



بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (KM) در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی

ایوب پژوهان

مربی، گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور

علیرضا امیرکبیری

استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی (مسئول مکاتبات)

Pazhouhan@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۰/۵/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۷

چکیده

مدیریت دانش که یکی از راههای بهبود بخشیدن به شرایط بقاء سازمان است، زمانی به طور موفقیت آمیز در سازمان اجرا می‌گردد که از قبل زمینه فرهنگی متناسب با این نظام بسترسازی شده باشد؛ چرا که هدایت نمودن دانش موجود در سازمان یک امر انسانی است و به طور کامل مربوط به منابع انسانی می‌شود و تابعی از فرهنگ کارکنان سازمان می‌باشد. بنابراین سازمان‌ها باید برای اجرای موفق مدیریت دانش، فرهنگ متناسب با آن را ایجاد نموده و براساس آن عمل نمایند. هدف این تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ی کارکنان ستادی و اعضای هیأت علمی دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی (۱۸۰ نفر)، که از این تعداد ۷۰ نفر کارمند ستادی و ۱۱۰ نفر عضو هیأت علمی هستند و نمونه این تحقیق (۱۲۰ نفر)، شامل ۴۰ نفر کارمند ستادی و ۸۰ نفر عضو هیأت علمی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو پرسشنامه (پرسشنامه فرهنگ سازمانی دارای پایایی ۰/۷۶٪ و پرسشنامه مدیریت دانش با پایایی ۰/۹۶٪) استفاده شده است. پاسخ دهندگان وضعیت فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت را متوسط ارزیابی کرده‌اند و نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل حمایت مدیریت، تعلق سازمانی، خلاقیت فردی و سبک رهبری با استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه جامعه آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، در حالیکه بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در گروه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، اما در گروه هیأت علمی بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، حمایت مدیریت، تعلق سازمانی، خلاقیت فردی، سبک رهبری، سازش با پدیده تعارض.

۱- مقدمه

دنیای متغیر امروز ایجاب می کند که سازمان ها برای بقاء به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از ابزارهایی که می تواند سازمان ها را در تأمین این هدف یاری کند، مدیریت دانش^۱ است. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها کمک می کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم گیری ضروری است. مدیریت دانش در حال تبدیل شدن به یک وظیفه کاملاً تجاری (Grover & Davenport, 2001, 5-21) و یک جنبه ی جدید از مدیریت برای بسیاری از سازمانها می باشد (Koenig & Ponzi, 2002, 145). قبل از انقلاب اطلاعات و به وجود آمدن مدیریت دانش، ارزش انسانی اصولاً به کالاهای فیزیکی تولید شده محدود می شد. ما در حال حاضر یک الگوی جدید از رفتار را تجربه می کنیم. ظهور و ورود سیستم های اطلاعاتی مدیریت، شبکه ها، پست الکترونیکی^۲ و تسهیم سریع اطلاعات ما را قادر می سازد که بدانیم دانش و تسهیم آن، عنصری اساسی از فعالیتهای یک سازمان را تشکیل می دهد (Sung, 2007, 25). سازمان ها منابع متعددی را در اختیار دارند، اما منابعی که منحصر به فرد، بی رقیب و ارزشمند هستند، کلید مزیت رقابتی می باشند (Prahalad & Hamel, 1990, 79-93). اساس دانش سازمان ها، چنین منابعی هستند (Matusik & Hill, 1998, 680-697). بنابراین انکارناپذیر است که دانش به طور فزاینده ای به عنوان یک دارایی مهم در نظر گرفته شود و به طور روز افزون در بخشهای خصوصی زیادی به منظور مزیت رقابتی پایدار اداره می شود (Davenport & DeLong, 1998, 43-57). (Kaldor, 1939, 549-552), (Machlup, 1962, 1984), (Wiig, 1997, 1-14). مدیریت دانش می تواند گستره ای از ویژگی های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به عملکرد هوشمندانه تر، بهبود بخشد (Wiig, 1999, 13). اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیریت دانش برای آنکه قابل استفاده باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی^۳ موجود می باشد، زیرا در هر سازمانی فرهنگ منحصر به

فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنا بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد. بنابراین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگاهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (Kalseth, 2000, 22). بنابراین برای تسهیل مشارکت افراد و ایجاد دانش، فرهنگ سازمانی حائز اهمیت است. شرکت باکمن بعد از تحقیقات فراوان به این نتیجه رسید که یک فرهنگ باز، با انگیزه هایی که پیرامون یکپارچه سازی مهارت ها و تجربه های افراد ایجاد می کند، برای ایجاد و توسعه مدیریت دانش مناسب خواهد بود (Wiig, 1999, 14).

مدیریت دانش سازمانی، عملیات و وظایف تکراری^۴ و یکنواخت را همانند فرایند آموزش افکار و فرهنگ تغییر می دهد. از طریق طراحی و تنظیم فرایند مدیریت دانش، می توانیم دانش ضمنی^۵، چگونگی دانستن و جریان کار را به رویه ها، استانداردها و تحلیل زمینه، مستند سازی و تبدیل کنیم و اساس و بنیانی را برای خلق شایستگی و مزیت رقابتی و توسعه پایدار قرار دهیم (Chang & et al, 2009, 5376-5386).

گوپتا و مک دانیل مدیریت دانش را به عنوان یک فرایند استراتژیک توصیف می کنند و پیشنهاد می کنند که جمع آوری، تصفیه، ترکیب، انتشار و کاربرد برای مدیریت دانش مؤثر، ضروری هستند (Gopta & Daniel, 2002, 9-40). سیکل تکامل دانش سازمانی به وسیله ویگ توسعه داده شده است و شامل پنج مرحله توسعه^۶، اکتساب^۷، پالایش^۸، پخش و آرایش^۹ و شیوه بکارگیری^{۱۰} می باشد (Wiig, 1999).

امروزه در سازمان ها، مدیریت دانش موضوعی مهم و حیاتی می باشد و با به کار گیری سیستم های مدیریت دانش می توان مزیت رقابتی بلند مدت را استمرار بخشید. در دسته بندی نظریه های صاحب نظران کسب و کار، دهه ۱۹۸۰، دهه " جنبش کیفیت"^{۱۱}، دهه ۱۹۹۰، دهه " مهندسی مجدد"^{۱۲} و دهه ۲۰۰۰ هم دهه " مدیریت دانش " معرفی شده است. امروزه در همه

۱۳۸۱، ۱۵۲). بنابراین مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید (گیلبرت و همکاران، ۱۳۸۲، ۱۶۳). از این رو، سازمانها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضا بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند (Nonaka & Takeuchi, 1995, 34).

تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر^{۱۸} است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی^{۱۹} بهره‌گرفت (Batt, 2002, 119-129). علاوه بر این، فرهنگ سازمانی به طور فزاینده‌ای به عنوان مانع عمده استقرار مدیریت دانش شناخته می‌شود (Bennett & Gabriel, 1999, 25-212), (Davenport & et al, 1998, 43-57), (Ruggles, 1998, 9-80).

همان‌گونه که تحقیقات در شرکت‌هایی نظیر هیولت پاکارد، هوندا و ماتسوشیتا^{۲۰} نشان داده است، وجود یک فرهنگ ضعیف و فاقد انعطاف در سازمان موجب می‌شود که کارکنان سازمان به رویه‌های موجود سازمانی عادت کنند و هیچ‌گونه تمایلی به نوآوری^{۲۱} و خلق ایده‌های جدید نداشته باشند و از طرف دیگر از تسهیم دانسته‌های خود با دیگران و تبدیل آن دانسته‌ها به مهارت‌هایی که بتواند در حل مشکلات سازمان مؤثر باشند ترس دارند، در حالیکه یک فرهنگ پویا و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند در برابر تغییرات سریع به خوبی از خود واکنش نشان می‌دهد و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می‌دهد (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹، ۲۹-۲۸).

بنابراین با توجه به اینکه امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابتی تغییر است و آنچه تغییر نخواهد کرد خود تغییر است، سازمان‌ها ناچار هستند با تکیه بر افراد

سازمان‌ها، از مسئله حرکت در جامعه مبتنی بر مدیریت دانش^{۲۳} بحث می‌شود. با پیدایش تکنولوژی نوین و نفوذ آن بر جنبه‌های مختلف زندگی انسان، پارادایم‌های^{۲۴} (چارچوب فکری و ذهنی) جدید مطرح شده و زندگی بشر کاملاً تحول یافته است، در چنین موقعیتی، سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی و حفظ خود در محیطی متغیر به استفاده از ابزارهای نوین مدیریتی و روشهای جدید روی آورده‌اند. از این رو، مدیریت دانش همچون یک نگرش نوین در سازمان‌ها منظور می‌شود. دلیل ایجاد این نگرش هم انتقال سیستم‌های اقتصادی صنعت مدار به جامعه‌های مبتنی بر دانش و توسعه اقتصادی دانش محور می‌باشد. در واقع "دانش و سرمایه فکری"^{۲۵} پایه و اساس شایستگی‌های اصلی^{۲۶} و نیز راهبردی برای عملکرد بهتر می‌باشد. در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، هم توجه به دانش موجود و استفاده مؤثر از آن و هم ایجاد ساختاری برای استفاده از دانش نوین اهمیت بسیار دارد. سازمان‌ها باید به همه این امور توجه داشته باشند، زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری، همزمان در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می‌شود. این ابزار در سازمان قدرت ایجاد می‌کند تا چالش‌های بیرونی را بر طرف سازد (برگرون، ۱۳۸۷، ۷).

پیتر دراکر^{۲۷} عقیده دارد "راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ مدیریت دانش است". بنابراین در هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری شده و مؤسسات باید با برنامه ریزی برای اجرای آن اقدام کنند (همان منبع، ۸).

مسأله اصلی تحقیق

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمانها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات به روز برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی واقع شود، این نتیجه مهم حاصل می‌شود که جامعه فرا صنعتی امروز، جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند (احمد پورداریانی،

سازمان به عنوان مهمترین سرمایه سازمان، آنها را به درک، فهم و ارائه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده علمی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند این است که فرهنگ سازمان به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمان ها، که رفتار کارکنان متأثر از آن می باشد، فرهنگی دانش پرور و حامی فعالیت های دانش باشد (زالی، ۱۳۷۷، ۹-۲). بنابراین انجام این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی ضروری به نظر می رسد. با توجه به مطالب ذکر شده سؤال اصلی تحقیق این است که تا چه حد بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

عصر دانایی محور^{۲۲} که در آن دانش، بسان مهمترین سرمایه سازمانها محسوب می شود، نیازمند رویکرد^{۲۳} متفاوت مدیریتی نسبت به مسائل سازمان و کارکنان است. تغییر ماهیت فعالیتهای سازمانها به کارهای دانشی موجب اهمیت یافتن روز افزون کاربرد مدیریت دانش در سازمانها شده است. از اینرو سازمانهای موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و بکارگیری در بین کارکنان خود را به وسیله روشهای مختلف، اندازه گیری و مورد ارزیابی قرار می دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند (صادقی و صالحی ابیانه، ۱۳۸۷).

از آنجایی که دانش موتور تولید کننده درآمد و یک دارایی مهم و استراتژیکی برای سازمانها محسوب می شود و همچنین رشد روزافزون مشاغل برپایه ایجاد و استفاده از دانش و همگرایی فن آوری های اطلاعات و ارتباطات و ظهور ابزارهای جدید، لزوم توجه کشورهای درحال توسعه به دانش جهت کاهش فاصله علمی، اقتصادی و ... با کشورهای توسعه یافته را حائز اهمیت می سازد (افزازه، ۱۳۸۴، ۲۹).

از طرف دیگر بیشتر گروههایی که مطالعات قرن بیست و یکم را انجام می دهند، بر این اعتقاد دارند که

جهان در وضعیتی قرار دارد که هیچ گاه در تاریخ بشر نبوده است. تغییرات نسبت به سالهای پیش که سالیان ثبات بوده، با نرخ فزاینده ای در بیشتر نقاط جهان و در بیشتر زمینه های زندگی صورت می گیرد. بنابراین دنیای امروز و فردا، دنیای تغییر است؛ دنیایی که تنها عامل با ثبات در آن خود تغییر است. از این رو سازمان برای اینکه با دنیای در حال تغییر سازگار گردد، باید از عهده ی این تغییر و تحول بر آید و مهارت های جدید و نگرش های تازه بوجود آورد (زالی، ۱۳۷۷، ۹-۲).

از این منظر فرهنگ سازمانی به عنوان مشخصه ای که باعث پیوستگی سازمان ها می شود، شناخته می شود و تنها یک جنبه از بازی نیست، بلکه خود بازی است. فرهنگ می تواند ارتباط اتخاذ تکنولوژی و رشد سازمانی را تقویت کند، می تواند یک عامل مهم در استراتژی تولید باشد و می تواند نقش حیاتی در مشخص کردن موفقیت یا عدم موفقیت روابط بین سازمانی داشته باشد (Baltazard, 2004, 7).

ایکوجیرو^{۲۴} کارشناس مشهور معاملات ژاپنی می گوید: "در اقتصادی که تنها چیز با ثبات، بی ثباتی است، یک منبع مطمئن و بادوام مزیت رقابتی، دانش^{۲۵} است. وقتی هرشب تقاضاها تغییر می کند، فناوری ها توسعه می یابد، رقبا زیاد می شوند؛ سازمان هایی موفق هستند که همواره دانش جدید ایجاد می کنند، آن را به طور گسترده در سراسر سازمان اشاعه می دهند و به سرعت آن را به صورت فناوری ها و محصولات جدید نشان دهند" (رادینگ، ۱۳۸۳، ۳۲). اما اولین قدم در این راه این است که آیا افراد و دارندگان این دانش، آماده حمایت از این فرایند هستند یا خیر؟ و این نیازمند فرهنگ حمایتی هماهنگ شده ای است که بین تمام سازمان های متشکل، تقسیم شده باشد. چرا که فرهنگ سازمانی بخش پیچیده ای از ارزش ها و عقاید کارکنان را شامل می شود و این ارزش ها بر نحوه نگرش و نهایتاً رفتار افراد در محیط کاری مؤثر خواهد بود (زارعی متین، ۱۳۷۴، ۳۸).

بنابراین وجود یک فرهنگ سازمانی که بتواند تغییرات را به خوبی مورد حمایت قرار دهد و همواره سازمان را در مزیت رقابتی موفق نگه دارد، برای کاویدن،

فرضیات پژوهش

فرضیه اهم

بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معنا داری وجود دارد.

فرضیات اخص

(۱) بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معنا داری وجود دارد.

(۲) بین خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معنا داری وجود دارد.

(۳) بین سبک رهبری و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معنا داری وجود دارد.

(۴) بین تعلق سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معنا داری وجود دارد.

(۵) بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معنا داری وجود دارد.

تعاریف نظری و عملیاتی واژه ها

فرهنگ سازمانی^{۲۷}: سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (رایبیز، ۱۳۷۸، ۱۰۵۹).

در این تحقیق منظور از فرهنگ سازمانی، آن جو^{۲۸} حاکم بر دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی است که با استفاده از دو پرسشنامه (پرسشنامه فرهنگ سازمانی و پرسشنامه مدیریت دانش) توسط کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشکده مورد قضاوت قرار می گیرد که شامل مؤلفه های حمایت مدیریت، خلاقیت فردی، سبک رهبری، تعلق سازمانی و سازش با پدیده تعارض می باشد.

فهمیدن و خلق دانش مورد نیاز سازمان و اشاعه ی آن در میان کارکنان سازمان ضروری به نظری رسد. چرا که فرهنگ سازمانی یک سازمان، هویت و شخصیت^{۲۶} آن سازمان می باشد و افراد ناخودآگاه مطابق با آن عمل می کنند. چنانکه نتایج مطالعات نشان داده است، یک فرهنگ سازمانی ایستا و غیرمنعطف می تواند اشتباهات نابود کننده ای را بوجود آورد. همانگونه که بی توجهی به دانش و هدایت دانش سازمانی می تواند سازمان ها را از مزیت رقابتی خارج کند.

با توجه به نکات ذکر شده و از آنجایی که بیشتر تحقیقات انجام شده درباره ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در محیطهای صنعتی صورت گرفته است، بنابراین ضروری به نظر می رسد که چگونگی این ارتباط در سازمانهای آموزشی نیز به بوته آزمایش گذاشته شود.

اهداف تحقیق

هر پژوهشی به دنبال دستیابی به اهداف مشخص است که در این تحقیق هدف اصلی عبارتست از: بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی؛ تا بر اساس آن، اهداف فرعی تحقق یابد. مهمترین اهداف فرعی تحقیق عبارتند از:

- (۱) تعیین رابطه بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی
- (۲) تعیین رابطه بین خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی
- (۳) تعیین رابطه بین سبک رهبری و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی
- (۴) تعیین رابطه بین تعلق سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی
- (۵) تعیین رابطه بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی

سیستمی و همکاری میان افراد در اجرای یک سیستم مؤثر مدیریت دانش نقش مهمی دارد؛ و فرهنگ سازمانی رابطه مؤثر و قوی با مدیریت دانش دارد. بنابراین پیشنهاد شده است که با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی، شاخصه های فرهنگی مفید و مؤثر بر مدیریت دانش حفظ و شاخصه هایی که نامطلوب و غیر مؤثر هستند، تغییر یا اصلاح شوند (کرمی، ۱۳۸۴).

در پژوهشی حسین قلی زاده به بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا - اجتماعی شدن^{۳۵}، برونسازی^{۳۶}، ترکیب^{۳۷} و درونسازی^{۳۸} - و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی مبادرت نمود. مدیران عالی، میانی و اجرایی، گروه اصلی مورد مطالعه را تشکیل داده اند. گردآوری داده ها درباره افراد جامعه مورد مطالعه از طریق شمارش کامل افراد (سرشماری) صورت گرفته است. تحلیل داده ها نشان داده است که درونی سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار بوده است و سپس به ترتیب، اجتماعی شدن، برونسازی و ترکیب در مراتب بعدی قرار گرفته اند. همچنین براساس نتایج بدست آمده، بین فرهنگ سازمانی و درونسازی و برونسازی و ترکیب رابطه معناداری وجود دارد. در حالیکه، این رابطه با اجتماعی شدن معنی دار نیست. پژوهشگر نتیجه گرفته است که مدیران در دانشگاه فردوسی بیش از آنکه تمایل به تشریح و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر داشته باشند، تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با یکدیگر دارند. فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی به عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار، بر تشدید پدیده فردگرایی و رقابتی بودن در بین مدیران می افزاید (حسین قلی زاده، ۱۳۸۳).

تحقیقات خارجی

توماس آلن در مطالعه ای که بر فعالیتهای شرکت 3M انجام داد، نشان داد که شرکت 3M با تشویق افراد به نوآوری و تلاش در زمینه تبدیل ایده های نو به محصولات جدید، سودی قابل قبول و شهرتی چشمگیر بدست آورده است. این موفقیت بدون توجه به دانش و ابعاد فرهنگ سازمانی که زمینه مساعدی برای کسب

حمایت مدیریت^{۲۹}: میزان یا درجه ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط برقرار می کنند و آنها را یاری می کنند.

خلاقیت فردی^{۳۰}: عبارتست از میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلال که افراد دارند.

سبک رهبری^{۳۱}: طریقی که رهبر از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می کند، سبک رهبری نامیده می شود.

تعلق سازمانی^{۳۲}: میزان یا درجه ای که افراد، کل سازمان (و نه گروه خاص یا رشته ای که فرد در آن تخصص دارد) را معرف خود می دانند.

سازش با پدیده تعارض^{۳۳}: میزان یا درجه ای که افراد تشویق می شوند با تعارض بسازند و پذیرای انتقادهای آشکار باشند.

مدیریت دانش^{۳۴}: عبارت است از تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم گیری های سازمان دخیل هستند، به این ثروت دسترسی داشته باشند و بتوانند از آن استفاده کنند (Davenport & Prusak, 1999, 17).

در این تحقیق منظور از مدیریت دانش، وضعیت سازمان مورد نظر از لحاظ توجه و جمع آوری و حفظ و اشاعه دانش مورد نیاز خود می باشد که با استفاده از یک پرسشنامه که شامل مؤلفه های: نیاز به دانش، توسعه و بهبود دانش، نشر دانش، بهره برداری از دانش، حفظ و ذخیره دانش، ارزیابی دانش، ارتباط با عملکرد اقتصادی و مهارت در تغییر می باشد، مورد بررسی قرار می گیرد.

مروری بر پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی

در پژوهشی کرمی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در مرکز بهمن موتور پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که آزادی فردی و دادن استقلال عمل به افراد، نقش مهمی در کسب و توسعه دانش دارد؛ حمایت مدیریت نقش مهمی در کسب دانسته های جدید دارد؛ ساختار سازمانی نقش مهمی در ایجاد مدیریت دانش دارد، انجام کارها به صورت

ساختار سازمانی مشخص در زمینه دانش (Davenport & Prusak, 1999).

نوناکا و تاکه اوچی مطالعه ای تحت عنوان "مدیریت دانش: چگونگی گسترش دانش در سازمانهای ژاپنی برای یک مزیت رقابتی" انجام دادند. آنها در کار خود بیشتر بر روی چگونگی تولید دانش و اهمیت فرهنگ سازمانی در تولید دانش تمرکز کردند. نتایج مطالعه آنها نشان داد که:

- رهبری سازمان نقش مهمی در تشویق افراد به ابراز ایده ها و عقایدشان در مورد نقششان دارد.
- دانش در اثر ارتباط و تعامل افراد انتقال می یابد، بنابراین سیستمهای ارتباطی سازمان می توانند نقش مهمی را در ایجاد و انتقال دانش در سازمان ایفا کنند.
- هر اندازه ساختار سازمان منعطف تر و به موقع تغییر پذیر باشد، سازمان در کسب و خلق و انتقال ایده های جدید موفق تر عمل می کند.
- شناخت و بررسی عوامل فرهنگی و هنجارها و ارزشهایی که انتقال و گسترش دانش را در سازمان احاطه می کنند، برای ایجاد یک سیستم مدیریت دانش ضروری است.
- تشکیل تیمهای کاری و هماهنگی و همکاری میان بخش های مختلف سازمان نقش مهمی در انتقال و تسهیم دانسته های افراد ایفا می کند.
- به طور کلی شناخت مشخصه های فرهنگ سازمانی برای ایجاد یک سیستم مدیریت دانش در سازمان ضروری و قطعی است (Nonaka & Takeuchi, 1998, 28).

دلانگ و فاهی پژوهشی تحت عنوان "بررسی نقش فرهنگ سازمانی در اجرای مؤثر مدیریت دانش" انجام دادند. این مطالعه ۲۴ سازمان را که پروژه های مرتبط با دانش را شروع و مدیریت کرده بودند، تحت پوشش قرار می داد. روش این مطالعه مبتنی بر مصاحبه^۴ بود و آنها با مدیران دانش در قسمت های مختلف تولید و خدمات سازمان های مذکور مصاحبه کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که:

توانمندی ها و انتقال دانش بوده است، میسر نمی گردد. ارزشها و باورهای عمیق و ریشه دار حاکم بر شرکت 3M مشوق انتقال دانش بوده است. تفویض اختیار، جایز شمردن اشتباهات سازنده و احترام به استعدادهای اشخاص در سطوح مختلف شرکت نیز بخشی از فرهنگ این شرکت بوده است. شرکت 3M مروج این باور است که دانش به افراد تعلق ندارد؛ بلکه متعلق به کل شرکت است و این موفقیت حاصل فرهنگ تسهیم دانش است (Allen, 1994, 24).

نوناکا و همکاران به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت هوندا پرداختند. ابتدا مدیران رده بالای این شرکت برای روز آمد کردن^{۳۹} دانش موجود، اهداف و فلسفه وجودی شرکت را به روشنی برای کارکنان بیان کردند. دوم: دست به ایجاد گروهها و سیستمهای کاری جدید زدند و الگوهای ارتباطی میان آنها را دگرگون نمودند. سوم: مدیران در انجام پروژه ها از کارکنان بطور جدی حمایت کردند و ایده های جدید آنها را مورد تشویق قرار دادند، در نتیجه تا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان ها متحول نگردد، ایجاد و هدایت دانش های جدید به نتیجه نخواهد رسید، جمله ای بود که مدیران شرکت هوندا مطرح کردند (Nonaka & Takeuchi, 1995, 45).

داونپورت و همکاران پژوهشی در شرکت ساختمانی و مهندسی جاولین انجام دادند. این شرکت، تدابیری برای انتقال دانش و تجربه های کسب شده از یک طرح به طرحهای دیگر اندیشید تا زمان و هزینه ساخت و ساز را کاهش دهد. هدف این بود که از تجربیات موجود در زمینه طراحی، برای حل مسائل جدید استفاده شود. اما این شرکت نتوانست در انجام این پروژه موفقیت چشمگیری بدست آورد. دلایل عدم موفقیت عبارتند از:

- ۱- عدم وجود مشارکت و همکاری در میان کارکنان. در فرهنگ شرکت این احساس وجود داشت که افراد با عرضه دانش موقعیت خود را به خطر خواهند انداخت. ۲-
- در فرهنگ شرکت، طرحهای قدیمی بی اهمیت تلقی می شد. ۳- عدم حمایت مدیریت شرکت از کارکنان در کسب و تسهیم دانش. ۴- عدم پرداخت پاداش در قبال نوآوری و انتقال دانش در سازمان. ۵- عدم وجود یک

- ارتباطات سازمانی مؤثر در سازمان در اجرا و حفظ مدیریت دانش در سازمان نقش کلیدی ایفا می کنند.
- محتوی تعامل اجتماعی و رابطه افراد در سازمان به تسهیم دانش و ایجاد مدیریت دانش در سازمان کمک می کند.
- حمایت مدیریت از افراد و تشویق به موقع آنها از طرف سلسله مراتب بالای سازمان در ایجاد دانش سازمانی نقش مهمی ایفا می کند.
- در سازمان هایی که کارکنان به نوآوری و ارائه ایده های جدید تشویق می شوند، افراد تمایل بیشتری به تسهیم دانسته های خود با دیگران دارند.
- این مطالعه، این فرض را که مدیریت دانش به طور مستقیم با فرهنگ سازمان در ارتباط است را مورد تأیید قرار می دهد (Delonge & Fahe, 2000, 22).
- گوپتا و گوین داراجان یک مطالعه موردی^{۴۱} در شرکت فولاد نوکور^{۴۲} انجام دادند. آنها در این مطالعه "فاصله بین مدیریت دانش را در تئوری و عمل با توجه به نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش و ملزومات آن" را مورد بررسی قرار دادند. این دو محقق به نتایج زیر دست یافتند:
- ساختار سازمانی منعطف به اجرای مدیریت دانش کمک می کند و اجازه گسترش دانش را بدون توجه به نقش افراد، عملکرد شغلی و دیگر موانع سنتی می دهد.
- سیستم های اطلاعاتی سازمان برای حمایت مؤثر دانش باید به گونه ای باشد که نه تنها تکنولوژی را در بر گیرد، بلکه فعالیت هایی مانند بازگویی داستان، نقشه کشی دانش و تسهیم اطلاعات به کمک تکنیکهای مصاحبه ای را نیز شامل شود.
- ایجاد یک نقش جدید به عنوان مدیر دانش در سازمان می تواند فعالیت ها و عملکردهای فردی و جمعی مرتبط با مدیریت دانش را ارتقاء بخشد.
- ایجاد سیستم پاداش دهی سالم و دقیق در تشویق افراد برای کسب، خلق، تسهیم و انتشار دانش نقش ضروری و غیر قابل انکاری دارد.
- سازمان باید فرایندهایی به وجود آورد که امکان حل مسائل بصورت مشارکتی را داشته باشد و این امر به کمک سیستمهای اطلاعاتی که امکان یادگیری و تسهیم دانش را به صورت فرد به فرد فراهم می آورند، قابل دسترسی است.
- جلب اعتماد افراد در مدیریت دانش مهمترین رکن است و اگر فرهنگ سازمانی اعتماد و ارتباط را مورد حمایت قرار ندهد، هیچ تکنولوژی نمی تواند نتیجه مطلوب را داشته باشد (Gopta & Govindarajan, 2000).
- دیر و مک دونگ چالشهای موجود در اجرای مدیریت دانش را به شرح زیر بیان کردند:
- فرهنگهای رایج در سازمان ها، مدیریت دانش را ترویج نمی کند؛
- شناخت صحیح از مدیریت دانش و منابع آن وجود ندارد؛
- سازمان ها توانایی سنجش منافع مالی مدیریت دانش را ندارند؛
- فرایندهای سازمانی مورد نیاز برای مدیریت دانش طراحی نشده اند؛
- یافته ها و اطلاعات لازم برای مدیریت دانش موجود نیست؛
- انگیزه ها و پاداش های لازم پیش بینی نشده اند؛
- فناوری لازم و مناسب وجود ندارد؛
- مدیران تعهدات لازم را در اجرای مدیریت دانش ندارند (Dyer & Mc Donough, 2001).
- آنتونیا هولوزکی پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: یک بررسی از عوامل فرهنگی که جریان مدیریت دانش را در سازمان مورد حمایت قرار می دهند" انجام داد. روش این پژوهش تحلیل محتوا^{۴۳} بود، بدین صورت که تمام مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در فاصله سالهای ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۰ مورد بررسی قرار گرفته اند و سپس استراتژی های تحلیل محتوای عوامل فرهنگی که مدیریت دانش را مورد حمایت قرار می دهند، از این مطالعات استخراج شده اند. نتایج این پژوهش نشان داد که:

این پژوهش، عوامل بیرونی مؤثر در موفقیت برنامه های مدیریت دانش در سازمان عبارتند از: رقابت، فشار رقبا و این تصور که مدیریت دانش می تواند موجب بالا رفتن بهره وری و مانع از دست رفتن اطلاعات شود (Paulen & Mason, 2002, 14).

مارش و جونز در پژوهشی به مطالعه مدیریت دانش در سازمان های دفاعی استرالیا مبادرت نمودند. در این پژوهش از ۶۰ داوطلب شرکت کننده خواسته شد تا نظراتشان را در خصوص اینکه در سازمان دانش چگونه خلق می شود، سازماندهی و در دسترس قرار داده می شود و تشریح و تسهیم و مورد استفاده قرار می گیرد، بیان کنند. تفاسیر داوطلبان در قالب چهار مقوله اساسی فرهنگ سازمانی، ساختاری، فناوری و یادگیری طبقه بندی شده است. در بعد فرهنگی، مقاومت در برابر تغییر به عنوان یکی از موانع عمده بر سر اجرای مدیریت دانش شناسایی شد. بنا به اظهارات داوطلبان پیشنهادات عملی مناسب در این باره عبارت بودند از: تهیه و تنظیم برنامه های حمایت از تغییر، گنجانیدن عقاید و ارزشهای مربوط به دانش در قالب برنامه های آموزشی و بررسی انتقال دانش در شبکه های ارتباطی به جای سلسله مراتب به منظور بهبود فرهنگی در اجرای راهبرد مدیریت دانش. در بعد ساختاری، توسعه راهبرد استخدام مبتنی بر تخصص و مهارت شغلی و مطالعه پیامدهای بلند مدت تأمین منابع از خارج. در بعد یادگیری نیز داوطلبان بر ارتقاء یادگیری غیر رسمی به عنوان ابزاری برای توسعه مدیریت دانش، تهیه برنامه مشاوره و ایجاد سیستمهایی برای مکان یابی تخصص ها به نحوی که تسهیل گر محیط یادگیری باشد را مورد تأکید قرار دادند. در بعد فناوری، استفاده از فناوری در بافت فرهنگی و فرایندهای سازمانی به منظور اجرای برنامه مدیریت دانش و نیز ایجاد اتاقک های گفت و شنود و گروههای مباحثه ای با اهداف روشن پیشنهاد گردید (Marsh & Jones, 2002).

بالتازارد و همکاران پژوهشی تحت عنوان « فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش: ارزیابی پیوستار رفتاری- اجرایی» در مرکز OCI انجام دادند. پرسشنامه تحقیق تقریباً توسط سه میلیون نفر پاسخگو در سراسر دنیا کامل شده که به زبان های فرانسوی، آلمانی، ژاپنی،

- به همان اندازه که مدیریت دانش در بدست آوردن مزیت رقابتی مهم است، فرهنگ سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن استراتژی سازمان مهم است.
- فرهنگ سازمانی مختلط و چند بعدی است و شامل عوامل زیادی می گردد که این عوامل باید در ارتباط با یکدیگر مورد توجه قرار گیرند.
- روش های پرهزینه بر مبنای تکنولوژی راه حل هایی برای مدیریت دانش نیستند، بلکه تمرکز بر فرهنگ سازمانی و توانایی آن برای به وجود آوردن یک محیط برای ایجاد و تسهیم دانش، کلید اصلی در مدیریت دانش است.
- سیستم های موفق مدیریت دانش نیازمند یک قهرمان یا رهبر در رأس سازمان جهت رهبری قوی و ظریف هستند.
- ایجاد تیمهای کاری و مشارکت در انجام کارها موجب می شود جریان دانش آزادانه تر در کل سازمان گسترش یابد، همچنین در خلق و کسب دانش نقش مهمی ایفا می کند.
- وجود یک سیستم پاداش که هم نیازهای درونی و هم نیازهای بیرونی فرد را در بر گیرد، موجب تشویق افراد به تسهیم دانش خود با دیگران و توسعه دانش جدید می شود.
- اعتماد به افراد سازمان، دادن آزادی عمل، تشویق افراد به نوآوری و حمایت از ریسک پذیری از طرف رأس سازمان موجب تلاش بیشتر افراد برای کسب، خلق، توسعه و تسهیم دانش در سازمان می گردد.
- الگوهای ارتباطی انعطاف پذیر و چند سویه که افراد بتوانند آزادانه با یکدیگر ارتباط داشته باشند و دانسته های خود را در اختیار یکدیگر بگذارند، برای استمرار و موفقیت سیستم مدیریت دانش در سازمان ضروری است (Holowzki, 2002).

پاولین و ماسون در پژوهشی به بررسی موانع و عوامل مؤثر در پذیرش برنامه های مدیریت دانش پرداختند. یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد که موانع مدیریت دانش در داخل سازمان عبارتند از: فرهنگ سازمانی، رهبری، عملکردهای مدیریت، عدم آگاهی و بینش عمومی از مدیریت دانش. از سوی دیگر، بر اساس

نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی مؤثر تلقی می شود که به سازمانها در تداوم موفقیت بلند مدت و بالا رفتن ارزش و افزایش مزیت های رقابتی کمک می کند (Kangas, 2005).

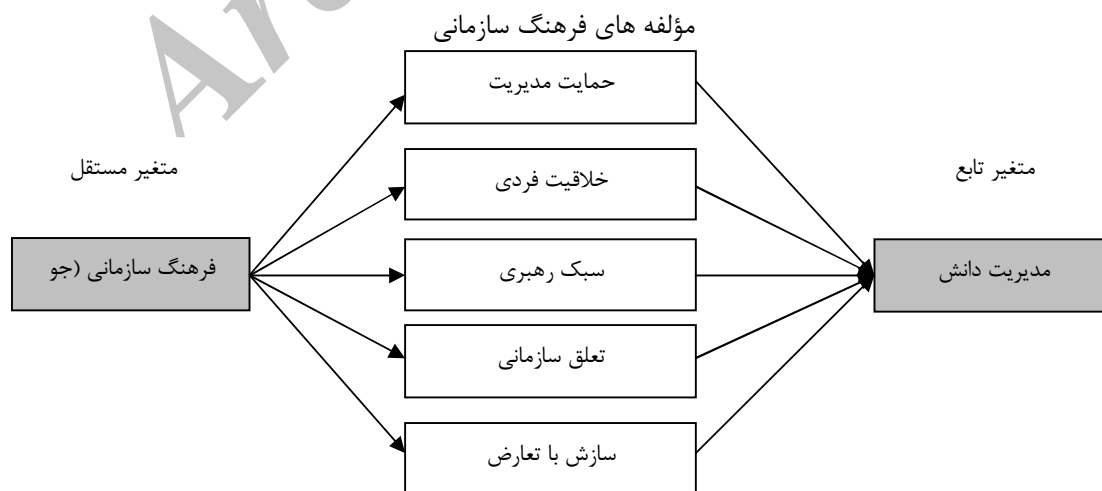
چانگ و همکاران در پژوهشی تحت عنوان "تحقیقی روی عوامل موفقیت مدیریت دانش و طبقه بندی چارچوب پروژه در دولت اجرایی تایوان" به این نتیجه رسیدند که عوامل حیاتی برای ترویج مدیریت دانش سازمانی عبارتند از: ارزشها و مأموریت سازمان، کاربرد تکنولوژی اطلاعات، مستند سازی دانش، ساختار و فرایند مدیریت، منابع انسانی، کسب دانش، عملکرد تجاری، ارزش افزوده و تسهیم دانش (Chang & et al, 2009, 5376-5386).

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به فرضیه های تحقیق و مؤلفه های فرهنگ سازمانی که بر اساس ترکیب مؤلفه های موجود در ادبیات تحقیق از الگوهای لیت وین و استرینگر^{۴۶}، کرت لوین^{۴۷}، پیترز و واترمن^{۴۸}، ویلیام اوچی^{۴۹} و استیفن رایبنز^{۵۰} اقتباس شده است، مدل مفهومی تلفیقی شکل (۱) ایجاد گردیده است.

ایسلندی، دانمارکی و سوئدی ترجمه شده بود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده که:

- فلسفه سازمان و ارزشهای بلند پایه سازمان در موفقیت یا عدم موفقیت مدیریت دانش نقش مهمی دارد.
 - وجود رویه ها و ساختارهای مشخص و منعطف و تشکیل تیمهای کاری می تواند میزان رغبت برای یادگیری سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش را افزایش دهد.
 - فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتارهای افراد را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می دهد. برخی از آنها می تواند به جدال غیر سازنده منجر گردد و مانع از ایجاد و تبادل شبکه مدیریت دانش گردد.
 - دانستن فرهنگ سازمانی برای کسانی که استراتژی مدیریت دانش را طراحی می کنند، ضروری است. چرا که فرهنگ سازمانی هم بر جریان دانش لازم برای طراحی مدیریت دانش و هم همکاری کامل و تعهد اعضاء نسبت به مدیریت دانش تأثیر دارد (Baltazard, 2004, 7).
- ماریا کانگاس در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تداوم ابتکارات مدیریت دانش در صنعت حمل و نقل شهری در دانشگاه کپلا^{۴۴} برای دریافت درجه دکتری مبادرت نمود. رویکرد این تحقیق مطالعه موردی^{۴۵} بود. یافته های حاصل از این پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

جدول ۲: تعداد افراد نمونه تحقیق

کارکنان ستادی (اداری)	اعضای هیأت علمی	حجم نمونه
۴۰ نفر	۸۰ نفر	۱۲۰ نفر

ابزار جمع آوری داده ها

در این تحقیق برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه پاسخ بسته شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی و پرسشنامه مدیریت دانش استفاده شده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی از کامرون و کوئین (Cameron & Quinn, 1999) و پرسشنامه مدیریت دانش از لاوسن (Lawson, 2004) اقتباس شده است. سؤالات این پرسشنامه ها با شرایط موجود دانشکده انطباق^{۵۳} داده شده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی که شامل مؤلفه های حمایت مدیریت، خلاقیت فردی، سبک رهبری، تعلق سازمانی و سازش با تعارض می باشد، به منظور سنجش فرهنگ حاکم بر دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی در ۲۵ سؤال پنج گزینه ای تهیه شده است. همچنین پرسشنامه مدیریت دانش که ویژگی های متغیر های نیاز به دانش، توسعه و بهبود دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش، حفظ و ذخیره دانش، تشخیص دانش، ارتباط با عملکرد اقتصادی و مهارت در تغییر را می سنجد، در ۴۰ سؤال پنج گزینه ای تهیه شده است. در این پرسشنامه ها برای پاسخگویی از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت^{۵۴} استفاده شده است که زیربنای آزمون فرضیه ها قرار گرفته است و عبارتند از: بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد و به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته شده است.

روایی و پایایی پرسشنامه ها

برای بدست آوردن روایی^{۵۵} آزمون در این پژوهش با بهره گیری از نظرات و راهنمایی های اساتید راهنما و مشاور، سؤالات آزمون مورد بررسی قرار گرفت. همچنین نظر برخی از صاحب نظران در مورد آزمون مورد توجه قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید، که این امر بیانگر روایی محتوایی^{۵۶} قابل قبول آزمون می باشد.

از آنجایی که در این تحقیق محقق بدنبال مشخص کردن و بررسی رابطه بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی می باشد، این تحقیق بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی^{۵۱} است (دلور، ۱۳۸۰).

در این تحقیق شرایط موجود دو مؤلفه " فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش " مورد بررسی قرار می گیرد که از نظر روش گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است.

از طرف دیگر با توجه به اینکه در این تحقیق محقق به دنبال مشخص کردن رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش و ارائه راهکارهایی برای بهبود وضعیت این دو مؤلفه در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی می باشد و به عبارت دیگر نتایج این تحقیق می تواند بلافاصله بعد از اتمام کار در جامعه مورد نظر به کار گرفته شود، در نتیجه این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است.

جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی و اعضای هیأت علمی دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی می باشد که جزئیات آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱: جامعه آماری تحقیق

کارکنان ستادی (اداری)	اعضای هیأت علمی	جمع کل
۷۰ نفر	۱۱۰ نفر	۱۸۰ نفر

نمونه و روش نمونه گیری

روش نمونه گیری مورد استفاده در این پژوهش تصادفی ساده^{۵۲} می باشد که تعداد نمونه بدست آمده در جدول زیر ارائه می گردد.

در این پژوهش برای بدست آوردن پایایی^{۵۷} پرسشنامه های " فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش " از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین نحو که قبل از اجرای نهایی، ۳۰ نفر از جامعه آماری (۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی و ۱۰ نفر از کارکنان ستادی) به صورت تصادفی^{۵۸} انتخاب شدند، سپس پرسشنامه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در اختیار آنها قرار گرفت و بعد از جمع آوری پرسشنامه ها، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS^{۵۹} شماره ۱۵ محاسبه گردید که به ترتیب برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۷۶٪ و برای پرسشنامه مدیریت دانش ۹۶٪ به دست آمد که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روشهای مختلف آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی^{۶۰}، روشهای مختلف آمار توصیفی همچون فراوانی، درصد، میانگین، میانه و مد در قالب نگاره های آماری و نمودارها به کار گرفته شده است.

برای بررسی فرضیات تحقیق نیز از آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن^{۶۱} به ترتیب برای توزیع های نرمال و غیر نرمال استفاده شده است. همچنین از آزمون فریدمن^{۶۲} برای رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در دو گروه جامعه آماری استفاده شده است.

تحلیل های آماری مربوط به آزمون فرضیه اهم و فرضیه های اخص پنج گانه پژوهشی

بر اساس فرضیه اهم؛ رابطه مثبت و معناداری بین ادراک کارکنان از فضای حاکم و استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه جامعه آماری در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی وجود دارد. مشاهده نتایج پژوهش در جدول (۲) نشان می دهد که ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش برای کارکنان در سطح معنی داری ۵٪، ۸۰۶٪ می باشد. به بیانی دیگر با ۹۵٪ اطمینان می توان اظهار نمود که به میزان ۸۰٪ بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی

وجود دارد. از طرف دیگر ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش برای هیأت علمی در سطح معنی داری ۵٪، ۵۴۸٪ می باشد. به عبارت بهتر با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که به میزان ۵۵٪ بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. بر اساس فرضیه اخص اول؛ بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه جامعه آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مشاهده نتایج آماری در شکل (۳) نشان می دهد که مقدار P_Value در هر دو گروه جامعه آماری کوچکتر از میزان خطای پذیرفته شده است، بنابراین فرض H0 در هر دو گروه رد شده و فرض H1 در سطح ۵ درصد تأیید می شود. ضریب همبستگی بین حمایت مدیریت و مدیریت دانش برای کارکنان در سطح معنی داری ۵٪، ۸۰۹٪ و برای هیأت علمی ۴۴۶٪ می باشد.

بر اساس فرضیه اخص دوم؛ بین تعلق سازمانی و استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه جامعه آماری رابطه معناداری وجود دارد. مشاهده نتایج آماری در شکل (۳) نشان می دهد که مقدار P_Value در هر دو گروه جامعه آماری کوچکتر از میزان خطای پذیرفته شده است، بنابراین فرض H0 در هر دو گروه رد شده و فرض H1 در سطح ۵ درصد تأیید می شود. ضریب همبستگی بین تعلق سازمانی و مدیریت دانش برای کارکنان در سطح معنی داری ۵٪، ۳۶۸٪ و برای هیأت علمی ۵۳۲٪ می باشد.

بر اساس فرضیه اخص سوم؛ بین خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه جامعه آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مشاهده نتایج آماری در شکل (۳) نشان می دهد که مقدار P_Value در هر دو گروه جامعه آماری کوچکتر از میزان خطای پذیرفته شده است، بنابراین فرض H0 در هر دو گروه رد شده و فرض H1 در سطح ۵ درصد تأیید می شود. ضریب همبستگی بین خلاقیت فردی و مدیریت دانش برای کارکنان در سطح معنی داری ۵٪، ۶۵۹٪ و برای هیأت علمی ۶۹۲٪ می باشد.

بر اساس فرضیه اخص چهارم؛ بین سبک رهبری و استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه جامعه آماری رابطه

مقدار P_Value در گروه کارکنان کوچکتر از میزان خطای پذیرفته شده است، بنابراین فرض H0 رد شده و فرض H1 در سطح ۵ درصد تأیید می‌شود. ضریب همبستگی بین سازش با تعارض و مدیریت دانش برای کارکنان در سطح معنی داری ۰/۴۵۲، ۵٪ می‌باشد. از طرف دیگر؛ بین سازش با تعارض و استقرار مدیریت دانش در گروه هیأت علمی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج آماری در شکل (۳) نشان می‌دهد که مقدار P_Value در گروه هیأت علمی بزرگتر از میزان خطای پذیرفته شده است، بنابراین فرض H0 تأیید شده و فرض H1 در گروه هیأت علمی رد می‌شود.

مثبت و معناداری وجود دارد. مشاهده نتایج آماری در شکل (۳) نشان می‌دهد که مقدار P_Value در هر دو گروه جامعه آماری کوچکتر از میزان خطای پذیرفته شده است، بنابراین فرض H0 در هر دو گروه رد شده و فرض H1 در سطح ۵ درصد تأیید می‌شود. ضریب همبستگی بین سبک رهبری و مدیریت دانش برای کارکنان در سطح معنی داری ۰/۸۶۰، ۵٪ و برای هیأت علمی ۰/۵۸۵، ۵٪ می‌باشد.

بر اساس فرضیه اخص پنجم؛ بین سازش با تعارض و استقرار مدیریت دانش در گروه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آماری در شکل (۳) نشان می‌دهد که

جدول ۳: نتایج آماری فرضیه اهم و فرضیه های اخص پنجگانه

فرضیه	جامعه آماری	متغیر	حجم نمونه	P_value	میزان خطا	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
فرضیه اهم	کارکنان	فرهنگ سازمانی	۴۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۸۰۶	رد فرضیه H0
		مدیریت دانش	۸۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۵۴۸	رد فرضیه H0
فرضیه اخص اول	کارکنان	حمایت مدیریت	۴۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۸۰۹	رد فرضیه H0
		مدیریت دانش	۸۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۴۴۶	رد فرضیه H0
فرضیه اخص دوم	کارکنان	تعلق سازمانی	۴۰	۰/۰۲۰	۵٪	۰/۳۶۸	رد فرضیه H0
		مدیریت دانش	۸۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۵۳۲	رد فرضیه H0
فرضیه اخص سوم	کارکنان	خلاقیت فردی	۴۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۶۵۹	رد فرضیه H0
		مدیریت دانش	۸۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۶۹۲	رد فرضیه H0
فرضیه اخص چهارم	کارکنان	سبک رهبری	۴۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۸۶۰	رد فرضیه H0
		مدیریت دانش	۸۰	۰/۰۰۰	۵٪	۰/۵۸۵	رد فرضیه H0
فرضیه اخص پنجم	کارکنان	سازش با تعارض	۴۰	۰/۰۰۳	۵٪	۰/۴۵۲	رد فرضیه H0
		مدیریت دانش	۸۰	۰/۲۷۵	۵٪	-	تأیید فرضیه H0

سازمانی دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی از نظر کارکنان در سطح متوسط قرار دارد. با توجه به خروجی آزمون فریدمن، اعضای هیأت علمی تعلق سازمانی قوی به دانشکده دارند، اما سایر مؤلفه های فرهنگ سازمانی شامل سازش با تعارض، سبک رهبری، خلاقیت فردی و حمایت مدیریت در سطح متوسطی قرار دارند. لذا می توان نتیجه گرفت که وضعیت فرهنگ سازمانی دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی از نظر اعضای هیأت علمی در سطح متوسط قرار دارد.

رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در دو گروه کارکنان و هیأت علمی با استفاده از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از آزمون فریدمن استفاده می شود. میزان میانگین و رتبه مؤلفه های فرهنگ سازمانی در گروه کارکنان و هیأت علمی به شرح زیر می باشد. با توجه به خروجی آزمون فریدمن، کارکنان تعلق سازمانی قوی به دانشکده دارند؛ اما سایر مؤلفه های فرهنگ سازمانی شامل سازش با تعارض، خلاقیت فردی، سبک رهبری و حمایت مدیریت در سطحی متوسط قرار دارند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که وضعیت فرهنگ

جدول ۴: رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در گروه کارکنان

میانگین رتبه بندی	ماکسیمم	مینیمم	انحراف استاندارد	میانگین	حجم نمونه	مؤلفه های فرهنگ سازمانی
۴/۰۹	۲۵	۵	۴/۶۴	۱۶/۵۵	۴۰	تعلق سازمانی
۳	۲۰	۹	۲/۶۲	۱۳/۶۰	۴۰	سازش با تعارض
۲/۹۹	۲۳	۷	۴/۱۳	۱۳/۹۵	۴۰	خلاقیت فردی
۲/۸۴	۲۵	۵	۴/۵۶	۱۳/۴۷	۴۰	سبک رهبری
۲/۰۹	۲۵	۵	۴/۸۳	۱۲/۲۲	۴۰	حمایت مدیریت

جدول ۵: رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در گروه هیأت علمی

میانگین رتبه بندی	ماکسیمم	مینیمم	انحراف استاندارد	میانگین	حجم نمونه	مؤلفه های فرهنگ سازمانی
۴/۴۹	۲۵	۱۰	۳/۳۴	۱۸/۸۰	۸۰	تعلق سازمانی
۲/۸۴	۲۰	۱۰	۲/۱۶	۱۴/۹۳	۸۰	سازش با تعارض
۲/۶۷	۲۲	۵	۳/۶۲	۱۴/۳۲	۸۰	سبک رهبری
۲/۶۴	۲۲	۵	۳/۴۱	۱۴/۵۶	۸۰	خلاقیت فردی
۲/۳۶	۲۵	۵	۳/۷۶	۱۳/۹۱	۸۰	حمایت مدیریت

همبستگی بین این دو مؤلفه هم برای کارکنان و هم برای اساتید در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است و این میزان ضریب بدست آمده نشان می دهد که فرهنگ سازمانی دانشکده مدیریت نقش اساسی در برقراری مدیریت دانش در این دانشکده دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد، استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت انجام خواهد شد. پس فرهنگ سازمانی به عنوان شخصیت و شالوده اساسی سازمان نقش مؤثری در برقراری سیستم مدیریت دانش دارد و سازمان برای اینکه بتواند به طور مؤثر دانش

یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه مهم تحقیق بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

این فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصله نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی برای کارکنان برابر با (۰/۸۰) و برای هیأت علمی برابر با (۰/۵۴) است.

این فرضیه با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصله نشان داد که: همبستگی بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش برای کارکنان (۴۵٪) است. همبستگی بین این دو مؤلفه برای کارکنان در سطح ۰/۰۰۳ معنادار شده است و نشان دهنده رابطه مثبت و معناداری بین این دو مؤلفه می باشد. در مقابل، در گروه هیأت علمی نتیجه حاصل از ضریب همبستگی پیرسون (۱۲٪) نشان داد که بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت رابطه معناداری وجود ندارد، چون مقدار $P=0/275$ بالاتر از ۵٪ است، بنابراین این فرضیه در گروه هیأت علمی رد می شود.

در مطالعه ای که داوینپورت و همکاران در شرکت ساختمانی و مهندسی جاولین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که یکی از دلایل عدم موفقیت آنها در طرح خودشان برای حل مسائل نو، عدم وجود مشارکت و همکاری در میان کارکنان (در فرهنگ شرکت این احساس وجود داشت که افراد با عرضه دانش موقعیت خود را به خطر خواهند انداخت) بود (Davenport & et al, 1998,43-55).

بالتازارد و همکاران در مطالعه بسیار عمیق و دقیق در ارتباط با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تحت عنوان "فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش: ارزیابی پیوستار رفتاری - اجرایی" در مرکز OCI انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که، فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتار افراد را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می دهد. برخی از آنها می تواند به جدال غیرسازنده منجر گردد و مانع از ایجاد و تبادل شبکه مدیریت دانش گردد (Baltazard,2004,7).

راستوگی بیان می دارد که دانش یک فرایند فردی و اجتماعی است که به تقابل و تعامل بین اعضای جامعه و فرایندهای بشری متکی است (Rastogi,2000,11).

همچنین کرمی به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش وجود دارد، اما این رابطه خیلی ضعیف است (کرمی، ۱۳۸۴).

کارکنان را نظم بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند. یافته های این تحقیق با نتایج تحقیقات کرمی [۱۴]، بالتازارد [۱۷]، راستوگی [۴۸]، آنتونیا هولوزکی [۳۲]، نوناکا و تاکه اوچی [۴۲]، دیبر و مک دونگ [۲۸]، گوپتا و گوین داراجان [۲۹]، ماریا کانگاس [۳۷] و دلانگ و فاهی [۲۷] همسو بوده و یافته های پژوهشی را مورد تأیید قرار می دهند.

یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه های اخص

تحقیق به ترتیب اهمیت بر اساس آزمون فریدمن

یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه اخص دوم تحقیق بین تعلق سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصله نشان داد که: همبستگی بین تعلق سازمانی و استقرار مدیریت دانش برای کارکنان برابر با (۳۶٪) و برای هیأت علمی برابر با (۵۳٪) است. همبستگی بین این دو مؤلفه برای کارکنان در سطح ۰/۰۲۰ معنادار است و برای اساتید در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است که نشان دهنده یک رابطه مثبت و معنادار است و به عبارت بهتر می توان گفت که افراد با توجه به این که از عضویت خود در دانشکده راضی هستند و تعلق قوی به دانشکده دارند و تمایل به ادامه همکاری با آن را دارند و دانشکده را اعتبار و معرف خود می دانند، لذا سعی در کسب دانسته های جدید و توسعه و گسترش این دانسته ها در کل دانشکده می نمایند تا دانشکده موفق تر عمل کند. یافته های این تحقیق با نتایج تحقیقات کرمی [۱۴]، نوناکا و تاکه اوچی [۴۲]، دلانگ و فاهی [۲۷] همسو بوده و یافته های تحقیق را مورد تأیید قرار می دهند.

یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه اخص پنجم

تحقیق

بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که مشاهده شد یک ناهمخوانی بین نتیجه این تحقیق و تحقیقات قبلی وجود دارد که یکی از دلایل این است که تحقیقات قبلی، بیشتر مفروضات تأیید شده خود را بیان کرده اند.

دومین دلیل می تواند ناشی از تفاوت جامعه آماری باشد. همانگونه که مشاهده شد رابطه مثبت بدست آمده در پژوهش کرمی نیز خیلی ضعیف بوده است و دلیل دیگر می تواند ناشی از عدم دقت پاسخ دهندگان در جواب به سؤالات این مؤلفه باشد.

یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه اخس سوم تحقیق

بین خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصله نشان داد که: همبستگی بین خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانش برای کارکنان برابر با (۰/۶۵) و برای هیأت علمی برابر با (۰/۶۹) است. همبستگی بین این دو مؤلفه هم برای کارکنان و هم برای اساتید در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است و نشاندهنده یک رابطه مثبت و قوی بین مؤلفه خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانش می باشد و به عبارت بهتر هر اندازه کارکنان (اعضای هیأت علمی و کارکنان ستادی) در انجام امور آزادی عمل و استقلال داشته باشند و فرصت نوآوری به آنها داده شود، به کسب، خلق، توزیع و کاربرد دانش در دانشکده کمک زیادی خواهند نمود. نتایج این تحقیق با یافته های تحقیقات کرمی [۱۴]، دلانگ و فاهی [۲۷]، گوپتا و گوین داراجان [۲۹] و همچنین آنتونیا هولوزکی [۳۲] مطابقت و همخوانی دارد.

یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه اخس چهارم تحقیق

بین سبک رهبری و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصله

نشان داد که: همبستگی بین سبک رهبری و استقرار مدیریت دانش برای کارکنان برابر با (۰/۸۶) و برای هیأت علمی برابر با (۰/۵۸) است. همبستگی بین این دو مؤلفه هم برای کارکنان و هم برای اساتید در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است و نشاندهنده رابطه مثبت و معنادار بین این دو مؤلفه می باشد. بنابراین اگر سبک رهبری دانشکده، سبک مشارکتی^{۶۴} باشد و به افراد تفویض اختیار کرده و از آنان حمایت کند، در این صورت افراد به کسب و خلق دانش در ارتباط با کار خود و انتشار دانسته های خود در کل سازمان میل و رغبت بیشتری پیدا می کنند و این به استقرار یک سیستم مؤثر مدیریت دانش در سازمان کمک می کند. یافته های این تحقیق با نتایج تحقیقات لاک پاتریکیا کوپز^{۶۵} [۴۴]، نوناکا و تاکه اوچی [۴۳]، آنتونیا هولوزکی [۳۲]، پاولین و ماسون [۴۵] همسو بوده و یافته های تحقیق را مورد تأیید قرار می دهند.

یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه اخس اول تحقیق

بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

این فرضیه با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصله نشان داد که: همبستگی بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانش برای کارکنان برابر با (۰/۸۰) و برای هیأت علمی برابر با (۰/۴۴) است. همبستگی بین این دو مؤلفه هم برای کارکنان و هم برای اساتید در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است. بنابراین رابطه مثبت و معناداری بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانش وجود دارد و به عبارت بهتر، پشتیبانی و حمایت مدیریت نقش برجسته ای در استقرار مدیریت دانش دارد. یافته های این تحقیق با نتایج تحقیقات کرمی [۱۴]، آنتونیا هولوزکی [۳۲]، دلانگ و فاهی [۲۷] و نوناکا و تاکه اوچی [۴۲] مطابقت و همخوانی دارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها، پیشنهادهای تحقیق حاضر در دو بخش ارائه می گردد.

پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر یافته های تحقیق

بر اساس فرضیه اهم تحقیق، فرهنگ سازمانی رابطه قوی و مؤثری با استقرار مدیریت دانش دارد و از آنجا که وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشکده چندان مطلوب نیست، لذا مسئولین باید در نظر داشته باشند که برای استقرار مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی از تکنولوژی و امثال آن مهم تر است. بنابراین با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی شاخصه های فرهنگی مفید و مؤثر بر مدیریت دانش، حفظ و تقویت گشته و شاخصه هایی که نامطلوب و غیر مؤثر هستند، تغییر یا اصلاح شوند.

بر اساس فرضیه اخص اول تحقیق، هر اندازه مدیران به کارکنان اعتماد کرده و از آنها حمایت کنند، کارکنان تمایل بیشتری به کسب و تسهیم دانسته های خود با دیگران دارند. بنابراین مدیریت دانشکده باید بطور جدی از کارکنان حمایت کرده و ایده های جدید آنها را مورد تشویق قرار دهد تا آنها تمایل بیشتری به نوآوری و خلق دانش جدید داشته باشند.

بر اساس فرضیه اخص دوم تحقیق، اگر افراد خود را متعلق به سازمان دانسته و برای خود یا سازمان هویت سازی کنند، آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش بالا می رود. پس لازم است اقداماتی صورت گیرد تا اعضای هیأت علمی و کارکنان از عضویت خود در دانشکده مدیریت افتخار بیشتری کرده و برای این هویت خویش ارزش بیشتری قائل شوند.

بر اساس فرضیه اخص سوم تحقیق، خلاقیت فردی نقش مهمی در کسب و توسعه دانش دارد، لذا دانشکده باید با دادن استقلال عمل به افراد و تشویق آنها به نوآوری، آنها را به کسب دانش جدید و توسعه و اشاعه آن در سازمان ترغیب نماید.

بر اساس فرضیه اخص چهارم تحقیق، وضوح وظایف و انتظارات و استانداردها و پاسخگویی مدیران در مقابل کارکنان، افراد را برای کسب، خلق و تسهیم دانش و نوآوری های جدید تشویق می کند. لذا سیستم رهبری دانشکده با تفویض اختیار و مسئولیت به اعضاء، می تواند

نقش بزرگی در استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت داشته باشد.

بر اساس فرضیه اخص پنجم تحقیق، فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتار افراد را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می دهد و برخی از آنها می تواند به جدال غیر سازنده منجر گردد و مانع از ایجاد و تبادل شبکه مدیریت دانش شود. بنابراین پیشنهاد می شود کارکنان همکاری و مشارکت بیشتری در کارها و وظایف داشته باشند.

پیشنهادها برای تحقیقات آتی

- پیشنهاد می شود در تحقیقات بعدی برای سنجش ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از روشهای کیفی نیز استفاده شود.
- پیشنهاد می شود در این زمینه تحقیقات دیگری نیز در سایر دانشگاه های کشور انجام شود.
- پیشنهاد می شود در تحقیقات بعدی دانشجویان نیز به عنوان مهمترین اعضای دانشگاه، جزء جامعه آماری مورد مطالعه قرار گیرند.

فهرست منابع

- ۱) احمد پور داریانی، محمود (۱۳۸۱)، «کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها»، تهران، نشر مؤلف، ص ۱۵۲.
- ۲) افزاره، عباس (۱۳۸۴)، « مبانی مدیریت دانش: مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی»، انتشارات دانشگاه صنعتی امیر کبیر، چاپ اول، ص ۲۹.
- ۳) بات، گانب دی (۱۳۸۳)، « مدیریت دانش در سازمان ها: بررسی تأثیر متقابل فناوری، فنون و انسان»، ترجمه: محمد ایرانشاهی، فصلنامه علوم اطلاع رسانی، شماره ۱۸ (۱ و ۲)، صص ۷۶-۸۳.
- ۴) برگرون، برایان (۱۳۸۷)، « اصول مدیریت دانش»، ترجمه: منوچهر انصاری، تهران، انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول، صص ۸-۷.
- ۵) حسین قلی زاده، رضوان (۱۳۸۳)، « بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی»، پایان

- 16) Allen, T. (1994), People and Technology Transfer. International Center for Research of the Management of Technology, p 24.
- 17) Balthazard, P. (2004), Organizational Culture and Knowledge Management Success, Assessing the Behavior-Performance Continuum. International Conference on System Sciences. Hawaii, p7.
- 18) Batt, G. (2002), A Resource-Based Perspective of Developing Organizational Capabilities for Business Transformation, Knowledge and Process Management. Vol 7, No 2, pp 119-129.
- 19) Bennett, R. & Gabriel, H. (1999), Organizational Factors and Knowledge Management Within Large Marketing Departments: an Empirical Study. Journal of Knowledge Management, Vol 3, No 3, pp 25-212.
- 20) Cameron, K. S & Quinn, R. E. (1999) , Diagnosing and Changing Organizational Culture. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- 21) Chang, M. Y, Hung, Y.C, Yen, D.C, Tseng, P.T.YI. (2009) , The Research on The Critical Success Factors of Knowledge Management and Classification Framework Project in The Executive Yuan of Taiwan Government. Expert System With Applications 36,. Journal Homepage: www.elsevier.com/elsewa, pp5376-5386.
- 22) Davenport, T. H. (1998) , Managing Customer Support Knowledge", California Management Review, VOL 40, NO 3, p16.
- 23) Davenport, T. H, & Prusak, L.(1999) , Working Knowledge: How Organization Manage What They Know, Boston, MA: Harward Business School Press, p17.
- 24) Davenport, T. H. (1999) , Some Principles of Knowledge Management. Graduate Schools of Business, University of Texas, p 17.
- 25) Davenport, T. H., De Long, D. W.(1998) , Successful Knowledge Management Projects. Sloan Management Review (Winter), pp 43-57.
- 26) Davenport, T. H., De Long, D. W., Beers, M. C.(1998) , Successful Knowledge Management Projects, Sloan Management Review, Vol 39, No 2, pp 43-57.
- 27) Delong, D. W. & Fahe, L.(2000) , Diagnostic Cultural Barriers to Knowledge Management. Academy of Management Executive, p22.
- 28) Dyer, G. & Mc Donough, B. (2001) , The State of KM. Knowledge Management, نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۶) داوونپورت، تامس و پروساک، لارنس (۱۳۷۹)، « مدیریت دانش »، ترجمه: حسین رحمان سرشت، تهران، انتشارات ساپکو، صص ۲۸-۲۹.
- ۷) دلاور، علی (۱۳۸۰)، « مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی »، تهران، انتشارات رشد.
- ۸) رایبیز، استیفن (۱۳۷۸)، « مبانی رفتار سازمانی »، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، ص ۱۰۵۹.
- ۹) رادینگ، آلن (۱۳۸۳)، « مدیریت دانش: موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات »، ترجمه: محمد حسین لطیفی، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول، ص ۳۲.
- ۱۰) زالی، محمد رضا (۱۳۷۷)، « پیدایش چالشها و روشهای جدید و تأثیر آنها بر نظریه های سازمان و مدیریت »، نشریه تحول اداری، شماره ۱۸، صص ۲-۹.
- ۱۱) زارعی متین، حسن (۱۳۷۴)، « تبیین الگوی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزشهای اسلامی »، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، ص ۳۸.
- ۱۲) صادقی، فرشته و صالحی ابیانه، سهیلا (۱۳۸۷)، « ضرورت بکارگیری مدیریت دانش در سازمانها »، ماهنامه صنعت برق، چاپ ۱۴۳.
- ۱۳) کالست، کارل (۱۳۸۳)، « مدیریت دانش از دیدگاه یک استراتژی تجاری »، ترجمه: صدیقه احمدی فصیح، فصلنامه علوم اطلاع رسانی، شماره ۱۸، صص ۱۱۱-۱۰۴.
- ۱۴) کرمی، مقداد (۱۳۸۴)، « بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گرو خودرو سازی بهمن: مرکز بهمن خودرو »، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- ۱۵) گیلبرت، پروست و روب، استفان و رومهاردت، کای (۱۳۸۲)، « مدیریت دانش »، ترجمه: علی حسینی خواه، تهران، نشر یسپرون، ص ۱۶۳.

- Management in Australian Defense Organization.
- 41) Matusik, S. F. & Hill. (1998) , The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Academy of Management. The Academy of Management Review, Vol. 23 (4), pp 680-697.
 - 42) Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) , The Knowledge Creating :How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation. Harvard Business Review,p 45.
 - 43) Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1998) , A Theory of Organization Knowledge Creation. International Journal of Technology Management, VOL 11, p28.
 - 44) Patricia, C. L. (2001) , An Investigation of the Relationship Between Transformational Leadership and Constructive Organizational Culture. Mary Wood University.
 - 45) Paulen D. & Mason, D. (2002) , Newzealand Knowledge Management: Barriers and Drivers of Knowledge Management Vptak. Journal of Knowledge Management, Vol 8, No 5, p14.
 - 46) Ponzi, L. & Koenig, M. (2002) , Knowledge Management: Another Management Fad? Information Research, 8 (1), Paper No, p145 [Available at [http:// Information R. net/ir/8-1/ Paper 145. htm](http://Information R. net/ir/8-1/Paper 145. htm) 1].
 - 47) Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1990) , The Core Competence of The Corporation. Harvard Business Review, Vol 68, No 3, pp79-93.
 - 48) Rastogi, p. (2000) , Knowledge Management and Intellectual Capital – The New Virtuous Reality of Competitiveness. Human System Management, 19 (1), p11.
 - 49) Ruggles, R. (1998) , The State of The Notion: Knowledge Management in Practice, California Management Review, Vol 40, No 3, pp 9-80.
 - 50) Sung, C. P.(2007) , The Comparison of Knowledge Management Practices Between Public and Private Organizations: An Exploratory Study, A Thesis in Public Administration Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree of Doctoral of Philosophy, School of Public Affairs, Pennsylvania State University, p 25.
 - 51) Wiig, K. M.(1999) , Knowledge Management An Emerging Discipline Rooted in a Long History. European Management Journal.
 - 52) Wiig, K. M.(1999) , Successful Knowledge Management. European Management Journal, p13.
 - pp31-36: [http://www.destination.com / km/dcrm-km](http://www.destination.com/km/dcrm-km) (Accessed 2004/8/12).
 - 29) Gupta, A. & Govinda Rajan, V. (2000) , Knowledge Management Social Dimension Lessons from Nucor Steel. Solan Management Review, 42 (1).
 - 30) Gupta A. & Mc Daniel, J. (2002) , Creating Competitive Advantage by Effectively Managing Knowledge: A Framework for Knowledge Management, Journal of Knowledge Management Practice, Available at: [www.tlinc.com / artic 139. htm](http://www.tlinc.com/artic 139. htm) (Accessed 10 March 2005), Vol 3, No 2, pp 9-40.
 - 31) Grover, V. & Davenport, T. H. (2001) , General Perspectives on Knowledge Management: Fostering a Research Agenda. Journal of Management Information System, 18 (1), pp 5-21.
 - 32) Holowzki, A. (2002) , The Relationship Between Knowledge Management and Organizational Culture. University of Oregon: Applied Information Management Program, December.
 - 33) Kalseth, K. (2000) , Knowledge Management Strategy. Perspective Journal, NO 37, p22.
 - 34) Kaldor, N. (1939) , Welfare Propositions of Economics Interpersonal Comparison of Utility. The Economic Journal, 49 (195), pp 549-552.
 - 35) Lawson, S. (2004) , Examining the Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management. (Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, 2003). Dissertation Abstract International, 64/08, 2975.
 - 36) Lim Wai, T. & Hase, S.(2007) , Knowledge Management in The Malaysian Aerospace Industry. Journal of Knowledge Management.11(1), pp143-151.
 - 37) Kangas, L. M. (2005) , An Assessment of The Relationship Between Organizational Culture and Continuous Knowledge Management Initiatives. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy, Capella University.
 - 38) Machlup, F. (1962) , The Production and Distribution of Knowledge in The United States. Princeton University Press.
 - 39) Machlup, F. (1984) , Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance, Volume III: The Economics of Information and Human Capital. Princeton University Press.
 - 40) Marsh, G. & Jones, R. (2002) , The Path to Collaboration: A Study of Knowledge

41. Case study
42. Nucor steel
43. Content analysis
44. Capella University
45. Case study
46. Litwin & Strenger
47. Kurt Lewin
48. Tomas J. Peters & Robert H. Waterman
49. William Ouchi
50. Stephen P. Robbins
51. Correlation research
52. Simple Random Sampling
53. Adaptation
54. Rensis Likert
55. Validity
56. Content validity
57. Reliability
58. Random
59. Statistical Package for Social Science
60. Demographics
61. Pearson & Spearman test
62. Friedman test
63. Rastogi.⁶³
64. Participative style
65. Patricia, C. L.

- 53) Wiig, K. M.(1999), Knowledge Management in a Long History. KM Research Institute, p14.
- 54) Wiig, K. M.(1997), Knowledge Management : Where did it Come From and Where Will it Go? Expert System With Application, 13(1), pp1-14.
- 55) Wiig, K. M.(1999) , Comprehensive Knowledge Management, Working Paper KRI # 1999-4 Revision 2, Knowledge Research Institute, Inc., Arlington, TX, Available at: www.krii.com / Downloads/km_in_Public_Admin_rev.pdf (Accessed 7 March 2005).

یادداشت‌ها

1. Knowledge management
2. E - mail.²
3. Organizational culture
4. Routine task
5. Tacit knowledge
6. Development
7. Acquisition
8. Refinement
9. Deployment Distribution
10. Leveraging
11. Quality movement
12. Reengineering
13. Knowledge society
14. Paradigm .
15. Intellectual capital
16. Core competence
17. Peter Drucker
18. Flexible
19. Competitive advantage
20. Hewlett packard, Honda & Matsoshita
21. Innovation
22. Knowledge-based
23. Approach
24. Ikujiro
25. Knowledge
26. Identity & Personality
27. Organizational culture
28. Climate
29. Management support
30. Individual creativity
31. Leadership style
32. Organizational belongings
33. Agreement to conflict
34. Knowledge management
35. Socialization
36. Externalization
37. Combination
38. Internalization
39. Up to date
40. Interview