

رابطه مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی پرسنل راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ (مورد مطالعه: منطقه یک تهران بزرگ)

رضا جوادیان^۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم مؤثر بر بقا و کارایی یک سازمان می‌باشد. مدیریت دانایی را تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی گویند زمانی یک سازمان موفق می‌باشد که از مدیریت دانایی در آن سازمان استفاده شده باشد لذا این پژوهش به بررسی رابطه مدیریت دانایی با فرهنگ سازمانی پرسنل راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ پرداخته است.

روش پژوهش: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی و پیمایشی بوده است. در این پژوهش با استفاده از دو پرسشنامه مدیریت دانایی از لاوسن (۲۰۰۴) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی از کامرون و کوبین (۱۹۹۹) البته پس از تغییر و انطباق با فرضیه‌ها و شرایط پلیس راهور، اقدام به جمع‌آوری اطلاعات از کارشناسان تصادفات منطقه یک راهور تهران بزرگ به صورت تمام شمار (۷۶ نفر) شده است ضریب آلفای کرونباخ این پژوهش ۰/۹۴. محاسبه و روایی پرسشنامه نیز توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفته است. با استفاده از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و در بررسی مفروضات از روش همبستگی پیرسون و روش همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

یافته‌ها: هر دو مقیاس مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی از توزیع نرمال برخوردار بوده هم چنین مؤلفه‌های هدف‌های دانایی، شناسایی دانایی، استفاده از دانایی، نگهداری دانایی و ارزیابی دانایی نرمال و سه مؤلفه کسب دانش، توسعه دانش و تسهیم دانش غیر نرمال می‌باشند رابطه بین مدیریت دانایی و ارتقاء فرهنگ سازمانی در پلیس راهور $0.000 = P$ به دست آمد و همبستگی بین این دو مؤلفه در سطح معنی‌دار بوده است.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داده است که بین مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های هشتمانه آن شامل تعیین هدف‌های دانایی، شناسایی دانایی، کسب دانایی، توسعه دانایی، تسهیم دانایی، استفاده از دانایی، نگهداری دانایی و ارزیابی دانایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانایی، فرهنگ سازمانی، کسب دانش، توسعه دانش، تسهیم دانش، ارزیابی دانش.

۱. استادیار مدیریت بازرگانی گروه خدمات ترافیک، دانشگاه علوم نظامی امین، تهران، ایران. نویسنده مسئول

مقدمه

طی دو دهه اخیر، افزایش حجم اطلاعات و به دنبال آن افزایش دانش و سرمایه‌های فکری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و لزوم استفاده مؤثر از آن در تصمیم‌های سازمانی، موجب پیدایش اصول و مهارت‌های مدیریتی نوینی به‌منظور مقابله با چالش‌ها و پیچیدگی‌های محیط پیرامون خویش، گردیده است که از جمله مهم‌ترین آن‌ها، مدیریت دانایی است. بدیهی است در عصری که دانش به‌عنوان مهم‌ترین عامل ایجادکننده ارزش و مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌آید، مدیریت دانایی نیز از ضروری‌ترین کارکردهای مدیریت نوین است. دانش، موتور محرکه توسعه دانایی محور بوده و توجه به آن نقش فزاینده‌ای در رشد سازمان‌ها و جوامع دارد (پاولوسکی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۹۵). حال باید بررسی نمود که چه عاملی باعث استقرار مدیریت دانایی در سازمان‌ها می‌شود شاید بتوان گفت نزدیک‌ترین پاسخ به این موضوع فرهنگ سازمانی باشد زیرا فرهنگ سازمانی بر اساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک به سازمان‌ها قدرت می‌بخشد و بر تمام جنبه‌های سازمانی از قبیل نگرش، رفتار، انگیزه، رضایت شغلی ساختار سازمانی، تعهد نیروی انسانی و استراتژی، خط‌مشی‌ها تأثیرگذار است بنابراین تنها با تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد در سازمان‌ها را تغییر داد و از مدیریت دانایی به‌عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (بات^۲، ۲۰۰۲: ۳۳). فرهنگ سازمانی به‌عنوان منبعی از مزیت رقابتی پایدار مطرح می‌شود و مطالعات تجربی نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی عامل اصلی اثربخشی سازمان است (ژنگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۰: ۷۶۵).

1. Pawlowski

2. Bhatt

3. Zheng

پلیس راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ که دارای حوزه مأموریت بسیار وسیع با تعداد کارکنان بسیار زیاد می‌باشد، در سالیان اخیر همواره در پی افزایش رضایتمندی مردم تهران بوده و برای رسیدن به این مهم یکی از اهداف اصلی مدیران پلیس راهور تهران بزرگ ارتقاء اثربخشی حوزه مأموریتی می‌باشد.

به کارگیری فکر و اندیشه کارکنان و اندیشمندان پلیس راهور و به بیانی به کارگیری صحیح مدیریت دانش در حوزه پلیس راهور تهران بزرگ باعث ارتقاء فرهنگ سازمانی خواهد شد که اجرای این مهم باعث افزایش اثربخشی و رضایتمندی مردم خواهد شد. بررسی‌ها و مشاهدات حاکی از آن است که مدیران پلیس راهور تهران بزرگ در سال‌های اخیر اقداماتی زیادی برای استفاده از مدیریت دانایی انجام دادند و به نتایج نسبتاً خوبی نیز رسیده‌اند ولی تحقیق علمی در خصوص ارتباط آن با تغییرات ایجادشده در فرهنگ سازمانی انجام نشده است بدین منظور این تحقیق در پی بررسی رابطه میان مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی در پلیس راهور تهران بزرگ می‌باشد.

مبانی نظری

به کارگیری دانش عبارت است از میزانی است که افراد دانش موجود را برای تصمیم‌گیری و اصلاح رفتارها به‌منظور نیل به اهداف یا تغییر الگوهای سازمانی مورد عمل به کار می‌برند (دونات و کانالز^۱، ۲۰۱۲: ۲۸). دانش، موتور محرکه توسعه دانایی محور بوده و توجه به آن نقش فزاینده‌ای در رشد سازمان‌ها و جوامع دارد (پاولوسکی و همکاران، ۲۰۱۲: ۹۶). در سال‌های اخیر، مدیریت دانش بسیار اهمیت یافته است برخورداری از دانش و مدیریت دانش، به موقعیتی استوار برای ادامه حیات سازمان‌های پویا و نوآور تبدیل شده و حتی توان رقابت در بازارها و تجارت به

کسب، توسعه و به‌کارگیری دانش فردی و سازمانی وابسته است (چن و هوانگ^۱، ۲۰۱۲: ۲۶۵). مدیریت دانایی یکی از ابزارهایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری دهد. همچنین مدیریت دانایی گستره‌ای از ویژگی‌هایی است که می‌تواند سازمان را به عملکرد هوشمندانه‌تر و منحصر به فرد راهنمایی کند امروزه همه صاحب‌نظران رشته مدیریت بر این اصل اساسی اتفاق نظر دارند که مدیریت هیچ سازمانی بدون آشنایی با اصول رهبری و مدیریت دانایی، به نحوی کارا و اثربخش، میسر نخواهد بود (قدمی، ۱۳۹۳: ۱۶).

ابعاد مدیریت دانایی از دو بعد قابل بررسی است ابتدا زیرساختی که شامل فن‌آوری، فرهنگ و ساختار و از طرف دیگر ابعاد فرایندی مدیریت دانش که ابعاد فرایندی مدیریت دانش را شامل هفت بعد دانستند خلق دانش، تسخیر دانش، ذخیره و ساماندهی دانش، انتشار و تسهیم دانش، تبدیل دانش، به کار بردن دانش و حفظ و نگهداری دانش (کنجکاومنفرد و اردکانی، ۱۳۹۳: ۱۰۶).

فرهنگ سازمان را الگو یا روش زندگی‌ای که سازمان را منحصر به فرد کرده و از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند، تعریف کرده‌اند. در صورتی که فرهنگ سازمانی بتواند بر رفتار سازمانی اثرگذار شود، بر یادگیری فردی کارکنان سازمان نیز تأثیر می‌گذارد (سومپراچ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۰۴۰). فرهنگ سازمانی روشی برای پرورش فرآیندهایی که از نوآوری حمایت می‌کند و مفهومی از انسان‌شناسی است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان منبعی از مزیت رقابتی پایدار مطرح می‌شود و مطالعات تجربی نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی عامل اصلی اثربخشی سازمان است (ژنگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۰: ۷۶۵).

-
1. Chen & Huang
 2. Somprach
 3. Zheng

در مطالعاتی کلاکهان و استرادیکی^۱، شش بعد فرهنگ سازمانی را مطرح کرده‌اند که به شرح زیر است:

(الف) رابطه با محیط و اینکه آیا فرد تابع محیط است و با آن هماهنگ است یا می‌تواند آن را تحت سلطه خود درآورد.

(ب) توجه به زمان و اینکه آیا گذشته‌نگر است یا حال‌نگر و یا آینده‌نگر.

(ج) ماهیت فرد و دیدگاهی در مورد فرد دارد که در سبک رهبری مؤثر است.

(د) توجه به مسئولیت و فردا گرا یا جمع‌گرا بودن که در طرح‌ریزی شغل و شیوه‌گزینش افراد مؤثر است.

(ه) توجه به فعالیت و کار از سوی فرهنگ و چگونگی حل مسائل و تصمیم‌گیری.

(و) فهم نابودی و اینکه محیط کار بسته یا باز تلقی شود که در سازمان‌دهی و مکان و ارتباطات تأثیرگذار است (رابینز، به نقل از پارسائیان اعرابی، ۱۳۸۴: ۳۵).

یکی از موضوعاتی که مدیریت دانایی را پراهمیت‌تر ساخته، تبادل فرهنگ‌های گوناگون مشتریان سازمان‌ها است. مشتریان سازمان، می‌تواند پیمانکاران و دیگر ذینفعان باشد. سازمان پیشرفت نخواهد کرد مگر اینکه همه ارکان و اجزای آن بتوانند این ترکیب رنگارنگ فرهنگی را بشناسند، بدان احترام گذارند و با آن تعامل داشته باشند (قدمی، ۱۳۹۴: ۱۱).

مدل پروبست، روت و رومهاردت^۲ (۲۰۰۲) به نام «مدل پایه‌های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش» نام‌گذاری شده است. این مدل تصویر واضح‌تری از مراحل و فعالیت‌های هشت‌گانه مدیریت دانایی شرح زیر را نشان می‌دهد. (ایران زاده و پاکدل، ۱۳۹۳: ۵۵).

1. Klanckhan&Stradbak

2. Probst, Raub & Romhardet

- ۱- تعیین هدف‌های دانش: هدف‌های مدیریت دانش، باید از هدف‌های اصلی سازمان نشت گرفته و در دو سطح استراتژیک و عملیاتی مشخص شوند.
- ۲- شناسایی دانش: با طرح این پرسش که «آیا میدانیم که چه می‌دانی؟» باید انجام این وظیفه مدیریت دانش، یعنی مرحله کشف دانش را آغاز کرد.
- ۳- کسب دانش: توسعه و بهبود دانایی در یک سازمان دانایی محور به روش‌های مختلفی امکان‌پذیر است برخی از این روش‌ها منجر به بهبود دانایی از طریق منابع خارج از سازمان می‌شوند به این روش‌ها، روش‌های کسب دانایی گفته می‌شود.
- ۴- توسعه دانش: روش‌های دیگری برای توسعه و بهبود دانایی از درون سازمان نیز وجود دارند به این روش‌ها، روش‌های توسعه دانایی گفته می‌شود با توجه به پایه‌های موجود، باید دانش سازمان را گسترش داد. البته این امر، شامل توسعه، قابلیت، محصول، ایده‌های جدید، فرآیندها و ... و مسائلی از این دست می‌شود.
- ۵- تسهیم دانش: مسائلی همچون چگونگی به اشتراک گذاری دانش موجود و انتقال آن به محل مناسب و موردنیاز و چگونگی انتقال دانش، به گونه‌ای که در سازمان قابل دسترسی و استفاده باشد
- ۶- استفاده از دانش: اطمینان به استفاده مفید از دانش در سازمان، مربوط به این قسمت است. در این بخش، موانعی بر سر راه استفاده مفید از دانش جدید است که باید شناسایی و رفع شوند تا از آن بتوان، به‌طور عملی در ارائه خدمات و محصولات (دانش) استفاده کرد
- ۷- نگهداری دانش: ذخیره و نگهداری و روزآمد کردن دانش به این بخش مربوط می‌شود. این روش، از نابودی دانش جلوگیری کرده و به آن اجازه اینکه مورد استفاده قرار گیرد را می‌دهد.

۸- ارزیابی دانش: نحوه رسیدن به هدف‌های معین و استفاده از نتایج آن به‌عنوان بازخور، برای تعیین یا اصلاح هدف، به این بخش مربوط است.

پیشینه

بهمنی چوب بستنی، بیگلرخانی، فلاحی نیا، شیرانی (۱۳۹۷) در تحقیق خود به ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در بیمارستان‌های آموزشی درمانی شهر همدان پرداختند و دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی الوانی و مدیریت دانش سلطانی و موسوی را به‌عنوان ابزار پژوهش بین ۳۰۰ نفر از کارکنان بیمارستان مورد پرسش و سپس تحلیل قرار دادند نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری دیده شد و تمام مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش همبستگی مثبت و معناداری داشتند.

حجاری، کرمی دارایخانی، رضوانفر (۱۳۹۵) در تحقیق با عنوان بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرآیند مدیریت دانش در دانشکده کشاورزی غرب کشور از ۱۳۸ عضو هیئت‌علمی به‌عنوان جامعه آماری به‌صورت تمام شمار با ابزار پرسشنامه تحقیق به عمل آمد در نتایج حاصل از تحقیق نشان داده شده است که بین متغیرهای مشارکت، پایداری، سازگاری و مأموریت با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد مهدیه، سلیمی، رستمی یار (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و فرایند مدیریت دانش در مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران پرداختند دو نوع پرسشنامه فرهنگ سازمانی و فرایند مدیریت دانش بین ۱۳۷ نفر از کارمندان توزیع شد در نتایج حاصل از تحقیق نشان داده شده است که بین گونه‌های فرهنگ سازمانی و فعالیت‌های مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد بین فعالیت‌های ذخیره، کاربرد، تسهیم و ارزیابی دانش و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

درحالی که بین فعالیت‌های کسب و انتقال دانش و فرهنگ سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد.

صادقی، جعفری، خدایاری، پاکدامن، محمدی، احدی نژاد (۱۳۹۰) در تحقیقی با هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان هاشمی نژاد تهران نتیجه گرفتند که اکثر افراد تحت بررسی در این بیمارستان (۷۲٪)، وضعیت فرهنگ سازمانی را مناسب ارزیابی کردند. بیشترین امتیاز در بعد مشارکت در کار و کمتری امتیاز در بعد سازگاری حاصل شد. وضعیت مدیریت دانش نیز از سوی پاسخ‌دهندگان در حد متوسط ارزیابی شد (۶۳٪). درنهایت رابطه آماری معناداری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به دست آمد.

آدینهات و عبدالفتاح^۱ (۲۰۱۹) در تحقیق به بررسی فرهنگ سازمانی و فرآیندهای مدیریت دانش در یک دانشگاه عمومی عربستان پرداختند در این تحقیق از ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی برای تعیین نوع فرهنگ استفاده شده و از معادلات ساختاری برای ارزیابی روابط اساسی بین فرآیند مدیریت دانش و فرهنگ استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی مورد استفاده در این تحقیق نشان داده شده است که فرهنگ سازمانی با تأکید بر ابتکار عمل فردی و توانمندسازی کارکنان، ممکن است لزوماً بر تمام فرآیندهای مدیریت دانش به‌طور یکسان تأثیر نگذارد. ولی، فرهنگ سازمانی به‌طور عمده بر روند ایجاد دانش تأثیر می‌گذارد.

چیان، چارلز و مورالس^۲ (۲۰۱۹) تحقیق با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و زیرساخت‌های فناوری بر بهبود فرآیند از طریق اشتراک دانش یک مطالعه تجربی با نمونه‌ای از ۲۰۰ شرکت مواد غذایی، نوشیدنی و نساجی انجام می‌شود از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تخمین حداکثر احتمال برای یافتن جهت و قدرت

1. Adeinat and Abdulfatah
2. Chi6n, Charles and Morales.

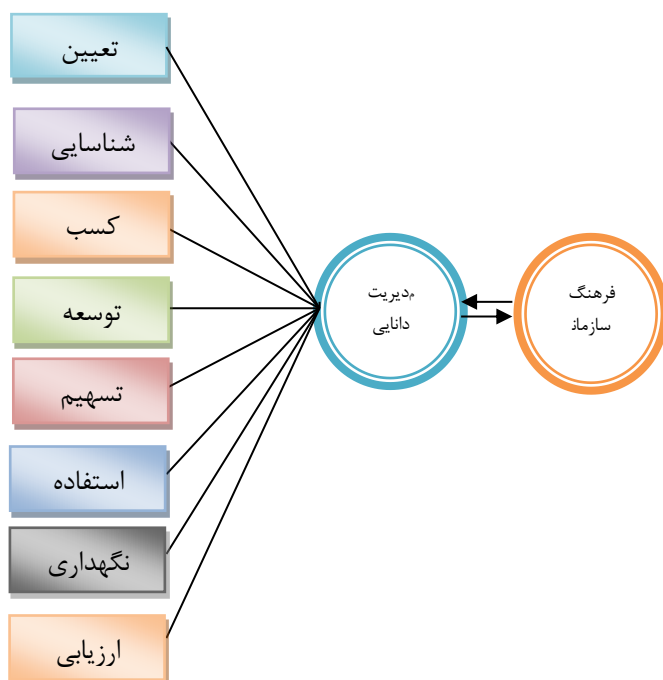
روابط استفاده می‌شود. نتایج تحقیق نشان داده است ارتباط معنادار بین به اشتراک گذاری دانش و بهبود فرآیند، بین فرهنگ سازمانی و به اشتراک گذاری دانش و بین ساختار سازمانی و اشتراک دانش وجود دارد. به نظر می‌رسد که رابطه بین زیرساخت‌های فناوری و به اشتراک گذاری دانش معنادار نیست.

تیلچین و اساوی^۱ (۲۰۱۳) در تحقیقی پیرامون مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و فعالیت‌های مدیریت دانش نتیجه گرفتند بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی ۶۲ درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کنند.

مدل مفهومی

مدل مفهومی تحقیق حاضر ارتباط بین مؤلفه‌های هشتگانه مدیریت دانایی از لاوسن^۲ (۲۰۰۴) و فرهنگ سازمانی از کامرون و کوین^۳ (۱۹۹۹) را نشان می‌دهد.

1. Tilchin, and Essawi
2. Lawson
3. Cameron & Quinn



شکل شماره ۱ - مدل مفهومی پژوهش مدیریت از لاوسن (۲۰۰۴) و فرهنگ سازمانی از کامرون و کوپین (۱۹۹۹)

فرضیه اصلی

مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱) بین هدف‌های دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین شناسایی دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) بین کسب دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) بین توسعه دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵) بین تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶) بین استفاده از دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۷) بین نگهداری دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۸) بین ارزیابی دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف از کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش که به صورت تمام شمار تعیین شده است شامل کارشناسان تصادفات پلیس راهنمایی و رانندگی منطقه یک تهران بزرگ به تعداد ۷۶ نفر می باشد. در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. به منظور گردآوری داده‌های بخش تئوریک تحقیق از روش کتابخانه‌ای و به منظور توصیف دیدگاه کارشناسان تصادفات از دو پرسشنامه شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی و پرسشنامه مدیریت دانایی استفاده شده است پرسشنامه مدیریت دانایی از لاوسن (۲۰۰۴) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی از کامرون و کوپین (۱۹۹۹) اقتباس شده است البته سؤالات این پرسشنامه با فرضیه‌ها و شرایط موجود پلیس راهور منطبق گردید... ضریب آلفای کرونباخ این پژوهش ۰/۹۴. محاسبه شده است که دال بر پایا بودن پرسشنامه پژوهش است؛ و روایی پرسشنامه نیز توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفت. با استفاده از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و در بررسی مفروضات پژوهش برای داده‌هایی که توزیع نرمال دارند از روش همبستگی پیرسون و برای داده‌هایی که از توزیع غیر نرمال برخوردارند از روش همبستگی اسپیرمن اقدام به تجزیه و تحلیل داده‌ها شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

در بررسی توصیفی جامعه آماری توزیع فراوانی جامعه آماری برحسب نوع همکاری، مقطع تحصیلی، سابقه کار و محل کار مورد بررسی قرار گرفت ۹۱/۲ درصد پاسخ‌دهندگان کارکنان رسمی بوده‌اند و سطح تحصیلات ۳۹/۵ درصد دیپلم و ۳۸/۲ درصد لیسانس بوده است و ۴۴/۷ درصد کارکنان خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال داشتند و ۶۹/۷ درصد کارکنان در رده‌هایی اجرایی و صفی و مابقی در رده‌های ستادی مشغول خدمت بودند

یافته‌های استنباطی

به منظور بررسی سؤالات و مفروضات تحقیق از نظر معناداری آماری نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. برای بررسی نرمال بودن توزیع‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. جدول شماره ۱ خلاصه نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نمایان می‌سازد. چنانکه مشاهده می‌شود هر دو مقیاس مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی از توزیع نرمال برخوردار بود و به‌غیر از سه خرده مقیاس کسب دانش، توسعه دانش و تسهیم دانش همه خرده مقیاس‌ها توزیع نرمال دارند.

جدول شماره ۱ - نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	مقدار K-S	مقدار P	نتیجه نرمال/غیر نرمال بودن توزیع
فرهنگ سازمانی	۰,۶۷۸	۰,۷۴۷	نرمال
مدیریت دانایی	۰,۸۳۹	۰,۱۴۲	نرمال
تعیین هدف‌های دانایی	۱,۴۴	۰,۵۳۲	نرمال
شناسایی دانش	۱,۰۹۹	۰,۱۷۹	نرمال

کسب دانش	۱,۴۷۸	۰,۰۲۵	غیر نرمال
توسعه دانش	۱,۵۰۰	۰,۰۲۲	غیر نرمال
تسهیم دانش	۱,۷۱۶	۰,۰۰۶	غیر نرمال
استفاده از دانش	۰,۹۱۸	۰,۳۶۸	نرمال
نگهداری از دانش	۰,۹۲۳	۰,۳۶۲	نرمال
ارزیابی دانش	۱,۲۲۱	۰,۱۰۱	نرمال

در بررسی مفروضات پژوهش حاضر برای داده‌هایی که توزیع نرمال دارند از روش همبستگی پیرسون و برای داده‌هایی که از توزیع غیر نرمال برخوردارند از روش همبستگی اسپیرمن استفاده می‌کنیم.

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲- رابطه مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی

متغیرها	مقدار ضریب ۲ پیرسون	P مقدار
مدیریت دانایی فرهنگ سازمانی	۰,۷۹۹	۰,۰۰۰

در جدول شماره (۲) با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مدیریت دانایی و ارتقاء فرهنگ سازمانی در پلیس راهور منطقه ۱ تهران بزرگ $r=0,799$ به دست آمد و همبستگی بین این دو مؤلفه در سطح $P=0.000$ معنی دار است در ادامه برابر جدول شماره (۳) پنج مفروض نرمال بوده و با استفاده از روش همبستگی پیرسون به شرح ذیل مورد بررسی قرار گرفتند

- ✓ بین تعیین هدف‌های دانایی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ✓ بین شناسایی دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

- ✓ بین استفاده از دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ✓ بین نگهداری دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ✓ بین ارزیابی دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۳ - رابطه تعیین هدف‌های دانایی، شناسایی دانش، استفاده از دانش، نگهداری از دانش، ارزیابی دانش و فرهنگ سازمانی

متغیرها	پیرسون ^۲ مقدار ضریب	P مقدار
تعیین هدف‌های دانایی فرهنگ سازمان	۰,۴۸۸	۰,۰۰۰
شناسایی دانش فرهنگ سازمانی	۰,۷۰۰	۰,۰۰۰
استفاده از دانش فرهنگ سازمانی	۰,۷۶۸	۰,۰۰۰
نگهداری از دانش فرهنگ سازمانی	۰,۷۸۱	۰,۰۰۰
ارزیابی دانش فرهنگ سازمانی	۰,۶۸۵	۰,۰۰۰

در جدول شماره (۳) نتیجه حاصل از ضریب همبستگی پیرسون $r=0.488$ نشان داد که بین تعیین هدف‌های دانایی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد چون مقدار $P=0.000$ کمتر از $0,05$ است پس این فرضیه رد نمی‌شود.

در جدول شماره (۳) ارتباط بین شناسایی دانش و فرهنگ سازمانی $r= 0.700$ به دست آمد که نشانگر یک رابطه مثبت و معنی دار به اندازه $P=0.000$ است.

در جدول شماره (۳) ارتباط بین استفاده از دانش و فرهنگ سازمانی $r=0.768$ و $P=0.000$ به دست آمد که نشانگر یک رابطه مثبت و معنی دار است.

در جدول شماره (۳) نتیجه حاصل از ضریب همبستگی پیرسون $r=0.781$ و $P=0.000$ نشان داد که بین نگهداری از دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

در جدول شماره (۳) ارتباط بین ارزیابی دانش و فرهنگ سازمانی از همبستگی پیرسون استفاده شد که $r=0.685$ و $P=0.000$ و نشان دهنده یک رابطه مثبت و معنی دار بین مؤلفه ارزیابی دانش و فرهنگ سازمانی می باشد.

برابر جدول شماره ۳ سه مفروض غیر نرمال بوده و با استفاده از روش همبستگی اسپیرمن به شرح ذیل مورد بررسی قرار گرفتند

✓ بین کسب دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

✓ بین توسعه دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

✓ بین تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۴- رابطه بین کسب دانش، توسعه دانش، تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی

متغیرها	اسپیرمن مقدار ضریب	P مقدار
کسب دانش فرهنگ سازمانی	۰,۷۸۷	۰,۰۳۲
توسعه دانش فرهنگ سازمانی	۰,۶۶۰	۰,۰۰۰
تسهیم دانش فرهنگ سازمانی	۰,۶۱۲	۰,۰۰۰

در جدول شماره (۴) نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که رابطه بین کسب دانش با فرهنگ سازمانی $r=0.787$ و $P=0.032$ رابطه معنی دار وجود دارد.

در جدول شماره (۴) بین توسعه دانش با فرهنگ سازمانی به دلیل آنکه همبستگی بین آنها $r=0.660$ و $P=0.000$ بوده رابطه معنی دار وجود دارد.

در جدول شماره (۴) بین تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی $r=0.612$ و $P=0.000$ در آزمون اسپیرمن به دست آمده است و نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین این دو مؤلفه می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه کلی این‌گونه حاصل می‌شود که هریک از مؤلفه‌های هشت‌گانه مدیریت دانایی (هدف‌های دانش، شناسایی دانش، کسب دانش، توسعه دانش، تسهیم دانش، استفاده از دانش و نگهداری از دانش) به ترتیب جداگانه با فرهنگ سازمانی پلیس راهور ارتباط معنی‌دار و مثبت دارند. بنابراین با بهبود وضعیت هریک از مؤلفه‌های مدیریت دانایی انتظار می‌رود ارتباط مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی گسترش و تقویت یابد. تحقیق حاضر با تحقیقات بهمنی چوب بستنی و همکاران (۱۳۹۷) حجاری و همکاران (۱۳۹۵) صادقی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد با تحقیق مهدیه و همکاران (۱۳۹۴) در مؤلفه‌های کسب و انتقال دانش همخوانی ندارد ولی در دیگر مؤلفه‌ها همخوانی دارد در تحقیقات خارجی نیز تحقیق در ادینها و همکاران (۲۰۱۹) فرهنگ سازمانی لزوماً بر تمام فرآیندهای مدیریت دانش به‌طور یکسان تأثیر نمی‌گذارد. ولی فرهنگ سازمانی به‌طور عمده بر روند ایجاد دانش تأثیر می‌گذارد؛ که این تحقیق نیز با تحقیق حاضر هم‌راستا است در تحقیق چیان و همکاران (۲۰۱۹) در مبحث ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش همخوانی دارد تحقیق تیلچین و همکاران (۲۰۱۳) با تحقیق حاضر هم‌خوانی دارد.

در پایان باید گفت که ارتباط بین مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی یکی از راه‌های بهبود بخشیدن به شرایط بقا و موفقیت یا نابودی سازمان است اگر مؤلفه‌های مدیریت دانایی به‌خوبی و درستی و هدایت و تقویت شوند نتایج مثبتی حاصل خواهد شد نتایج تحقیق حاضر و ارتباطی که مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی دارند در صورت

تقویت مدیریت دانایی در پلیس راهور تهران بزرگ منجر به تأثیر مثبت و ارزشمند بر فرهنگ سازمانی کارکنان و در نتیجه موفقیت در عملکرد سازمان خواهد شد.

پیشنهادها

مدیران پلیس راهور تهران بزرگ در ابتدای امر باید اهداف کلی خود را در دو سطح استراتژیک و عملیاتی تعیین کند چون طراحی اهداف خوب در ادامه منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب خواهد شد (اهداف دانایی). سپس باید در پی آن باشند که دانش موجود در سطح واحدهای صفی و ستادی پلیس راهور اعم خود را کشف کنند (شناسایی دانش) در ادامه کار گروه‌هایی مشاوره‌ای در حوزه‌های مختلف اعم از تصادفات، ترافیک، ایمنی و... از بین کارکنان حتی در صورت نیاز خارج راهور تشکیل دهند و کارکنان خود را به اشتراک گذاری دانش خود و ارائه پیشنهاد در حوزه تخصصی تشویق نمایند (کسب دانش). خلاقیت نقش مهمی در توسعه دانایی دارد لذا پلیس راهور باید با دادن استقلال عمل به کارکنان خود و تشویق به نوآوری، آن‌ها را به کسب دانایی جدید و توسعه و اشاعه آن در پلیس راهور ترغیب نماید (توسعه دانش). از ابزارهای نوین نشر اطلاعات تخصصی نظیر فضای مجازی، سایت‌ها و نرم‌افزارهای گوشی‌های هوشمند در حوزه تخصصی پلیس راهور همچنین گردهمایی‌هایی جهت هم‌افزایی در حوزه پلیس تخصصی به صورت ماهیانه، فصلی و سالیانه برای دانش‌افزایی و بسط اطلاعات در جامعه راهور استفاده گردد (تسهیم دانش). باید اطمینان به استفاده مفید صحیح و به‌جا از دانش در پلیس راهور به عمل آید (استفاده از دانش). مدیران پلیس راهور تهران بزرگ برای موفقیت در عملکرد سازمان باید نسبت به حفظ، ذخیره و روزآمدسازی دانایی از طریق مراکز تحقیقات کاربردی حوزه پلیس تخصصی اقدام نمایند (نگهداری دانش). آخرین وظیفه از وظایف مدیریت دانایی، ارزیابی دانایی است سنجش دوره‌ای دانش در پلیس راهور اعم از کارکنان و... برای مدیریت حیاتی

بوده باعث شناسایی نقاط ضعف و قوت رشد و پیشرفت دانایی خواهد شد. (ارزیابی دانش).

نتایج نشان می‌دهد با توجه به اینکه ارتباط بین مؤلفه‌های هشت‌گانه مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی در پلیس راهور به اثبات رسیده است در طول زمان مدیریت دانایی به‌عنوان فرهنگ سازمانی در بین کارکنان نهادینه خواهد شد و طبیعتاً در موفقیت سازمان نقش به‌سزایی خواهد داشت پس چه بهتر که مسئولین پلیس راهور تهران بزرگ مدیریت دانایی را بیش‌ازپیش جدی گرفته و در ارتقای آن کوشا باشند چون این امر به‌واسطه ارتباط با فرهنگ سازمانی پلیس راهور باعث ارتقاء عملکرد سازمان و در نتیجه رضایتمندی مردم خواهد داشت.

تقدیر و سپاسگزاری

در پایان بر خود لازم میدانم از کارشناسان تصادفات منطقه ۲ راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ برای همکاری و هم‌چنین مدیریت پلیس راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ برای در اختیار قرار دادن اطلاعات و دیگر دوستانی که در انجام این پژوهش همکاری نمودند قدردانی نمایم.

منابع

- ایران‌زاد، سلیمان؛ پاکدل بناب، مهدی. (۱۳۹۳). بررسی نقش پیاده‌سازی مدیریت دانش بر افزایش بهره‌وری نیروی در دانشگاه آزاد واحد تبریز. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۷(۲۸): ۵۱-۷۴ قابل بازیابی از <http://noo.rs/yaroE>
- بهمنی چوب بستنی، اکبر، بیگلرخانی، امین؛ فلاحی نیا، غلامحسین؛ شیرانی، فاطمه. (۱۳۹۷). ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در بیمارستان‌های آموزشی - درمانی مطالعه موردی بیمارستان‌های آموزشی - درمانی شهر همدان در سال ۱۳۹۶. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا، ۲۶ (۳): ۲۰۳-۲۱۰. قابل بازیابی از <http://nmj.umsha.ac.ir/article-1-1771-fa.html>

- پارسیان ، علی ؛ اعرابی ، سید محمد .(۱۳۸۴). رفتار سازمانی مفاهیم نظریه ها و کاربرد ها ، ترجمه استیون رابینز ، تهران ، دفتر پژوهش های کاربردی
- حجاری ، یوسف رضا ؛ کرمی دارایخانی ، رویا ؛ رضوانفر ، احمد .(۱۳۹۵). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرآیند مدیریت دانش در دانشکده ای کشاورزی غرب کشور. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲-۴۷ (۴) : ۸۲۵ - ۸۳۷ .
قابل بازیابی از 10.22059/ijaedr.2016.61330
- کنجکاومنفرد، امیررضا؛ اردکانی ، سعید.(۱۳۹۳). تحلیلی بر وضعیت ابعادمدیریت دانش در نهاد های آموزش عالی و بررسی رابطه آن با نوآوری .تهران . فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱): ۱۰۳-۱۲۰ قابل بازیابی از http://jedu.miau.ac.ir/article_431_be3e96e14f828c8a62d57a274e403769.pdf
- صادقی، احمد ؛ جعفری ، حسن ؛ خدایاری ، رحیم ؛ پاکدامن ، محسن ؛ محمدی، رامین ؛ احدی نژاد، بهمن(۱۳۹۰). رابطه بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش. مورد مطالعه: بیمارستان هاشمی نژاد تهران. فصلنامه بیمارستان ؛ ۱۰ (۲) : ۵۰-۵۷ قابل بازیابی از [URL: http://jhosp.tums.ac.ir/article-۶۱-۱-fa.html](http://jhosp.tums.ac.ir/article-۶۱-۱-fa.html)
- قدمی، محسن (۱۳۹۳). مدیریت دانایی استراتژیک، تهران: نشر تپاسا.
- قدمی، محسن (۱۳۹۴). مدیریت دانایی میان فرهنگی، تهران: نشر شهر.
- مهدیه ، امید ؛ سلیمی ، قاسم ؛ رستمی یار، حسین .(۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و فرایند مدیریت دانش مورد مطالعه مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران .نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت.، ۷ (۲۵) : ۱۷۵-۲۰۱ قابل بازیابی از [URL: http://iieshrm.ir/article-۳۶-۱-fa.html](http://iieshrm.ir/article-۳۶-۱-fa.html)
- Adeinat, I. and Abdulfatah, F. (2019), "Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university", VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 49 No. 1, pp. 35-53. At Retrieved : <https://doi.org/10.1108/VJKMS-05-2018-0041>

- Bhatt, D. (2002). Management Strategies for Individual Knowledge and Organizational Knowledge. *Journal of Knowledge Management* 6(1): 31-39. At Retrieved : ISSN 1367-3270DOI 10.1108/13673270210417673
- Cameron, K. S & Quinn, R. E. (1999) *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- Chi6n, S., Charles, V. and Morales, J. (2019), "The impact of organisational culture, organisational structure and technological infrastructure on process improvement through knowledge sharing", *Business Process Management Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. At Retrieved : <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2018-0279>
- Chen, Y., & Huang, H. (2012). Knowledge management fit and its implications for business performance: A profile deviation analysis. *Knowledge-Based Systems*, 27(9), 262-270. At Retrieved : <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2011.11.012>
- Donate, M. J. & Canales, J. I. (2012). A new approach to the concept of knowledge strategy. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 22-44. At Retrieved : <https://doi.org/10.1108/13673271211198927>
- Lawson, S. (2004) , *Examining the Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management*. (Doctoral Dissertation, Nova Southeastern eLIBRARY ID: 6717454
- Pawlowski, J. M. & Bick, M. (2012). The global knowledge management framework: Toward a theory for knowledge management in globally distributed settings. *Leading Issues in Knowledge Management*, 2, 134. *Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 10 Issue 1 pp 92-108. At Retrieved : available online at www.ejkm.com

- Probst, G., Raub, S. & Romhardet, k. (2002). *Managing Knowledge*, translated by Ali Hosseini khah. (1388). Tehran: Yastoroon Publications.
- Somprach, K.O., Prasertcharoensuka, T. & Keow Ngang, T. (2015). *The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (186), 1038-1044. At Retrieved :
DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.04.020
- Tilchin, O.; Essawi, M. (2013). "Knowledge management through organizational culture change". *International Journal of Business Administration*, 4(5), 121- 132. At Retrieved :
DOI: 10.5430/ijba.v4n5p24
- 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, 763–771. At Retrieved :
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.06.005>

