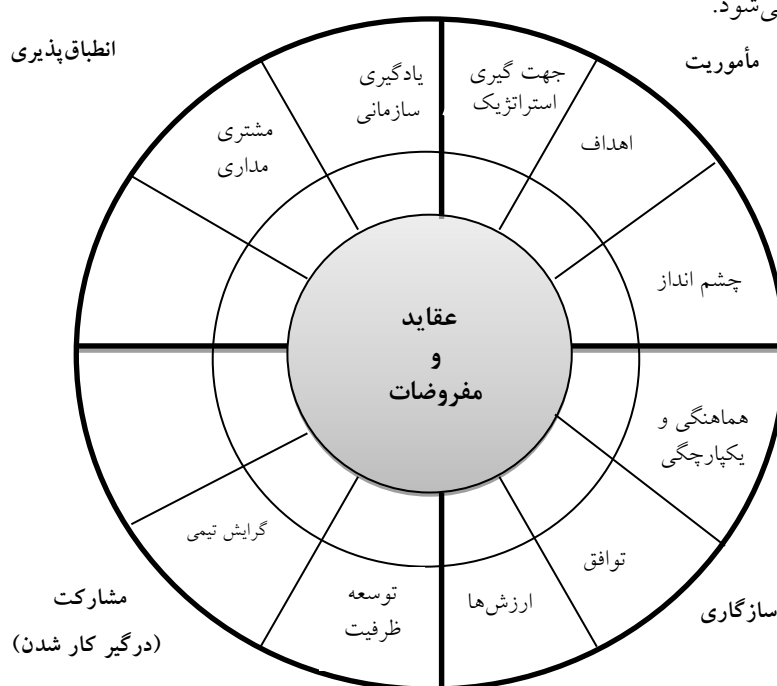
۱. **تعهد به مشارکت^۱ (درگیر شدن در کار):** فرهنگ سازمانی که ویژگی آن (درگیر شدن بالای کارکنان در کار) باشد، به‌طور قوی مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های مختلف سازمان مورد تشویق قرار می‌دهد و حس مالکیت، تعهد و مسئولیت را در آن‌ها به وجود می‌آورد که شامل توانمندسازی^۲، تیم‌گرایی^۳ و توسعه قابلیت‌ها^۴ می‌باشد.

۲. **سازگاری^۵ (ثبات و یکپارچگی):** در سازمانی که دارای ویژگی بارز سازگاری باشد، رفتار اعضا ریشه در مجموعه‌ای از ارزش‌های مرکزی دارد و پیرامون آن‌ها دارای مهارت بالایی برای دست‌یابی به توافق، حتی بر سر مسائل پیچیده هستند که هماهنگی و انسجام^۶، توافق^۷ و ارزش‌های بنیادین^۸ را در بر می‌گیرد.

1. Involvement
2. Empowerment
3. Team Orientation
4. Capability Development
5. Consistency
6. Coordination and Integration
7. Saffold
8. Agreement

۳. انطباق پذیری^۱: انطباق پذیری عبارت است از توجه به الزامات محیط کار در فعالیت‌ها و شامل ایجاد تغییر^۲، مشتری‌مداری^۳ و یادگیری سازمانی^۴ است.

۴. مأموریت^۵ (رسالت): رسالت یا مأموریت یک سازمان ارائه‌دهنده‌ی اهداف، معانی و مفاهیمی از سازمان است که به وسیله تعریف نقش اجتماعی و تعریف اهداف بیرونی سازمان به‌دست‌آمده است و نیت و جهت استراتژیک^۶، اهداف و مقاصد راهبردی^۷ و چشم‌انداز^۸ را شامل می‌شود.



شکل ۲. مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)

1. Adaptation
2. Block
3. Customer Focus
4. Organizational Learning
5. Mission
6. Goal Directed
7. Strategic Direction and Intent
8. Vision

مدیریت دانش

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند اطلاعات مهم را یافته، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند؛ و تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و نتیجه‌گیری ضروری است (داونپورت و پروساک^۱، ۱۹۹۸). مدیریت دانش می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به "عملکرد هوشمندانه‌تر" بهبود بخشد. مدیریت دانش به‌عنوان استراتژی حیاتی برای رسیدن به مزیت رقابتی در سال‌های اخیر در نظر گرفته شده است (یانگ^۲، ۲۰۱۰). پژوهشگران بر ابعاد گوناگون مدیریت دانش تمرکز کرده و آن را از دیدگاه‌های متفاوت تعریف نموده‌اند. تعاریف متعددی از مدیریت دانش وجود دارد اما مهم درک این است که هدف اساسی از مدیریت دانش بهبود عملکرد سازمانی به وسیله طراحی صریح، ابزارهای پیاده‌سازی، فرایندها، سیستم‌ها، ساختارها و فرهنگ برای بهبود خلق، به اشتراک‌گذاری و استفاده و... از دانش ضروری برای تصمیم‌گیری است (هولت، بارتزاک، کلارک و ترنت^۳، ۲۰۰۷). مدیریت دانش درباره‌ی کسب و ذخیره‌کردن دانش کارکنان و قابل دسترسی‌کردن دانش به دیگران در داخل یک سازمان است (نوناکا^۴، ۱۹۹۵).

مدیریت دانش می‌تواند به‌عنوان خلق، اکتساب، به اشتراک‌گذاری و بهره‌برداری از دانش برای ارتقای عملکرد سازمانی استفاده شود (رحمان و همکاران^۵، ۲۰۱۰؛ ون^۶، ۲۰۰۹؛ دیلیک و آوکو^۷، ۲۰۰۸). مدیریت دانش بر شناسایی دانش و ارائه آن تأکید می‌ورزد، به‌روشی که بتواند به‌صورت رسمی به‌اشتراک گذاشته‌شود و در نتیجه دوباره مورد استفاده قرار گیرد. بسیاری از پژوهشگران معتقداند، مدیریت دانش عبارت است از تغییر داده به اطلاعات و سپس اطلاعات به دانش (وواکارو، پاران و ولوسو^۸، ۲۰۱۰؛ گوتشالک^۹، ۲۰۰۷). مناسب‌ترین تعریف مربوط به

1. Davenport & Prusak
2. Yang
3. Holt, Bartczak, Clark, & Trent
4. Nonaka
5. Rehman et al
6. Wen
7. Dilek & Ülkü
8. Vaccaro, Parente & Veloso
9. Gottschalk

سازمان ناسا^۱ است که مدیریت دانش را در دسترس قرار دادن دانش مرتبط در زمان مقتضی برای نیازمندان به آن دانش تعریف نموده‌اند (جعفری، فشارکی و اخوان^۲، ۲۰۰۷). مدیریت دانش و حیطه‌های مربوط به آن بر این واقعیت تأکید دارند که در فضای اقتصاد نوین جهانی، دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در گرو ظرفیت و توانایی سازمان در توسعه و استفاده صحیح از منابع مبتنی بر دانش سازمان است. در واقع مدیریت دانش تلاش‌های استراتژیک ارزش‌افزا برای بهبود اثربخشی سازمان در تغییرات محیط کسب‌وکار و محیط اجتماعی است (جو و لی^۳، ۲۰۰۹). مالهورا^۴ (۲۰۰۵) بیان می‌کند مدیریت دانش انجام کارهای درست است به جای انجام دادن درست کار، که تأکید بر اثربخشی دارد تا کارایی؛ همچنین مدیریت دانش شیوه‌ی جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و شیوه‌ای جهت بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌ها (سیداحسان و رولان^۵، ۲۰۰۴) و بهینه‌سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روش‌ها و تکنیک‌های متفاوت است (وو و لی^۶، ۲۰۰۷).

مدل نیومن^۷ در مدیریت دانش

نیومن در سال ۱۹۹۹ مدل عمومی دانش را ارائه کرده است که در این مدل، دانش در چهار زمینه شامل ۱. خلق و اکتساب دانش، ۲. تسهیم دانش، ۳. سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش، و ۴. کاربرد دانش بررسی می‌شود. اگرچه مدل‌های متعددی در زمینه مدیریت دانش از سوی اندیشمندان ارائه شده است، ولی مدل نیومن می‌تواند مدل قابل قبولی از اشتراک مؤلفه‌های مدیریت دانش را در میان سایر مدل‌ها شامل گردد (اکبرپور شیرازی و کاظمی‌صفت، ۱۳۸۶). لذا پژوهشگر آن را به‌عنوان مدل منتخب مدیریت دانش در این پژوهش به کار برده است. مؤلفه‌های مدیریت دانش در مدل نیومن عبارتند از:

- 1 . NASA
- 2 . Jafari, Fesharaki, & Akhavan
- 3 . Joo & Lee
- 4 . Malhotra
- 5 . Syed-Ikhsan & Rowlan
- 6 . Wu & Lee
- 7 . Newman

۱. **خلق و اکتساب دانش**^۱. اکتساب دانش، فرایند کسب دانش جدید چه از داخل سازمان و چه خارج از آن است. تا حدودی، خلق دانش در درون سازمان می‌باشد، در حالی که افزایش دانش از منابع خارج از سازمان است. اکتساب دانش فرایندی اجتماعی است که میان افراد رخ می‌دهد (خامدا، ۱۳۸۸). ایجاد دانش به توانایی سازمان در جهت ایجاد ایده‌ها و راه حل‌های جدید و سودمند اشاره دارد. سازمان از طریق مجموعه‌های مختلفی از تعاملات و به وسیله تجدید ساختار و ترکیب مجدد دانش پیش زمینه‌ای و پس‌زمینه‌ای می‌تواند مفاهیم و واقعیت‌های جدیدی را خلق نماید (خامدا، ۱۳۸۸).
 ۲. **تسهیم دانش**. تسهیم دانش و تجربه به مثابه اساسی‌ترین کارکرد مدیریت دانش است (خامدا، ۱۳۸۸). هدف تسهیم دانش می‌تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب‌های مختلف دانش موجود یا بهره‌برداری بهتر از آن باشد. به‌منظور ایجاد یک فرایند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند (اکبرپور شیرازی و کاظمی‌صفت، ۱۳۸۶).
 ۳. **سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش**. هدف از سازماندهی و ذخیره دانش، قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن می‌باشد و شامل فرایندهایی نظیر مستندسازی، تدوین، برونسازي، ترجمه، طبقه بندی و به روز رسانی دانش است (خامدا، ۱۳۸۸).
 ۴. **کاربرد دانش**. کاربرد یا اعمال قدرت دانش آخرین فرایند مدیریت دانش است. اما از دیدگاه اکثر پژوهشگران مهم‌ترین فرایند هم می‌باشد. آن‌ها بیان می‌کنند مهم‌ترین مزیت رقابتی متعلق به سازمان‌هایی که بهترین دارایی دانش را دارند نیست؛ بلکه متعلق به سازمان‌هایی است که به بهترین صورت از دانش خود در عمل استفاده می‌کنند (ستاری قهفرخی، ۱۳۸۶).
- طبق نظر محققان مدیریت دانش، روابطی جداناپذیر بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد. علوی و لیدنر^۲ (۲۰۰۶) معتقدند که موفقیت مدیریت دانش و اثربخشی سهم دانش در سازمان‌ها عمدتاً با فرهنگ سازمانی ارتباط دارند. داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸) فرهنگ کسب‌وکار را یک عامل تعیین‌کننده سازمانی برای ابتکار عمل مدیریت دانش می‌دانند، آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که مدیران و رهبران ارشد باید قبل از به‌کارگیری مدیریت دانش جدید،

1 . knowledge Acquisition

2 . Alavi & Leidner

فرهنگ سازمان خود را ارزیابی کنند. برانچ^۱ (۱۹۹۷) پیشنهاد می‌کند که بهتر است سیستم‌های مدیریت دانش توسط افراد با فرهنگ‌های مختلف طراحی شود (نقل در داگلاس^۲، ۲۰۰۸).

مراد (۱۳۸۷) طی پژوهشی به «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش در شرکت ره‌شهر» پرداخته است. از پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین^۳ (۱۹۹۹) و پرسش‌نامه مدیریت دانش لاوسون^۴ (۲۰۰۳)، جهت ارزیابی وضعیت مدیریت دانش استفاده و نتایج نشان دادند که فرهنگ سازمانی از نوع گروهی در رابطه بین مدیریت دانش و رشد (از مؤلفه‌های اثر بخشی) اثر تعدیل‌کننده‌ی دارد. همچنین رابطه بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های اثربخشی سازمان مثبت ارزیابی شده است. گودرزی، ابوترابی، دستی‌گردی و دستی‌گردی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت‌عنوان «ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی» نشان دادند که رابطه معناداری بین فرهنگ تسهیم و خلق دانش وجود ندارد. ولی رابطه معنادار و مستقیمی بین فرهنگ تسهیم با انتقال دانش و همچنین بین یادگیری مستمر با خلق و انتقال دانش و نیز بین تولید دانش و انتقال دانش وجود دارد. سادات علوی (۱۳۸۹)، طی پژوهشی به «بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران پرداخته و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تمام دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران از لحاظ فرهنگ سازمانی و از نظر وضعیت مدیریت دانش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. بین دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران، تفاوت معناداری از لحاظ فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش مشاهده نمی‌شود. بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار و مثبتی وجود داشته است. همچنین همبستگی معناداری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود داشته است. ژنگ (۲۰۰۵) در رساله دکتری خود با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی بر اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی»، نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی به صورت ترکیبی بر اثربخشی مدیریت دانش اثر می‌گذارند. لیدنر، علوی و کیوورث^۵ (۲۰۰۶) در مقاله‌ای

-
- 1 . Branch
 - 2 . Douglass
 - 3 . Cameron & Quinn
 - 4 . Lawson
 - 5 . Leidner, Alavi & Keyworth

با عنوان "نقش فرهنگ در مدیریت دانش" نتایج نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر سیر تکامل ابتکارات مدیریت دانش اثر می‌گذارد و فرهنگ سازمانی بر انتقال دانش اثر می‌گذارد و مدیریت دانش می‌تواند بخشی از فرهنگ سازمانی شود. منوریان و کسائی^۱ (۲۰۰۷) در پژوهش خود تحت عنوان "مدل مدیریت دانش برای ادارات دولتی: مطالعه وزارت کار ایران" تأثیر عناصر سازمانی و عملکرد مدیریت دانش را بررسی می‌کند و نتیجه می‌گیرد که، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی، منابع انسانی و آموزش بر مدیریت دانش تأثیر گذارند. داگلاس (۲۰۰۸) در رساله دکترای خود به "بررسی فرهنگ سازمانی به عنوان عامل تعدیل‌کننده سیستم‌های مدیریت دانش در صنایع دفاع و هوافضای آمریکا" پرداخت و نتایج نشان داد که رهبران و مدیران سازمان‌های هوا فضا که رویکرد عینیت‌گرا به سازه‌های دانش دارند، به صورت مؤثرتری ابتکارات نوین مدیریت دانش را با استفاده از دیدگاه فن‌سالاری که اصولاً مبتنی بر تکنولوژی است، اجرا می‌کنند. فیلد^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در صنعت تولید برق قدرت" چالش بزرگ صنعت برق را کمبود دانش و مهارت دانسته و فرهنگ سازمانی را به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل در زمینه کسب، انتقال و کاربرد دانش دانسته است. ژنگ، یانگ و مک‌لین^۳ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان "ارتباط فرهنگ، ساختار و استراتژی سازمانی با اثربخشی سازمانی"، از بین عوامل سازمانی فرهنگ، ساختار و استراتژی، فرهنگ سازمانی را عامل مهم‌تری برای موفقیت مدیریت دانش می‌دانند، همچنین ساختار غیرمتمرکز به عنوان یک عامل مؤثر در موفقیت مدیریت دانش مشاهده شد. شوی تسنگ (۲۰۱۰)، اقدام به پژوهشی با عنوان «ارتباط میان فرهنگ سازمان و تبدیل دانش بر عملکرد شرکت‌ها نمود و نتایج نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی و تبدیل دانش اثر مثبت بر عملکرد شرکت‌ها دارند. علامه و همکاران (۲۰۱۰)، در مقاله‌ای با عنوان «رویه مدیریت دانش: نقش فرهنگ سازمان» به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهند که برای خلق دانش توسط ابعاد فرهنگی، اعتماد، همکاری و رسمیت سهم قابل توجهی در خلق دانش دارند، در حالی که یادگیری تأثیر قابل توجهی را نشان نمی‌دهد. علامه،

1 . Monavvarian & Kasaei

2. Field

3 . Zheng, Yang & McLean

زمانی و داوودی^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش" که در دانشگاه اصفهان انجام گرفت، به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با ابعاد مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

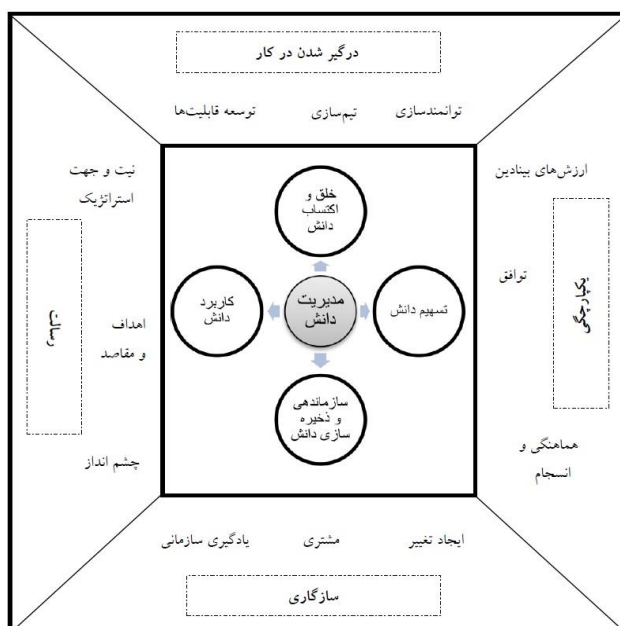
روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مبتنی است بر پارادایم اصالت تحصیلی (اثبات‌گرایی) و پژوهش جهت‌گیری توسعه‌ای دارد. در قالب رویکرد فرضیه‌ای-قیاسی و در زمره پژوهش‌های میدانی و کتابخانه‌ای به‌شمار می‌رود. از منظر هدف، پژوهش حاضر به قصد آزمون فرضیه‌ها انجام می‌گیرد. استراتژی‌های کمی مورد استفاده در این پژوهش پیمایش و همبستگی می‌باشد (دانایی-فرد، الوانی، آذر، ۱۳۸۷).

مدل مفهومی پژوهش (شکل ۳)، ابزاری تحلیلی است که به کمک آن متغیرهای پژوهش و روابط میان آن‌ها مشخص می‌شود. بیشتر مطالعات پژوهشی، مبتنی بر مدل مفهومی است (ادواردز، تامس، فلد و کیولی، ۱۳۷۹). در این مدل برای بررسی فرهنگ سازمانی از مدل «فرهنگ سازمانی دنیسون» و برای بررسی مدیریت دانش از «مدل نیومن» استفاده می‌شود.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران می‌باشد. برای انتخاب نمونه از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. حجم نمونه ۳۲۵ نفر می‌باشد. متغیر مستقل عبارت است از فرهنگ سازمانی که شامل ویژگی‌های تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت می‌باشد و متغیر وابسته مدیریت دانش است که شامل متغیرهای خلق و اکتساب دانش، تسهیم دانش، سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش و کاربرد دانش می‌باشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه می‌باشد که از سه بخش شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نظیر سن، جنسیت، مرتبه علمی، سابقه خدمت و سابقه مدیریت می‌باشد؛ و پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی است که با الگوگیری از کار رحمتی اصل، گودرزی و سجادی (۱۳۹۰) ساخته شد.

1 . Allameh, Zamani & Davoodi



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش برای متغیرهای مستقل و وابسته و مؤلفه‌هایشان

این پرسش‌نامه شامل ۲۹ گویه در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت است. بخش سوم مربوط به پرسش‌نامه مدیریت دانش است که با الگوگیری از کار رحمتی‌اصل، گودرزی و سجادی (۱۳۹۰) ساخته شد است. این پرسش‌نامه شامل ۱۹ گویه در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت می‌باشد. جهت بررسی روایی پرسش‌نامه محقق‌ساخته، پرسش‌نامه تنظیم‌شده و مراحل تنظیم آن را به رؤیت و تأیید تعدادی از صاحب‌نظران در حوزه این تحقیق رسیده و پس از اخذ نقطه نظرات آنان نسبت به اصلاح آن اقدام و در نهایت پرسش‌نامه نهایی تنظیم گردیده است و بر این اساس روایی وسیله اندازه‌گیری به طریق محتوایی یا روایی صورتی حاصل شده است. در این تحقیق برای آزمون پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش از ضریب پایایی آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار این ضریب برای کل سؤالات پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۹۱۵ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای ابزار سنجش می‌باشد و برای پرسش‌نامه سنجش مدیریت دانش برابر با ۰/۸۹۲ حاصل گردید. روش‌های آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف) به منظور تشخیص نرمال بودن داده‌ها (توزیع آماری متغیرهای پژوهش) و از ضریب همبستگی

پیرسون استفاده شد، و برای بررسی معناداری پیش‌بین‌های مدیریت دانش در فرضیه ۶ از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از نرم افزار SPSS20 و نرم افزار Excel2010 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده ۸۷/۶ درصد از اعضای هیأت علمی مرد و ۱۲/۴ درصد زن می‌باشند. همچنین نتایج نشان داد که بیشتر آزمودنی‌ها در رده سنی ۴۰ تا ۵۰ سال (۴۱/۸ درصد) قرار داشتند. ۲۱/۸ درصد در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۳/۲ درصد در رده سنی ۵۰ تا ۶۰ سال، ۳ درصد در رده سنی بالای ۶۰ سال قرار داشتند و در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال فردی وجود نداشت. از ۳۲۵ نفر نمونه تحت بررسی ۲ نفر بین ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت و ۹۵ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱۰ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۲۸ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۹۰ نفر بالای ۲۰ سال دارای سابقه خدمت بودند. از ۳۲۵ نفر نمونه تحت بررسی، ۱۵۶ نفر ۴۸ درصد دارای مرتبه علمی استادیار و ۹۱ نفر ۲۸ درصد دارای مرتبه علمی دانشیار و ۷۸ نفر یعنی ۲۴ درصد دارای مرتبه علمی استاد می‌باشد و در بین پاسخ‌دهندگان مری نبوده است. با توجه به نمونه تحت بررسی ۲۲۲ نفر ۶۸/۳ درصد بین ۱ تا ۵ سال سابقه مدیریت و تعداد ۸۰ نفر ۲۴/۶ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه مدیریت و تعداد ۲۳ نفر یعنی ۷/۱ درصد دارای سابقه مدیریت بالای ۱۵ سال می‌باشند. پراکندگی نمره‌ها بین ۱ (کاملاً مخالف)، تا ۵ (کاملاً موافق) قرار داشتند. همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است بیش‌ترین میانگین مربوط به تعهد به مشارکت و کم‌ترین میانگین مربوط به مدیریت دانش می‌باشد.

جدول ۱. میانگین متغیرها

عوامل	میانگین
مدیریت دانش	۳/۵۲
فرهنگ سازمانی	۳/۶۳۹
تعهد به مشارکت	۳/۶۷
سازگاری	۳/۶۵
انطباق‌پذیری	۳/۵۸
مأموریت (رسالت)	۳/۶۳۳

در این پژوهش فرضیه‌های زیر مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و نتایج آن‌ها به صورت ذیل به دست آمد:

۱. بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران وجود دارد ($r=0/883$ و $P=0/000$).

۲. بین تعهد به مشارکت با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد به مشارکت با مدیریت دانش در دانشگاه تهران وجود دارد ($r=0/818$ و $P=0/000$).

۳. بین سازگاری و مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین سازگاری با مدیریت دانش در دانشگاه تهران وجود دارد ($r=0/827$ و $P=0/000$).

۴. بین انطباق‌پذیری و مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین انطباق‌پذیری با مدیریت دانش در دانشگاه تهران وجود دارد ($r=0/855$ و $P=0/000$).

۵. بین مأموریت و مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین مأموریت با مدیریت دانش در دانشگاه تهران وجود دارد ($r=0/737$ و $P=0/000$).

۶. ابعاد فرهنگ سازمانی (تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت)، پیش‌بین‌های معناداری برای مدیریت دانش می‌باشند.

با توجه به جدول‌های ۲ و ۳، یافته‌های پژوهش نشان داد که فاکتور تعهد به مشارکت ($t=4/217$ و $P=0/000$)، سازگاری ($t=2/273$ و $P=0/007$)، انطباق‌پذیری ($t=2/396$ و $P=0/017$) و مأموریت ($t=6/193$ و $P=0/000$) پیش‌بین‌های معناداری برای مدیریت دانش بودند.

جدول ۲. همبستگی چندگانه بین زیر مجموعه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش

عامل	R	R Square (R2)	Adjust R Square (R2)	F	P
فرهنگ سازمانی	۰/۸۸۴	۰/۷۸۱	۰/۷۷۸	۲۸۵/۴۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۳. نتایج ضریب رگرسیون بین عوامل فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش

متغیرهای پیش‌بینی کننده	B	Std. Error	Beta	T	P
مقدار ثابت	۰/۲۹۶	۰/۱۱۳	-	۲/۶۲۲	۰/۰۰۹
تعهد به مشارکت	۰/۲۷۰	۰/۰۶۴	۰/۲۵۵	۴/۲۱۷	۰/۰۰۰
سازگاری	۰/۱۸۵	۰/۰۶۸	۰/۲۲۳	۲/۲۷۳	۰/۰۰۷
انطباق‌پذیری	۰/۲۱۷	۰/۰۹۰	۰/۲۵۳	۲/۳۹۶	۰/۰۱۷
مأموریت	۰/۲۱۵	۰/۰۳۵	۰/۲۳۳	۶/۱۹۳	۰/۰۰۰

از رگرسیون چندگانه روش همزمان برای تعیین معناداری فاکتورهای فرهنگ سازمانی به‌عنوان پیش‌بین مدیریت دانش استفاده شد. همان‌طور که در جدول نشان داده شده است، $F=۲۸۵/۴۰۰$ برای معادله رگرسیون معنادار می‌باشد. ضریب تعیین $R^2=۰/۷۸۱$ نشان داد که عوامل فرهنگ سازمانی (تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت)، و $(\text{Adjust } R^2= ۰/۷۷۸)$ از واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کنند. برای توضیح تک‌تک پیش‌بین‌ها از ارزش t که از تقسیم ضریب رگرسیون بر خطای استاندارد (B/SE) به‌دست می‌آید، استفاده شده که برای تعهد به مشارکت $(P = ۰/۰۰۰$ و $t= ۴/۲۱۷)$ و برای سازگاری $(P=۰/۰۰۷$ و $t=۲/۲۷۳)$ و برای انطباق‌پذیری $(P = ۰/۰۱۷$ و $t= ۲/۳۹۶)$ و برای مأموریت $(P = ۰/۰۰۰$ و $t= ۶/۱۹۳)$ معنادار می‌باشد. به‌علاوه بر اساس ارزش β ، اهمیت نسبی این پیش‌بینی‌کننده‌ها برای وضعیت تعهد به مشارکت $(\beta= ۰/۲۵۵)$ و برای سازگاری $(\beta= ۰/۲۲۳)$ و برای انطباق‌پذیری $(\beta= ۰/۲۵۳)$ و برای مأموریت $(\beta= ۰/۲۳۳)$ به‌دست می‌آید. به‌طور خلاصه تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت، پیش‌بین‌های قوی‌ای برای مدیریت دانش می‌باشند. پس با توجه به جدول ۳ معادله رگرسیون به صورت زیر خواهد بود:

X_1 = تعهد به مشارکت، X_2 = سازگاری، X_3 = انطباق پذیری، X_4 = مأموریت، Y = مدیریت دانش

$$Y = 0.296 + 0.270X_1 + 0.185X_2 + 0.217X_3 + 0.215X_4$$

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران بود، در این راستا شش فرضیه توسط پژوهشگران مطرح گردید که در ذیل به بررسی نتایج حاصل از این پژوهش و نیز مقایسه آن با پژوهش های مشابه می پردازیم و در ادامه با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهای خود را ارائه خواهیم کرد.

بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. بدین معنا که سطح بالای فرهنگ سازمانی با سطح بالای مدیریت دانش در دانشگاه تهران همبسته می باشد، پس با کمک به افزایش هر کدام از دو مؤلفه می توان زمینه افزایش مؤلفه دیگر فراهم ساخت و در واقع با افزایش و تقویت فرهنگ سازمانی می توان زمینه برای پیاده سازی موفق مدیریت دانش را فراهم ساخت. در این راستا نتایج این پژوهش با پژوهش های کرمی (۱۳۸۴)، فرح نژاد قادی (۱۳۸۸)، دیوید، لانگ و فهی^۱ (۲۰۰۰)، لاونسون^۲ (۲۰۰۳)، هانگ، هوآنگ و (۲۰۰۵)، ژنگ، یانگ و مک لین (۲۰۱۰)، اخوان و جعفری (۲۰۰۶)، لیدنر، علوی و کیوررت (۲۰۰۶)، علامه، زمانی و داوودی (۲۰۱۱)، رحمتی اصل، گودرزی و سجادی (۱۳۹۰) هم سو می باشد؛ بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش های ذکر شده و همچنین با توجه به یافته های این پژوهش می توان گفت که فرهنگ سازمانی نقش اساسی در برقراری مدیریت دانش در یک سازمان دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی تر باشد استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. در نتیجه دانشگاه تهران برای اینکه بتواند به گونه ای مؤثر دانش فردی، گروهی و سازمانی را نظم ببخشد و در تمام سازمان اشاعه دهد ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه داشته باشد.

1 . David, Long & Fahey

2 . Lawson

3 . Hung, Huang & Lin

بین تعهد به مشارکت با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. بدین معنا که سطح بالای تعهد به مشارکت با سطح بالای مدیریت دانش در دانشگاه تهران هم بسته بود. پس با کمک به افزایش تعهد به مشارکت در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران می توان زمینه را برای افزایش پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه تهران را فراهم کرد. در این راستا نتایج پژوهش های کرمی (۱۳۸۴)، مراد (۱۳۸۷)، هانگ، هوآنگ و لین (۲۰۰۵) و لین و تیسنگ^۱ (۲۰۰۵) با پژوهش حاضر هم سو است. با توجه به یافته های پژوهش های ذکر شده و پژوهش حاضر که در آن مقیاس های تعهد به مشارکت برابر مدل دنیسون به کار گرفته شده توسط دنیسون شامل توانمندسازی، تیم سازی و توسعه قابلیت ها در نظر گرفته شده است؛ می توان چنین نتیجه گرفت که هر چه دانشگاه تهران بیشتر به سمت توانمند کردن اعضای هیأت علمی خود حرکت کرده و مهارت های آن ها را توسعه دهد و کارها بیشتر به صورت تیمی انجام شود، باعث ارتقای وضعیت مدیریت دانش خواهد شد.

بین سازگاری با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. بدین معنا که سطح بالای سازگاری با سطح بالای مدیریت دانش در دانشگاه تهران هم بسته می باشد. پس با کمک به افزایش سازگاری در دانشگاه تهران می توان زمینه را برای افزایش و پیاده سازی موفق مدیریت دانش فراهم آورد. در این پژوهش مقیاس های سازگاری برابر مدل به کار گرفته شده توسط دنیسون شامل ارزش های بنیادین، توافق و هماهنگی و پیوستگی در نظر گرفته شده است. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که هر چه اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران در ارزش های بنیادین اشتراک بیشتری داشته باشند، قادر به حصول توافق در زمینه حل مسائل حساس باشند، باعث ارتقای مدیریت دانش در دانشگاه تهران خواهد شد.

بین انطباق پذیری با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. بدین معنا که سطح بالای انطباق پذیری با سطح بالای مدیریت دانش در دانشگاه تهران هم بسته می باشد. پس با کمک به افزایش انطباق پذیری در دانشگاه تهران می توان زمینه را برای افزایش و پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش فراهم نمود. در این مورد نتایج پژوهش های گودرزی و

1 . Lin & Tseng

همکاران (۱۳۸۸)، دانش فرد و تنهایی‌نیا (۱۳۸۹) و داگلاس (۲۰۰۸) با پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد.

در این پژوهش مقیاس‌های انطباق‌پذیری برابر مدل به‌کار رفته توسط دنیسون شامل ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی در نظر گرفته شده است. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان تغییرپذیری، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی در دانشگاه تهران بیشتر باشد، باعث ارتقای وضعیت مدیریت دانش خواهد شد.

بین مأموریت با مدیریت دانش در دانشگاه تهران ارتباط معناداری وجود دارد. بدین معنا که سطح بالای مأموریت با سطح بالای مدیریت دانش در دانشگاه تهران هم‌بسته می‌باشد. پس با کمک به افزایش مأموریت در این دانشگاه می‌توان زمینه را برای افزایش و پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش فراهم نمود. در این راستا نتایج پژوهش‌های جنکس و آلفمن^۱ (۲۰۰۴) و داگلاس (۲۰۰۵) با پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد. با توجه به پژوهش‌های بالا و پژوهش حاضر که در آن مقیاس‌های مأموریت سازمانی برابر مدل به‌کار گرفته شده توسط دانیل دنیسون شامل گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز در نظر گرفته شده است، می‌توان چنین نتیجه گرفت که هر چه گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز در دانشگاه تهران واضح‌تر و فراگیرتر باشد، باعث ارتقای وضعیت مدیریت دانش خواهد شد.

فاکتورهای فرهنگ سازمانی پیش‌بین‌هایی قوی، برای مدیریت دانش می‌باشند به‌طور خلاصه تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت، پیش‌بین‌های قوی‌ای برای مدیریت دانش در دانشگاه تهران بودند. پس با کمک به افزایش تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت در این دانشگاه می‌توان زمینه را برای افزایش و پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش فراهم نمود. به عبارت دیگر با افزایش عوامل فوق در دانشگاه تهران می‌توان موفقیت و ارتقا مدیریت دانش در این دانشگاه را پیش‌بینی کرد. در این راستا نتایج پژوهش‌های دیوید، لانگ و فهی (۲۰۰۰)، فیلد (۲۰۰۸)، داگلاس (۲۰۰۸)، رحمتی‌اصل، گودرزی و سجادی (۱۳۹۰) با پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشند.

1 . Jennex & Olfman

با توجه به نتایج این پژوهش و سایر کارهای انجام شده در این حوزه، بسیاری از سازمانها ناگزیر به تغییرات در فرهنگ سازمانی جهت حمایت از تحقق مدیریت دانش هستند و هر مدلی برای مدیریت دانش بدون توجه به فرهنگ سازمانی با شکست روبه‌رو خواهد شد و نیازمند تحقیقات جامع‌تری است؛ بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش‌های ذکر شده و همچنین این پژوهش می‌توان گفت که فاکتورهای فرهنگ سازمانی (تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت)، نقش اساسی در پیش‌بینی مدیریت دانش در دانشگاه تهران دارند و هر اندازه عوامل فوق و شاخص آن‌ها از جمله هماهنگی، یادگیری، چشم‌انداز و جهت استراتژیک، ایجاد تغییر و توافق در دانشگاه تهران قوی باشند، استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد.

پیشنهادهای پژوهش

۱. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در کسب و توسعه دانایی دارد، لذا دانشگاه تهران باید با دادن استقلال عمل به اعضای هیأت علمی و تشویق آن‌ها به نوآوری، آن‌ها را به کسب دانش جدید و توسعه و اشاعه آن در سازمان ترغیب نماید.
۲. با توجه به ارتباط مثبت بین تعهد به مشارکت با مدیریت دانش، و با توجه به اینکه تیم‌سازی یکی از مؤلفه‌های تعهد به مشارکت می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه تهران با برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، از طریق تشکیل تیم‌های کاری، تفویض اختیار، آموزش و تشویق به کار گروهی، تا از این‌راه بتوان تسهیم و کاربرد دانش را در این دانشگاه افزایش داده و شاهد موفقیت بیشتر برنامه‌های مدیریت دانش بود.
۳. پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه تهران از اندیشه‌ها و افکار اعضای هیأت علمی دانشگاه در امور و برنامه‌ها استفاده کنند و آن‌ها را در فعالیتهای سازمانی درگیر نمایند.
۴. مدیران باید به جای سلسله‌مراتب سنتی، تیم‌های کاری تشکیل دهند. زیرا یکی از ارکان اساسی توانمندسازی، تشکیل تیم یا گروه‌های شغلی است.

۵. با توجه به رابطه‌ی مثبت بین مأموریت سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه تهران شرح شغل‌ها و احراز شغل را به گونه‌ای تعریف کنند که اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران بتوانند رابطه میان استراتژی‌ها و هدف‌های سازمانی و اهمیت شغل‌شان را در رسیدن به آن اهداف، به‌طور روشن درک کنند تا بتوانند با انگیزه بالا به سازمان یاری رسانند.
۶. با توجه به میانگین مدیریت دانش در دانشگاه تهران که در سطح متوسط بوده پیشنهاد می‌شود مدیریت دانشگاه تهران، اعضای هیأت علمی دانشگاه که در کارشان فعال بوده و اثر مثبت در سازمان دارند، مورد تشویق قرار دهد و پاداش مادی و معنوی لازم را به آنان جهت حفظ و یا افزایش انگیزه برای ادامه چنین کارهایی داده شود.
۷. طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی اثربخش بر اساس نیازهای دانشی و شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران.
۸. برقراری اتاق گفتگو و مباحثه.
۹. تشویق اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران به ارائه راهکارهای نوین و ایده‌های خلاقانه.

فهرست منابع

- ادواردز، جک، ئی، تامس؛ ماری. دی؛ فلد، پل رزن؛ کیولی، استفانی بوث (۱۳۷۹). تحقیق پیمایشی: راهنمای عمل (محمد اعرابی و داوود ایزدی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اکبرپور شیرازی، محسن؛ کاظمی صفت، دره (۱۳۸۶)، بهمین. مطالعه تطبیقی مدل‌های سنجش آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش. مقاله ارائه‌شده در اولین همایش ملی مدیریت دانش، تهران.
- حسینی، یعقوب (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه تربیت مدرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

- خامدا، زهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۷). روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: صفار، اشراقی.
- دانش فرد، کرم الله؛ شهابی نیا، سعید (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران). فصلنامه مدیریت، ۷ (۱۷)، ۱-۱۰.
- رحمتی اصل، نایب علی؛ گودرزی، محمد؛ سجادی، نصرالله (۱۳۹۰). ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در کمیته ملی المپیک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- رحیمی، مژگان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۶، بهمن). رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه های هوش سازمانی: مطالعه موردی شرکت ذوب آهن اصفهان مقاله ارائه شده در اولین همایش ملی مدیریت دانش، تهران.
- فرج نژاد قادی، مژده (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) بر مدیریت دانش در دانشکده مهندسی مکانیک دانشگاه صنعتی امیر کبیر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- کرمی، مقداد (۱۳۸۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانشی در گروه خودروسازی بهمن مرکز بهمن موتور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- گودرزی، محمود؛ ابوترابی، مجتبی؛ دستی گردی، مهدی؛ دستی گردی، کاظم (۱۳۸۸). ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. مدیریت ورزشی، ۱ (۲)، ۲۰۱-۲۱۴.
- مراد، پروانه (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش در شرکت ره شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم، قم.

منوریان، عباس؛ قربانی، محمدحسین؛ شریفی، مسلم (۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی با تکیه بر مدل دنیسون. تهران: آگاه.

- Akhavan, P., & Jafari, M. (2006). Critical issues for knowledge management implementation at a national level. *VINE*, 36 (1), 52-66.
- Allameh, M., Zamani, M., Davoodi, M. R. (2011). The relationship between Organizational Culture and Knowledge Management, *Procedica Computer Science*, 3, 1224-1236.
- Cabrera, E. F., & Bonache, J. (1999). An expert HR system for aligning organizational culture and strategy. *Human Resource Planning*, 22 (1), 51-60.
- Cameron Kim, S., & Quinn Robert, E.(1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture. *Reading: Addison-Wesley*.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- David, W., Long, D., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *The Academy of Management Executive*, 14 (4), 113-127.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. *The handbook of organizational culture*. London: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Adkins, B. (2007). An Action Learning Approach to Organizational Culture: Rethinking the Balance Between Action and Learning: In Dulworth, M and Bordonaro F. (Eds), From Promise to Payoff. *The Art and Science of the Learning Organization, Sanfrancisco: Jossey Bass*.
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (1996). *Denison organizational culture survey*. Ann Arbor, MI: Aviat.
- Douglass, C. F. (2008). *Organizational culture as a mediating factor on MS in the aerospace and defense industry*. School of global leadership & entrepreneurship.
- Douglass, C. F. (2008). organizational culture as a mediating factor on MS in the aerospace and defense industry. school of global leadership & entrepreneurship.
- Gottschalk, P. (2007). Sharing knowledge in law firms. *International journal of innovation and learning*, 4 (3), 255-273.
- Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62 (7), 673-679.

- Holt, D. T., Bartczak, S. E., Clark, S. W., & Trent, M. R. (2007). The development of an instrument to measure readiness for knowledge management. *Knowledge Management Research & Practice*, 5 (2), 75-92.
- Hung, Y. C., Huang, S. M., & Lin, Q. P. (2005). Critical factors in adopting a knowledge management system for the pharmaceutical industry. *Industrial Management & Data Systems*, 105 (2), 164-183.
- Jafari, M., Fesharaki, M. N., & Akhavan, P. (2007). Establishing an integrated KM system in Iran aerospace industries organization. *Journal of Knowledge Management*, 11 (1), 127-142.
- Jennex, M. E., & Olfman, L. (2004, January). Assessing knowledge management success/effectiveness models. In *System Sciences, 2004. Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on* (pp. 10-pp). IEEE.
- Jones, M. C., Cline, M., & Ryan, S. (2006). Exploring knowledge sharing in ERP implementation: an organizational culture framework. *Decision Support Systems*, 41(2), 411-434.
- Joo, J., & Lee, S. M. (2009). Adoption of the Semantic Web for overcoming technical limitations of knowledge management systems. *Expert Systems with Applications*, 36 (3), 7318-7327.
- Kubr, M. (2002). *Management consulting: A guide to the profession. International Labour Organization*. Bookwell: NewDelhi.
- Lai, M. F., & Lee, G. G. (2007). Relationships of organizational culture toward knowledge activities. *Business Process Management Journal*, 13 (2), 306-322.
- Lawson, S. (2003). *Examining the relationship between organizational culture and knowledge management*, Doctoral dissertation, Nova Southeastern University.
- Leidner, D., Alavi, M., Keyworth, T. R. (2006). The role of culture in knowledge management. *International of e-Collaboration*, 2 (1), 17-40.
- Lin, C. H & Tseng, S. M. (2005). The Implementation the knowledge management system. *Journal of Industrial Management and Data System*, 105 (2), 208-222.
- Malhotra, Y.(2005). Integrating knowledge management technologies in organizational business processes: getting real time enterprises to deliver real business performance. *Journal of knowledge management*, 9(1), 7-28.
- Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. Oxford University Press, USA.
- Mayfield, R. D. (2008). *Organizational culture and knowledge management in the electric power generation industry*. University of Phoenix.
- Monavvarian, A., & Kasaei, M. (2007). A KM model for public administration: the case of Labour Ministry. *VINE*, 37 (3), 348-367.
- Myrtle Beach, (2003). The instructional use of learning objects blooming on, in agency for institutional technology and the

association for communications and technology in knowledge management , 59-68.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press, USA.

Pérez López, S., Manuel Montes Peón, J., & José Vázquez Ordás, C. (2004). Managing knowledge: the link between culture and organizational learning. *Journal of knowledge management*, 8(6), 93-104.

Rehman, M., Mahmood, A. K., & Sugathan, S. K.(2010). Implementation of Knowledge Management in Small and Medium Enterprises. *Journal of Knowledge Management Practice*, 11(1).

Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (3st Ed.). Jossey Bass, a Willey imprint.

Syed-Ikhsan, S. O. S., & Rowland, F. (2004). Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 8 (2), 95-111.

Tseng, S. M.(2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 269-284.

Vaccaro, A., Parente, R., & Veloso, F. M. (2010). Knowledge management tools, inter-organizational relationships, innovation and firm performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 77 (7), 1076-1089.

Wen, Y. F. (2009). An effectiveness measurement model for knowledge management. *Knowledge-based systems*, 22 (5), 363-367.

Wong, K. Y. (2005). Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises. *Industrial Management & Data Systems*, 105 (3), 261-279.

Wu, W. W., & Lee, Y. T. (2007). Selecting knowledge management strategies by using the analytic network process. *Expert systems with Applications*, 32 (3), 841-847.

Yang, J. (2010). The knowledge management strategy and its effect on firm performance: A contingency analysis. *International Journal of Production Economics*, 125 (2), 215-223.

Zamantılı Nayır, D., & Uzunçarşılı, Ü. (2008). A cultural perspective on knowledge management: the success story of Sarkuysan company. *Journal of Knowledge Management*, 12(2), 141-155.

-
- Zheng, W. (2005). *The impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness*. University of Minnesota.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63 (7), 763-771.