

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۸/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۰۵

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی(ع)

اصغر محمدی فاتح ۱

عمران محمدی فاتح ۲

روح الله موذن ۳

نوردین شرفی نژاد ۴

چکیده

دانش مفهوم جدیدی نیست، بلکه پیچیدگی محیط کسب و کار جهانی در ۲۰ سال گذشته باعث شد تا کلمه مدیریت به آن افزوده شود. به همین دلیل، برای حل این پیچیدگی‌ها باید از مدیریت دانش کمک گرفت. در خصوص اجرای مدیریت دانش به عوامل بسیار زیادی اشاره شده است که یکی از مهمترین آنها موضوع فرهنگ است. در این تحقیق رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر اساس مدل کوئین بررسی شده است. ابتدا با توزیع دو پرسشنامه وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش دانشگاه افسری امام علی(ع) تعیین گردید. بر اساس مدل کوئین و بهره‌گیری از آزمون فریدمن، فرهنگ غالب دانشگاه امام علی(ع) از نوع موفقیت‌طلبی شناخته شد. اما در بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ موفقیت‌طلبی با استفاده از آزمون همبستگی هیچ نوع رابطه‌ای بین این دو یافت نشد. همچنین بر اساس آزمون دو جمله‌ای، وضعیت مدیریت دانش از منظر فرماندهان در دانشگاه امام علی(ع) مناسب نبود. از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سوالات این پژوهش و بر اساس آزمون همبستگی اسپیرمن بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. هر چند بر اساس آمارهای توصیفی، میانگین شاخص‌های فرهنگ و مدیریت دانش در دانشگاه امام علی(ع) ضعیف بود اما بین این دو رابطه وجود داشت. بر اساس آزمون فریدمن، کمترین رتبه مربوط به ویژگی‌های غالب و بیشترین رتبه مربوط به معیار موفقیت است. بر اساس آزمون دو جمله‌ای، وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه مناسب نیست و برای بهبود مدیریت دانش باید عناصر آن تقویت گردد. در پایان مقاله، پیشنهاد‌های کاربردی به همراه نتیجه‌گیری آورده شده است.

کلمات کلیدی

فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، دانشگاه امام علی(ع)، مدل کوئین

۱. دانشجوی دکتری مدیریت سیاستگذاری دانشگاه تربیت مدرس

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی موسسه و برنامه ریزی راهبردی ریاست جمهوری

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت موسسه مدیریت و برنامه ریزی راهبردی ریاست جمهوری

مقدمه

یکی از عوامل کلیدی که سازمان‌های هوشمند قرن بیست و یکم را از هم متمایز می‌سازد، تاکید بر دانش و اطلاعات است. چرا که جهت‌گیری جامعه بشری در قرن بیست و یکم به طور پیوسته به سمت دانش و خرد در جریان است. بر خلاف سازمان‌های گذشته، سازمان‌های امروزی دارای تکنولوژی پیشرفته بوده و نیازمند تسخیر، مدیریت و بهره‌برداری از دانش و اطلاعات به منظور بهبود کارآیی، مدیریت و پیگیری تغییرات پایان‌ناپذیر هستند. مدیریت دانش ابزار مهمی است که سازمان‌ها از طریق آن بهتر می‌توانند دانش و اطلاعات را مدیریت کنند. (منوریان و محمدی فاتح، ۱۳۹۰). کای-کوکسی^۱ (۲۰۰۴) معتقد است که سازگاری با نقشه‌های قدیمی برای مدیران قرن ۲۱ کافی نیست. چرا که عامل کلیدی برای موفقیت، داشتن فعالیت خلاق برای ایجاد نقشه‌های جدید است نه تقلید از نقشه‌های قدیم. بنابراین در جهان متلاطم امروزی، مدیران به طور مستمر باید نقشه‌های جدید ایجاد کرده و نقشه‌های موجود را به‌روز کنند. (Forrester, 2000, Cardinal, 2001). مخصوصاً، دانشگاه‌ها که به عنوان کانون مدیریت دانش هستند، بایستی الزامات فرهنگی مناسب را در راستای پذیرش مدیریت دانش، دارا باشند. "امروزه دانشگاه‌ها در "موج سوم"^۲ و یا "مأموریت سوم"^۳ خود می‌باشند، این اصطلاح به نقش دانشگاه‌ها در توسعه و پیشرفت اقتصاد، در کنار دو نقش سنتی دانشگاه‌ها که آموزش و تحقیق می‌باشد اشاره دارد" (Rossi, 2010, 155). از طرفی یکی از پایه‌های اصلی مدیریت دانش در هر سازمانی، موضوع فرهنگ است. در واقع فرهنگ سازمانی یک الزامی برای مدیریت موفق دانش است. فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است. در کل یک فرهنگ حامی مدیریت دانش آن است که به دانش ارزش داده و تسهیم، خلق و کاربرد آن را تشویق کند. بزرگ‌ترین چالش در تلاش‌های مدیریت دانش در توسعه چنین فرهنگی واقع است (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۸۹)

فرهنگ سازمانی مقوله‌ای است که در اثربخشی سازمانی، تاثیر بسزایی دارد (Willcoxson, 2000). در خصوص فرهنگ سازمانی، مدیران باید بین انسجام درونی از یک طرف و انطباق پذیری از سوی دیگر، تعادل و توازن ایجاد کنند (Tesluk et. Al, 2002). از آنجا که

1. Kikoski
2. Third Stream
3. Third Mission

محیط فرهنگی سازمان عمیق‌ترین، پردامنه‌ترین و بلند مدت‌ترین تاثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد، از طرف دیگر دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، رشد دانش خود به خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه مستلزم وجود بسترهای مناسب است. به همین دلیل، دانش و فرهنگ به شدت وابسته هم هستند. در تضمین جریان بهینه دانش وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب عامل مهمی است (Saffold, 1988). در واقع فرهنگ سازمانی زیر بنای مدیریت دانش است. اگر سازمان نتواند همچنان که دانش خویش را تغییر می‌دهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید (همان). برای مثال، در محیط کار جدید که مولفه های پست مدرنیستی حاکمیت دارد، راهبردهای قدرت و تنبیه جوابگو نبوده بلکه بایستی از یک فرهنگ تیمی و مشارکتی استفاده کرد تا به نیروی عاطفی افراد توجه شده باشد (محمدی فاتح، ۱۳۹۰). بنابراین در این تحقیق، رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از نظر فرماندهان تحلیل شده است.

ادبیات تحقیق

موفقیت سازمان در اجرای هر استراتژی از جمله مدیریت دانش، تا حدود زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگی سازمانی از آن استراتژی بستگی دارد. تلاش سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش‌محور در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. دانش در صورتی می‌تواند به طور موثر در سازمان خلق و تسهیم شود، که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد (Wang & Ahmed, 2003). ترویج فرهنگ گشودگی، تسهیم، همکاری، اعتماد و یادگیری در سازمان، نقش بسزایی در تسهیل مدیریت دانش در سازمان دارند، که در ادامه به تشریح فرهنگ مناسب با مدیریت دانش پرداخته می‌شود.

۱- فرهنگ گشودگی:

در سازمان دانش‌محور فرهنگ گشودگی^۱ در موفقیت سازمان حائز اهمیت است. در این سازمان‌ها افراد نسبت به کلیت سیستم، ارتباط اجزاء و نحوه تعامل بخش‌های مختلف سازمان با یکدیگر و با محیط آگاهی دارند. وجود چنین فرهنگ و تفکری در سازمان، مرزهای درون

^۱ . Openness

سازمانی و بین سازمانی را حداقل می‌سازد. علاوه بر این برای ارتقا فرهنگ گشودگی در سازمان باید اقدامات و نشانه‌هایی که موجب اختلاف موقعیت‌ها می‌شوند، مانند سالن غذاخوری مدیران و یا فضای پارک رزرو شده از بین بروند. هر یک از اعضا سازمان می‌توانند یک مساعدت کننده^۱ با ارزش باشند. سازمان باید شبکه‌ای از روابط فراهم سازد که به افراد اجازه دهد قابلیت‌های خود را توسعه دهند. تاکید بر اینکه با هر کس با مدارا و احترام رفتار شود، فضایی را ایجاد می‌کند که در آن افراد آزادند که تجربه کنند، ریسک کنند، اشتباه کنند و همه این‌ها موجب تشویق یادگیری می‌شود (Connelly, and Kelloway, 2003)

۲- فرهنگ یادگیری:

وجود فرهنگ تشویق یادگیری در سازمان، توانایی سازمان در خلق دانش جدید را افزایش می‌دهد. سازمان‌ها با تاکید بر یادگیری، به کارکنانشان کمک می‌کنند که نقش فعال‌تری در خلق دانش ایفا کنند. زمانی که صرف یادگیری می‌شود رابطه مستقیمی با میزان دانش دارد. بنابراین سازمان‌ها باید برای موفقیت در خلق دانش، فرهنگ یادگیری را در سازمان تشویق کنند (Quean et al, 1996). یادگیری سازمانی در فرآیندی پیچیده، مداوم، مستمر و پویا آشکار می‌گردد و حاصل این فرایند دانش سازمانی است.

۳- فرهنگ تسهیم دانش

یکی از مهمترین مباحث مورد توجه در سازمان دانش‌محور این است که اطلاعات و دانش چگونه در میان واحدهای مختلف سازمانی تسهیم می‌شوند. فرهنگ تسهیم دانش یکی از مهمترین عواملی است که باید قبل از هر استراتژی جدیدی در سازمان‌های دانش‌محور مورد توجه قرار گیرد. استوارت (۲۰۰۱) عنوان می‌کند تسهیم دانش تنها در صورتی انجام می‌گیرد که فرهنگ سازمان از آن حمایت کند. هر تغییری باید در جهت فرهنگ سازمان انجام گیرد (Mc Dermot, 2003). منظور از تسهیم دانش اقداماتی است که به منظور انتقال و اشاعه دانش از یک فرد، گروه و یا سازمان به فرد، گروه و یا سازمان دیگر انجام می‌گیرد (lee, 2001). افرادی که به راحتی می‌توانند دانشی را که در اختیار دارند با دیگران تسهیم کنند، زیاد نیستند. دو مسئله بالقوه نگرشی/رفتاری کارکنان در این زمینه این است که چگونه باید آنها را برای تسهیم دانشی که دارند آماده نمود و نیز چگونه می‌توان بر مقاومت در مقابل تسهیم دانش در سازمان غلبه نمود. به عقیده مک دموت (۲۰۰۱) در یک

¹ . Contribiotor

سازمان با فرهنگ تسهیم دانش، افراد ایده‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند زیرا به جای اینکه مجبور به این کار باشند آنرا یک فرآیند طبیعی می‌دانند. به هر حال معمولاً در سازمان‌های بزرگ افراد تمایل دارند به جای اینکه دانش را یک منبع سازمانی محسوب کنند، با دانش به عنوان منبع قدرت برای منافع شخصی خودشان برخورد کنند گاه^۱ (۲۰۰۲) بیان می‌کند اغلب مدیران، دانش کلیدی را به عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و یا ضمانت استمرار شغل خود می‌پندارند و تمایلی ندارند که آنرا با دیگران تسهیم کنند.

۴- فرهنگ اعتمادمحوری:

اعتماد موجب تسهیل تبادل دانش در سازمان می‌شود. وقتی که سطح اعتماد در روابط میان اعضاء سازمان بالا باشد، افراد تمایل بیشتری به تبادل دانش دارند (Nerhepiet, 2001) (& Goshal). فقدان اعتماد در بین کارکنان یکی از مهمترین موانع انتقال دانش است. افزایش و تبادل دانش در اثر اعتماد متقابل موجب خلق دانش می‌شود. وجود اعتماد در سیستم‌های فرا وظیفه‌ای و بین سازمانی نیز یک عامل ضروری است. زیرا مضایقه در اطلاعات آسیب جدی به خلق دانش خواهد رساند (Lee and Choi, 2003).

اهمیت و نوآوری تحقیق

فرهنگ یکی از زیر ساخت‌های اصلی مدیریت دانش در تمام سازمان‌ها است. بزرگترین مانع مدیریت دانش در فرهنگ نهفته است. به همین دلیل، تمام نظریه پردازان مشهور مدیریت دانش، رمز موفقیت آن را در فرهنگ می‌دانند (nonaka, 2005). از طرفی آجا هم به دنبال دانش محور کردن فعالیت‌های خود است و بنا به اظهارات متولیان مدیریت دانش آجا یکی از اقدامات بایسته، ایجاد فرهنگ سازمانی مدیریت دانش است. در پوستر نخستین کنفرانس مدیریت دانش آجا که توسط دانشگاه مالک اشتر برگزار خواهد، فرهنگ به عنوان یکی از الزامات اصلی مدیریت دانش مطرح شده است. نویسندگان، در طول سالها فعالیت در عرصه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی و نظامی، به چالشهای فرهنگی زیادی برخورد کرده‌اند. بنابراین، این تحقیق با اتکا به مدل کوئین به دنبال بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی دانشگاه امام علی (ع) بوده و با ارائه پیشنهاد،

^۱. gah

وضعیت مطلوب آن را در راستای مدیریت دانش معرفی خواهند کرد. تاکنون مطالب اندکی در مجلات معتبر آجا در خصوص رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی موجود است. البته، محققان دیگر می توانند رابطه مدیریت دانش را با فرهنگ ملی و یا فرهنگ دینی بررسی کنند. در چهار سال گذشته، دو یا سه موضوع مشابه در مجلات علمی و پژوهشی کشور به چاپ رسیده ولی مدل فرهنگ سازمانی آنها و روش تحلیل آماری آنها نیز بعضا متفاوت بوده است. به عنوان مثال، در یکی از آنها، رگرسیون سلسله مراتبی مبنا قرار گرفته است، در برخی دیگر آزمون پیرسون و ... البته برخی از این تحقیقات در پیشینه داخلی و خارجی آورده شده است. از طرفی خود مدیریت دانش که یک دهه از عمر آن در ایران می گذرد، هنوز دوران طفولیت خود را سپری می کند. در آسیب شناسی اجرای مدیریت دانش در سطح ملی هم به این موضوع اشاره شده است که کشور هنوز در مسائل مدیریت کلاسیک مشکل دارد^۱ (چه برسد به سازمان های دانش بنیان). بنابراین، ما باید به دنبال فهم عمیق باشیم و نه دست و پا کردن یک موضوع جدید بدون کاربرد که صرفا جنبه نوآوری آن ملاک باشد. البته این موضوع در مقطع کارشناسی ارشد خیلی باب شده است به گونه ای که استاد به دنبال موضوع جدید است و این به معنای تلقی از مدیریت دانش به عنوان کالای لوکس و مد که سازمان ها با آن دست و پنجه نرم می کنند. برای تلقی از مدیریت دانش به عنوان مد، مقالاتی به رشته تحریر در آمده است.^۲

پیشینه تحقیق

چون فرهنگ دارای مفهوم گسترده است، جوانب گوناگونی دارد. یک جنبه از فرهنگ که برای مدیریت دانش مهم است همکاری است. گاه^۳ (۲۰۰۲) مدعی است که یک فرهنگ همکاری^۴ شرط مهمی برای انتقال دانش بین افراد و گروه ها است. دلیل آن این است که انتقال دانش مستلزم این است که افراد با هم تعامل داشته، دانش و ایده های خود را به

^۱ آسیب شناسی عدم بهره گیری از سیستم مدیریت دانش در دولت موجود در

mdar.behdasht.gov.i/

^۲ . Knowledge management: another management fad? Available at www.informationr.net/ir

^۳ . Goh

^۴. Collaborative Culture

اشتراک بگذارند. نقش همکاری در دانش‌آفرینی به طور تجربی تایید شده است (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۹۰) همچنین اعتماد از جنبه‌های دیگر فرهنگ در مدیریت دانش است. بدون وجود درجه بالایی از اعتماد متقابل، افراد در رفتار و نیت همدیگر مشکوک بوده و نسبت به تسهیم دانش دریغ خواهند کرد. ایجاد یک رابطه مبتنی بر اعتماد بین افراد و گروه‌ها فرآیند تسهیم دانش را تسهیل خواهد کرد.

علاوه بر اینها، نیاز به پرورش فرهنگ نوآورانه که در آن افراد به طور پیوسته در تولید ایده، دانش و راه حل تشویق شوند، ضروری است. بر اساس این فرهنگ، باید به افراد اجازه داده شود تا در خصوص اقدامات جاری در سازمان به پرس و جو بپردازند و از طریق توانمندسازی، اقدامی را اتخاذ کنند. با توانمندسازی افراد، آنها فرصت و آزادی بیشتری در جستجوی رویکردها و ممکنات جدید خواهند داشت (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۸۷).

نظر به طبیعت اثرگذارنده فرهنگ بر موفقیت مدیریت دانش، داوونپورت و همکاران مدعی هستند که سازمان‌ها بایستی از هم‌راستایی ابتکارات مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی اطمینان حاصل کنند، در غیر این صورت بایستی آن را تغییر دهند. چس (۱۹۹۷) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بزرگترین مانع در خلق سازمان‌های دانایی محور در فرهنگ نهفته است. در بسیاری موارد اهمیت پیوند مدیریت دانش با فرهنگ، سبک و ارزش بنیادین سازمان هم، خاطر نشان شده است (همان منبع) در بخش بعدی، پیشینه تحقیق آورده شده است.

الف- پیشینه داخلی

۱- تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان" انجام شده است، محققان بین این دو رابطه معناداری پیدا کرده اند. نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سایر فرضیات بیانگر آن است که بین همه انواع فرهنگ سازمانی (قبیله، سلسله مراتب، بازار، وضعیت سالار) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود

دارد. به طور کلی، طی نتایج تحلیل رگرسیون در گام اول مؤلفه فرهنگ سازمانی وضعیت سالار، وارد معادله رگرسیون شده است و ۵۸ درصد از تغییرات مدیریت دانش را تبیین می‌کند. در گام دوم فرهنگ سازمانی قبیله به معادله اضافه شده است و به طور همزمان نزدیک به ۶۰ درصد از تغییرات مدیریت دانش را تبیین می‌کنند. در نتیجه می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود. تغییر در فرهنگ سازمانی به منظور استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش باید به نحوی باشد که بیشتر، فرهنگ سازمانی وضعیت سالار و فرهنگ سازمانی قبیله نسبت به سایر فرهنگ‌ها مورد توجه قرار گیرد.

۲- زارعی‌پور (۱۳۸۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را بررسی کرده است. در این تحقیق بر اساس ازمون همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و فرهنگ یادگیری رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شده است. بر اساس یافته‌های این تحقیق، هر چقدر میانگین فرهنگ یادگیری در شرکت پتروشیمی بالاتر از متوسط باشد، میانگین یادگیری سازمانی و اجزای چرخه مدیریت دانش بیشتر می‌شود. در این تحقیق در همه موارد فرض صفر، به معنی عدم وجود رابطه بین فرهنگ یادگیری و هر یک از سطوح سازمان یادگیرنده مردود است. به عبارت دیگر، با توجه به سطح معنی داری به دست آمده، که همگی کوچکتر از ۰.۰۱ است، رابطه معنی‌دار بین تمامی سطوح سازمان یادگیرنده و فرهنگ سازمانی (در سطح اطمینان ۹۹ درصد) وجود داشته است.

(ب) پیشینه خارجی

۱. در تحقیقی که رولند^۱ (۲۰۰۴) و همکاران در مالزی انجام داده‌اند، رابطه بین انتقال دانش و عناصر سازمانی (فرهنگ، ساختار) مورد بررسی قرار گرفته است. در این مطالعه که در سازمان‌های دولتی کشور مذکور انجام شده است، بین عناصر اصلی سازمان مشتمل بر فرهنگ و ساختار از یک طرف و انتقال دانش از طرف دیگر، همبستگی وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چقدر فرهنگ سازمان مبتنی بر همکاری بوده است، عملکرد انتقال دانش بیشتر بوده است.

^۱ . Rowland

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی(ع). ۵۷.

۲. ونگ(۲۰۰۵) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ اطلاعاتی بر مدیریت دانش در تایوان انجام داده است. این مطالعه در قالب مطالعه موردی دوگانه در صنعت داروسازی انجام شده است. در این مطالعه فرهنگ اطلاعاتی شرکت کاملا با مدیریت دانش منطبق بوده است. نتیجه نهایی مقاله این است که راه حل های بنیادی نسبت به مشکلات مدیریت دانش با ایجاد فضای خلاق و پرورش ابعاد اطلاعاتی فرهنگ سازمانی، مرتبط است.

۳. لیبوتز و چن(۲۰۰۳) مطالعه‌ای در زمینه رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی انجام دادند. آنها در این مطالعه به بررسی این مسئله پرداختند که چگونه می‌توان مدیریت دانش ایجاد کرد و نیز ماهیت فرهنگ تسهیم دانش در یک سازمان چگونه است. آنها در این مطالعه دریافتند که تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی یک چالش بسیار مهم است. آنها دریافتند که عاملان دولتی نوعا سازمان‌هایی سلسله مراتبی و بوروکراتیک هستند که تسهیم دانش را دشوار می‌کنند. آنها اظهار می‌دارند به نظر می‌رسد اغلب افراد تمایل ندارند دانشی را که در اختیار دارند با دیگران تسهیم کنند. آنها دانش را در دل خود نگه می‌دارند تا با قدرتی که از آن بدست می‌آورند بتوانند ارتقا درجه پیدا کنند(به نقل از عسگری،۱۳۸۵).

۴. سید عمر شریف الدین و سید احسان (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای که در زمینه مدیریت دانش در سازمانهای عمومی انجام دادند، به بررسی رابطه بین اجزاء سازمانی (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنواوژی منابع انسانی و جهت‌گیریهای سیاسی) و توانایی خلق و انتقال دانش در وزارت توسعه کارآفرینی مالزی پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط مهمی بین برخی از این متغیرها و توانایی تولید دانش و انتقال دانش وجود دارد. بنابراین ضروری است برای اجرای مدیریت دانش به برخی از این عوامل از جمله فرهنگ سازمانی که رابطه مهمی با مدیریت دانش دارند توجه شود(به نقل از عسگری،۱۳۸۵).

گونه شناسی های فرهنگ سازمانی

در خصوص فرهنگ سازمانی، گونه شناسی های مختلفی وجود دارد مثلا مدل شاین، دنیسون، کوئین و ... مدل دنیسون به طور تجربی در دانشگاه امام علی(ع) تست شده

است (نصیری و همکاران، ۱۳۹۰). در زیر برخی از گونه شناسی ها به اختصار آورده شده است.

گونه شناسی شولز: وی در سال ۱۹۸۷ پنج گونه فرهنگی را شناسایی نمود که عبارتند از: ثبات، فعال، آینده‌نگر، اکتشاف و خلاق. او خصوصیات این گونه‌های فرهنگی را با استناد به پنج معیار شخصیت، زمان مداری، ریسک‌پذیری، شعار، تغییرمداری در غالب بُعد تحول توصیف می‌کند (Brown, 1995).

گونه شناسی پارسونز (AGIL): در این چارچوب ۴ نوع فرهنگ معرفی شده است. انطباق ۲، تحقق اهداف ۳، یکپارچگی ۴ و پایداری ۵ (parsons, 1951).

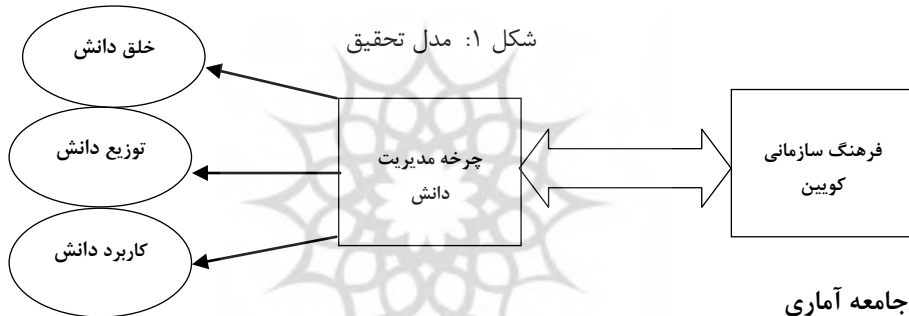
مدل دنیسون چهار ویژگی مهم فرهنگ (رسالت، سازگاری، درگیرشدن و ثبات) را اندازه‌گیری می‌کند (denison, 2005)

مدل استفاده شده در این تحقیق، کوئین است. کوئین فرهنگ سازمانی را در ۴ مقوله طبقه بندی می‌کند. بنابراین، پرسشنامه طراحی شده بر اساس این مدل می‌باشد. عناصر این مدل عبارتند از: فرهنگی سلسله مراتبی، قومی، بازاری و ویژه سالاری. کوئین در ارزیابی این چهار بعد از شش معیار ذیل استفاده کرده است که مبنای این تحقیق است: معیار موفقیت، اهمیت استراتژیک، ویژگی‌های غالب، رهبری سازمان، مدیریت کارکنان و انسجام سازمانی. بعدها، کامرون و کوپین (1999) براساس چارچوب ارزش های رقابتی چهار نوع فرهنگ کلان (قبیله‌ای)، ادھوکرایی، بازاری و بوروکراتیک را ارائه کردند. در این چارچوب مفهومی به این موضوع توجه می‌شود که آیا سازمان به عوامل درونی یا عوامل بیرونی تأکید دارد؛ دیگر این که آیا بر انعطاف پذیری و ملاحظه افراد تکیه می‌کند یا این که ثبات و کنترل سازمانی را مد نظر دارد در فرهنگ کلان سازمان بر نگهداری داخلی و در عین حال انعطاف پذیری تأکید دارد و علاوه بر این ملاحظه‌گری و حساسیت نسبت به مشتریان را نیز در نظر دارد، در فرهنگ دموکراسی سازمان نگاه به بیرون دارد و موقعیت های بیرونی را جستجو می کند؛ در عین حال که به میزان زیاد بر انعطاف پذیری و تأکید بر افراد تأکید می شود. در فرهنگ بازاری، ضمن اینکه به ثبات و کنترل

-
1. Parsons
 2. Adaption
 3. Goal attainment
 4. Integration
 5. Latency
 6. Cameron&Quinn

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی(ع). ۵۹.

سازمانی توجه می شود، بر بقای بیرونی نیز تأکید می گردد و در فرهنگ سلسله مراتبی بقای داخلی و ثبات و کنترل مورد توجه است. کویین در ارزیابی هر یک از فرهنگ‌های مذکور از شش معیار استفاده کرده است که در بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه امام علی(ع)، مورد استفاده قرار گرفته است: معیار موفقیت، اهمیت استراتژیک، ویژگی‌های غالب، رهبری سازمان، مدیریت کارکنان و انسجام سازمانی. این معیارها در مدل مفهومی ذیل نشان داده شده است. عمدتاً در حوزه سازمان و مدیریت از سه مدل مذکور فرهنگ سازمانی استفاده می شود و در حوزه نظامی هم ناچاراً باید از این مدل‌های استفاده کنیم. در خصوص عناصر مدیریت دانش هم، مدل‌های فراوانی وجود دارد. یکی از رایج‌ترین مدل‌ها، مدل سه حلقه‌ای مدیریت دانش می باشد (منوریان، محمدی فاتح، ۱۳۹۰)



جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق، کلیه فرماندهان دانشگاه امام علی(ع) می‌باشد که تعداد آنها ۴۵ نفر می‌باشد. بر اساس جدول مورگان، تعداد ۴۰ نفر به عنوان نمونه به طور تصادفی انتخاب گردید. بنابراین، تعداد ۴۰ پرسشنامه بین آنها توزیع گردید که ۳۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد و از این تعداد بنا به تشخیص نگارندگان، ۲۳ پرسشنامه مناسب تشخیص داده شد و بقیه ناقص بود. البته، طبیعی است که نرخ بازگشت پرسشنامه همیشه صد درصد نیست و گاهی اوقات به پنجاه درصد هم می‌رسد. تعداد ۱۹ نفر از اعضای نمونه آماری دارای مدرک کارشناسی و تعداد ۴ نفر هم دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

اهداف تحقیق

- بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی دانشگاه امام علی(ع)
- بررسی وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه امام علی
- بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه امام علی(ع)

- ارائه پیشنهاد کاربردی برای ارتقای مدیریت دانش در دانشگاه

فرضیه های تحقیق

برای جلوگیری از گستردگی مقاله، از آوردن تمام فرضیه های فرهنگ سازمانی جلوگیری شده است، لیکن تمام این فرضیه ها تجزیه و تحلیل شده و در جداول دیده می شود. بنابراین، از واژه مولفه های فرهنگ سازمانی کوئین استفاده شده است. فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه امام علی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین خلق دانش و مولفه های فرهنگ سازمانی کوئین رابطه وجود دارد.
بین توزیع دانش و مولفه های فرهنگ سازمانی کوئین رابطه وجود دارد.
بین کاربرد دانش مولفه های فرهنگ سازمانی کوئین رابطه وجود دارد.

روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

براساس هدف، پژوهش ها به پژوهش های بنیادی و کاربردی تقسیم می شوند. (حافظ نیا، ۱۳۸۲). البته زهره سرمد معتقد است پژوهش ها براساس هدف به سه دسته تقسیم می شوند: تحقیق بنیادی، تحقیق کاربردی و تحقیق و توسعه. با عنایت به توضیحات زیر می توان گفت تحقیق و توسعه خود یک نوع تحقیق کاربردی است. روش استفاده شده در این تحقیق از نوع کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع همبستگی می باشد. به طور خاص در این تحقیق ابزار اندازه گیری، پرسشنامه ۳۵ سوالی مربوط به فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش است. مقدار الفای کرونباخ برای این پرسشنامه برابر با ۰/۹۳ است که مقدار قابل قبولی است. یعنی اینکه پرسشنامه قابل اعتماد و پایا تلقی می شود.

تجزیه و تحلیل داده ها

سوال اول تحقیق: بر اساس مدل کوئین، فرهنگ غالب دانشگاه امام علی (ع) کدام گونه فرهنگی است؟

با توجه به اینکه تعداد نمونه استفاده شده در این پژوهش ۲۴ نفر است بنابراین از آزمون های ناپارامتریک استفاده می کنیم. برای تعیین رتبه مربوط به عناصر فرهنگ سازمانی (بر اساس مدل کوئین) از آزمون فریدمن استفاده می کنیم. با توجه به سطح معنی داری، مشاهده می شود که رتبه ها متفاوت است و بین پاسخ های افراد تفاوت معنی داری وجود

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی (ع). ۶۱

دارد. یعنی اینکه بیشترین رتبه مربوط به معیار موفقیت و کمترین رتبه مربوط به ویژگی- های غالب است. بنابراین فرهنگ غالب دانشگاه افسری، همان عامل معیار موفقیت است که بالاترین رتبه را دارد. پس در سنجش رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش باید رابطه بین عامل معیار موفقیت با عناصر مدیریت دانش مورد بررسی قرار گیرد.
فرض آماری:

H0: عناصر فرهنگ سازمانی از نظر اولویت تفاوتی باهم ندارند.

H1: حداقل بین دو عنصر از فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون معنی داری فریدمن		جدول ۵: آزمون رتبه بندی فریدمن	
		Mean Rank	
N	23	اهمیت استراتژیک	3.07
Chi-square	11.076	معیار موفقیت	3.57
Df	4	ویژگی های غالب	2.11
Asymp. Sig.	.026	رهبری سازمان	3.22
		مدیریت کارکنان	3.04
		انسجام سازمانی	3.08

a. Friedman Test

سوال دوم: آیا مدیریت دانش در دانشگاه امام علی (ع) در سطح مناسبی است؟ برای پاسخ به این سوال که آیا وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه مناسب است یا خیر از آزمون دو جمله- ای استفاده می کنیم. با توجه به نسبت‌های مشاهده شده و نسبت‌های آزمون، ملاحظه می شود که نسبت- های مشاهده شده برای خلق، توزیع و کاربرد دانش بزرگتر از نسبت آزمون می‌باشد. بنابراین در هر سه مورد فرض H0 قبول و فرض H1 رد می شود یعنی اینکه وضعیت مدیریت دانش (خلق، توزیع و کاربرد) در دانشگاه امام علی (ع) مناسب نیست. به عبارت دیگر، چرخه مدیریت دانش در دانشگاه امام علی اعم از خلق، ذخیره و کاربرد و تسهیم دانش، ضعیف است.

H0: P=50% در سطح مناسبی قرار دارد

H1: P≠50% در سطح مناسبی قرار ندارد

جدول ۶: آزمون دو جمله ای برای مدیریت دانش

		Category	N	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	Exact Sig. (1-tailed)
خلق دانش	Group 1	<= 3	17	.7	.6	.124
	Group 2	> 3	6	.3		
	Total		23	1.0		
توزیع دانش	Group 1	<= 3	17	.7	.6	.124
	Group 2	> 3	6	.3		
	Total		23	1.0		

کاربرد دانش	Group 1	≤ 3	17	.7	.6	.124
	Group 2	> 3	6	.3		
	Total		23	1.0		

آزمون فرضیه اول (فرضیه اصلی)

بر اساس دو آزمون بالا مشخص شد که فرهنگ غالب در دانشگاه همان عامل موفقیت بوده و از طرفی وضعیت مدیریت دانش هم در دانشگاه نامناسب است. اگرچه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سطح مناسبی نیستند ولی بین آنها رابطه وجود دارد. حال بر اساس سوالات پژوهش اقدام به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در حالت کلی می‌پردازیم و سپس رابطه بین فرهنگ غالب و عناصر مدیریت دانش را بررسی می‌کنیم.

بر اساس خروجی نرم افزار اس پی اس اس مشاهده می‌شود که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه امام علی (ع) رابطه معنی‌داری وجود داشته و مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۴ است. منظور از وجود رابطه این است که مولفه های فرهنگ با مولفه های چرخه مدیریت دانش، ارتباط دارند کاهش یا افزایش یکی در دیگری اثر دارد.

بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی رابطه وجود ندارد: H_0

بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد: H_1

جدول ۷: همبستگی اسپیرمن				
		مدیریت دانش	فرهنگ سازمانی	
Spearman's rho	مدیریت دانش	Correlation Coefficient	1.000	.544**
		Sig. (2-tailed)	.	.007
		N	23	23
	فرهنگ سازمانی	Correlation Coefficient	.544**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.007	.
		N	23	23
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
<p>آزمون فرضیه فرعی اول (خلق دانش و معیار موفقیت) به دلیل کاستن از حجم، در مایقی تحلیل ها از نوشتن فرضیه های در شکل آماری خود داری می‌کنیم. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین رابطه معناداری بین خلق دانش و انسجام سازمانی در دانشگاه امام علی(ع) وجود دارد و فرض صفر رد می‌شود.</p>				
جدول ۱۶: همبستگی اسپیرمن				
		خلق	انسجام سازمانی	
Spearman's rho	خلق	Correlation Coefficient	1.000	5**۸.6

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی (ع). ۶۳

		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	23	23
	انسجام سازمانی	Correlation Coefficient	.658	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	23	23	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

آزمون فرضیه فرعی دوم (خلق دانش و معیار موفقیت)

با توجه به اینکه سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین رابطه معناداری بین خلق دانش و معیار موفقیت در دانشگاه امام علی (ع) وجود نداشته و دلیلی بر رد فرض صفر نداریم.

		خلق	معیار موفقیت	
Spearman's rho	خلق	Correlation Coefficient	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	23	
	معیار موفقیت	Correlation Coefficient	.187	1.000
		Sig. (2-tailed)	.392	.
		N	23	23

آزمون فرضیه فرعی دوم (توزیع دانش و معیار موفقیت)

با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین توزیع دانش و معیار موفقیت در دانشگاه امام علی (ع) رابطه‌ای وجود ندارد. نتیجه این است که بعد موفقیت طلبی فرهنگ سازمانی، هیچ ارتباطی با نشر دانش ندارد و اقدامات لازم را باید در این خصوص انجام داد.

		توزیع	معیار موفقیت	
Spearman's rho	توزیع	Correlation Coefficient	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	23	
	معیار موفقیت	Correlation Coefficient	.388	1.000
		Sig. (2-tailed)	.067	.
		N	23	23

آزمون فرضیه فرعی سوم (کاربرد دانش و معیار موفقیت)

با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین کاربرد دانش و معیار موفقیت در دانشگاه امام علی (ع) رابطه‌ای وجود ندارد.

		کاربرد	معیار موفقیت
Spearman's rho	کاربرد	Correlation Coefficient	1.000
			.221

	معیا . موفقیت	Sig. (2-tailed)	.	.310
		N	23	23
		Correlation Coefficient	.221	1.000
		Sig. (2-tailed)	.310	.
		N	23	23

آزمون سایر فرضیات فرعی (رابطه بین خلق دانش و اهمیت استراتژیک) بر اساس خروجی نرم افزار اس پی اس اس مشاهده می شود که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین بین خلق دانش و اهمیت استراتژیک در دانشگاه امام علی (ع) رابطه معنی داری وجود داشته و مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۸ است. این شاخص در دانشگاه امام علی، مناسب است و باید تداوم پیدا کند.

جدول ۱۱: همبستگی اسپیرمن

		خلق دانش	ان مریت اسد . بژیک
Spearman's rho	خلق دانش	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	23
	اهمیت بستر اژیک	Correlation Coefficient	.489*
Sig. (2-tailed)		.018	.
N		23	23

با توجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان گفت که بین خلق دانش و ویژگی های غالب فرهنگ سازمانی در دانشگاه امام علی (ع) رابطه معنی داری وجود داشته و مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۶۱ است.

جدول ۲۲: ه . بنگی اسپیرمن

		خلق	ویژگی های غالب
Spearman's rho	خلق	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	23
	ویژگی های غالب	Correlation Coefficient	.615*
Sig. (2-tailed)		.002	.
N		23	23

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

آزمون سایر فرضیات فرعی (خلق دانش و رهبری سازمان) بر اساس خروجی نرم افزار و سطح معنی داری می توان گفت که بین خلق دانش و رهبری سازمان رابطه معنی داری وجود دارد که مقدار آن در جدول دیده می شود. نتایج اکثر فرضیه ها نشان دهنده، رابطه مثبت و معنی دارد بین مولفه های فرهنگ و خلق دانش است.

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی (ع). ۶۵

جد ۳۳: همبستگی اسپیرمن

		خلق	رهبری سازبان
Spearman's rho	خلق	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.013
		N	23
	رهبری سازبان	Correlation Coefficient	.511*
		Sig. (2-tailed)	.013
		N	23

آزمون سایر فرضیات فرعی (توزیع دانش و اهمیت استراتژیک)

با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین توزیع دانش و اهمیت استراتژیک در دانشگاه امام علی (ع) رابطه ای وجود ندارد. در خصوص توزیع دانش، می توان مشاهده کرد که بیشتر مولفه های فرهنگ سازمانی با این شاخص ارتباط ندارد.

جدول ۴۴: همبستگی اسپیرمن

		توزیع	اهمیت استراتژیک
Spearman's rho	توزیع	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.303
		N	23
	اهمیت استراتژیک	Correlation Coefficient	.303
		Sig. (2-tailed)	.161
		N	23

آزمون سایر فرضیات فرعی (توزیع دانش و ویژگی های غالب)

با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین توزیع دانش و ویژگی های غالب در دانشگاه امام علی (ع) رابطه ای وجود ندارد. نتیجه این است که فرهنگ غالب، حامی تسهیم دانش در سازمان نیست.

جدول ۵۵: همبستگی اسپیرمن

		توزیع	ویژگی غالب
Spearman's rho	توزیع	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.347
		N	23
	ویژگی غالب	Correlation Coefficient	.347
		Sig. (2-tailed)	.105
		N	23

آزمون سایر فرضیات فرعی (توزیع دانش و رهبری سازمان)

با توجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از پنج صدم است بنابراین می توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین توزیع دانش و رهبری سازمان در دانشگاه امام علی (ع) رابطه وجود داشته و مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۶۹ است. خوشبختانه این شاخص نشان دهنده حمایت رهبری سازمان از توزیع و تسهیم دانش است. بنابراین این روند باید ادامه داشته باشد.

		توزیع	۲۱. .
Spearman's rho	توز .	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	23
	ر.ب. . با م. .	Correlation Coefficient	.695**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	23

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

آزمون سایر فرضیات فرعی (توزیع دانش و مدیریت کارکنان) با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین توزیع دانش و مدیریت کارکنان در دانشگاه امام علی (ع) رابطه وجود ندارد. توزیع و تسهیم دانش یک مقوله بسیار مهم در سازمان می باشد، حال آنکه مدیریت کارکنان هیچ نسبتی با این عامل نداشته است.

		توزیع	مدیریت کارکنان
Spearman's rho	توزیع	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.740
		N	23
	مدیریت کارکنان	Correlation Coefficient	.073
		Sig. (2-tailed)	.740
		N	23

آزمون سایر فرضیات فرعی (کاربرد دانش و اهمیت استراتژیک) با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین کاربرد دانش و اهمیت استراتژیک در دانشگاه امام علی (ع) رابطه ای وجود ندارد. اهمیت استراتژیک در بعد فرهنگ هم با کاربرد دانش در دانشگاه امام علی، هیچ ارتباطی ندارد، بنابراین در این مورد هم باید چاره ای اندیشیده شود.

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی (ع). ۶۷

جدول ۱۹: همبستگی اسپیرمن

		کاربرد	اهمیت استراتژیک
Spearman's rho	کاربرد	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.097
		N	23
	اهمیت استراتژیک	Correlation Coefficient	.354
		Sig. (2-tailed)	.097
		N	23

آزمون سایر فرضیات فرعی (کاربرد دانش و ویژگی های غالب)

با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین کاربرد دانش و ویژگی های غالب فرهنگ سازمانی در دانشگاه امام علی (ع) رابطه ای وجود ندارد. شاید به جرات بتوان گفت که فرهنگ غالب همان فرهنگی است که در سازمان جاری است. اما همین فرهنگ غالب، حامی مدیریت دانش در سازمان نیست و هیچ ارتباطی با کاربرد دانش ندارد. بنابراین، کارگزاران در خصوص این عامل باید اقدامات لازم را بعمل آورند.

جدول ۲۰: همبستگی اسپیرمن

ویژگی غالب	کاربرد		
.202	1.000	Correlation Coefficient	کاربرد
		Sig. (2-tailed)	
		N	
1.000	.202	Correlation Coefficient	ویژگی غالب
		Sig. (2-tailed)	
		N	

آزمون سایر فرضیات فرعی (کاربرد دانش و رهبری سازمان)

با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین کاربرد دانش و رهبری سازمان در دانشگاه امام علی (ع) رابطه ای وجود ندارد. به عبارت دیگر، بر طبق این فرضیه، مولفه های مربوط به سبک رهبری، کمکی به کاربرد دانش نکرده است.

رهبری سازمان	کاربرد			
.291	1.000	Correlation Coefficient	کاربرد	Spearman's rho
.178	.	Sig. (2-tailed)		
23	23	N		
1.000	.291	Correlation Coefficient	رهبری سازمان	
.	.178	Sig. (2-tailed)		
23	23	N		

آزمون سایر فرضیات فرعی (کاربرد دانش و مدیریت کارکنان) با توجه به اینکه سطح معنی داری بیشتر از پنج صدم است بنابراین نمی توان فرض صفر را رد کرد یعنی اینکه بین کاربرد دانش و مدیریت کارکنان در دانشگاه امام علی (ع) رابطه ای وجود ندارد. در خصوص این مورد هم می توان گفت که نحوه مدیریت کارکنان با حلقه کاربرد دانش، بی ارتباط بوده است.

مدیریت کارکنان	کاربرد			
.126	1.000	Correlation Coefficient	کاربرد	Spearman's rho
.568	.	Sig. (2-tailed)		
23	23	N		
1.000	.126	Correlation Coefficient	مدیریت کارکنان	
.	.568	Sig. (2-tailed)		
23	23	N		

بر طبق جدول بالا بین انسجام سازمانی و توزیع دانش رابطه وجود دارد. بین خلق و کاربرد دانش با انسجام سازمانی هیچ رابطه ای دیده نشد. آزمون سایر فرضیات فرعی (کاربرد دانش و مدیریت کارکنان) بر طبق جدول، بین انسجام سازمان و کاربرد دانش رابطه ای وجود ندارد.

انسجام سازمان	کاربرد			
.126	1.000	Correlation Coefficient	کاربرد	Spearman's rho
.468	.	Sig. (2-tailed)		
23	23	N		
1.000	.126	Correlation Coefficient	مدیریت کارکنان	
.	.568	Sig. (2-tailed)		
23	23	N		

جدول ۲۴) نتایج نهایی تحقیق

ابعاد مدیریت دانش	ابعاد فرهنگی سازمانی	رابطه
مدیریت دانش	فرهنگ سازمانی	رابطه مثبت و معنی دار
خلق دانش	انسجام سازمانی	رابطه معنی دار و مثبت است
خلق دانش	معیار موفقیت	رابطه ای وجود ندارد
خلق دانش	ویژگی های غالب	رابطه معنی دار و مثبت است
خلق دانش	رهبری سازمان	رابطه معنی دار و مثبت است
خلق دانش	اهمیت استراتژیک	رابطه معنی دار و مثبت است
خلق دانش	مدیریت کارکنان	رابطه ای وجود ندارد
توزیع دانش	معیار موفقیت	رابطه ای وجود ندارد
توزیع دانش	اهمیت استراتژیک	رابطه ای وجود ندارد
توزیع دانش	رهبری سازمان	رابطه معنی دار و مثبت است
توزیع دانش	مدیریت کارکنان	رابطه ای وجود ندارد
توزیع دانش	ویژگی های غالب	رابطه ای وجود ندارد
توزیع دانش	انسجام سازمانی	رابطه ای وجود ندارد
کاربرد دانش	معیار موفقیت	رابطه ای وجود ندارد
کاربرد دانش	ویژگی های غالب	رابطه ای وجود ندارد
کاربرد دانش	رهبری سازمان	رابطه ای وجود ندارد
کاربرد دانش	انسجام سازمانی	رابطه ای وجود ندارد
کاربرد دانش	اهمیت استراتژیک	رابطه وجود ندارد
کاربرد دانش	مدیریت کارکنان	رابطه وجود ندارد

پیشنهاد بر اساس شاخص های فرهنگ سازمانی

الف- قوی ترین شاخص بر اساس آزمون میانگین بر اساس یافته های تحقیق مشخص می شود که فرهنگ دانشگاه افسری از نوع موفقیت گرا است. در این فرهنگ موفقیت بر اساس کار گروهی، تعهد کارکنان، رقابت جویی، ارائه راه کارهای جدید و کار آمد بودن تعریف می شود که رتبه و میانگین این شاخص در بین شاخص های دیگر بالا است. پیشنهاد می شود که دانشگاه افسری امام علی در ارتقاء اجزای این شاخص اقدامات لازم را بعمل آورد. یعنی در ایجاد تعهد در بین کارکنان، تاکید بر کار گروهی، و ایجاد رقابت جویی در بین کارکنان باید اقدامات لازم صورت گیرد.

ب- ضعیف ترین شاخص

ضعیف‌ترین شاخص همان ویژگی‌های غالب است که میانگین آن از همه پایین‌تر است. با توجه به اجزای این شاخص می‌توان گفت که بین کارکنان دانشگاه حس تعلق به سازمان کم‌رنگ است (سوال اول این شاخص). بنابراین باید تعلق سازمانی را ارتقاء داد تا اینکه کارکنان دانشگاه را متعلق به خود بدانند. ریسک‌پذیری هم جزء این شاخص است که بر اساس یافته‌ها در سطح پایینی است و باید میزان ریسک‌پذیری کارکنان را ارتقاء داد. جزء دیگر این شاخص، نتیجه محوری است ولی افراد دانشگاه رقابت جو نبوده و کمتر به نتایج کار خود می‌اندیشند بنابراین باید رقابت‌پذیری در افراد تقویت شود.

شاخص‌های دیگر هم حد واسط دو شاخص مذکور هستند مثلاً منظور از مدیریت کارکنان، میزان حمایت و پشتیبانی و کمک سازمان به کارکنان می‌باشد. سازمان می‌تواند به طرق مختلف از جمله از طریق مدیران خود از کارکنان حمایت کند نتیجه این امر آن است که کارکنان سازمان خود را جزیی از یک پیکر واحد بدانند و با یکدیگر به منظور رسیدن به هدف مشترکی همکاری کنند و هر اندازه در سازمان فضای مشارکت و همکاری بین اعضاء وجود داشته باشد و تیم‌گرایی در سازمان تعریف شده باشد و اعضاء در انجام امور سهم مشترک داشته باشند در کسب، خلق، توسعه و توزیع دانش و برقراری سیستم مدیریت مؤثر دانش در سازمان موف تر عمل خواهند نمود. اما نتایج حاکی از آن است که بین مدیریت کارکنان و عناصر مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود نداشته و میانگین این شاخص هم در دانشگاه امام علی (ع) پایین است.

پیشنهاد بر اساس شاخص‌های مدیریت دانش و مطالعات فرسنگی
الف- قوی‌ترین شاخص

بر اساس آمارهای توصیفی مشخص است که توزیع دانش در دانشگاه امام علی به خوبی صورت می‌گیرد و علت آن مجهز بودن دانشگاه به شبکه‌های رایانه‌ای، داشتن کتابخانه و پایگاه اطلاعاتی و بهره‌گیری از اتاق‌های فکر است و پیشنهاد می‌شود که به این سه عامل مهم توجه شود.

ب- ضعیف‌ترین شاخص

ضعیف‌ترین شاخص مربوط به بکارگیری دانش است که در دانشگاه خیلی کم‌رنگ است. دلیل آن هم این است که مدیران برای ارتقا دانش افراد اقدامی بعمل نمی‌آورند و در بین افراد روحیه رقابتی برای بکارگیری دانش در حل مشکلات وجود ندارد. همچنین روش‌های ارزیابی دانش در دانشگاه ضعیف بوده و افراد از وضعیت بکارگیری دانش آگاهی ندارند.

پیشنهاد می‌شود که در حل مشکلات سازمانی جدید از دانش تخصصی افراد بهره‌گیری شود و به ارزیابی دانش افراد بهاداده شود.

پیشنهاد بر اساس همبستگی اسپیرمن

نخست اینکه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی اینکه برای ارتقا مدیریت دانش، مولفه‌های فرهنگ سازمانی بسیار مهم و تاثیر گذار هستند که مدیران ارشد باید در جهت تقویت فرهنگ سازمانی در جهت مدیریت موثر دانش تلاش کنند. دوم اینکه در این تحقیق بین معیار موفقیت و مدیریت دانش رابطه معناداری یافت نشد اما بین سایر عناصر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار و مثبت دیده شد که به تفسیر آنها می‌پردازیم.

همبستگی بین خلق دانش و اهمیت استراتژیک مثبت و معنادار است و دانشگاه امام علی باید بر پیشرفت، اعتماد، کسب منابع جدید و شکار فرصت‌های جدید تاکید کرده و در راستای ارتقا این عوامل فرهنگی بکوشد تا اینکه زمینه خلق دانش جدید هموار شود.

هر چند میانگین ویژگی‌های غالب در دانشگاه امام علی(ع) پایین است اما بین این عامل و خلق دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی اینکه هرچقدر تعلق سازمانی، پویایی، ریسک‌پذیری و رقابت جویی در دانشگاه امام علی(ع) زیاد باشد، خلق دانش هم زیاد خواهد بود. پیشنهاد می‌شود که به این عوامل توجه شود. بین رهبری سازمان و خلق دانش هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هر چقدر رهبر سازمان نقش مربیگری و پرورش‌دهندگی بالایی داشته باشد، باعث خلق دانش خواهد بود. از دیگر اجزای رهبری در این شاخص می‌توان به کارآفرین بودن، نتیجه‌گرا بودن و تسهیل‌کننده بودن اشاره کرد. به عبارت دیگر دانشجویان دانشگاه امام علی معتقدند که هر اندازه این عوامل در کارکردهای رهبری وجود داشته باشد، باعث خلق دانش می‌شود. از طرفی بین رهبری سازمان و توزیع دانش هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بنابراین نقش‌های رهبری در دانشگاه امام علی باید مورد تاکید فراوان قرار گیرد و رهبر سازمان باید به عوامل مذکور در بالا توجه فراوانی داشته باشد تا زمینه خلق و توزیع دانش بوجود آید.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد در دانشگاه امام علی(ع)، عوامل فرهنگ سازمانی بر اساس مدل کوئین در سطح پایین قرار دارند. به عبارت دیگر، فرماندهان دانشگاه امام علی(ع) معتقدند که فرهنگ سازمانی دانشگاه که مبین ارزشها و مفروضات بنیادی

کارکنان است، در سطح ضعیفی است که میانگین ۵ عامل در دانشگاه امام علی (ع) ۲/۵۳ است. از طرفی، وضعیت مولفه‌های مدیریت دانش نیز در سطح حدوداً میانگین قرار داشته و در مقایسه با عوامل فرهنگ سازمانی از وضعیت بهتری برخوردار است. مقدار میانگین عناصر مدیریت دانش در دانشگاه امام علی (ع) ۲/۸۰ است. از طرفی بر اساس آزمون دو جمله‌ای وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه امام علی (ع) مناسب نیست و باید در راستای تقویت حلقه‌های مدیریت دانش اقدامات لازم را انجام داد. همچنین میان عوامل فرهنگ سازمانی با عوامل مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی، به عنوان "مجموعه ارزش‌ها، باورها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان" یک عامل کلیدی در موفقیت مدیریت دانش است و می‌تواند بر روی خلق، توزیع و کاربرد مدیریت دانش تأثیر بگذارد. یافته‌های این پژوهش علی‌رغم میانگین ضعیف هر دو عامل (فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش)، دال بر وجود همبستگی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش است. میزان این همبستگی ۰/۵۴ است. از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سوالات این پژوهش و بر اساس آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هر چند بر اساس آمارهای توصیفی، میانگین شاخص‌های فرهنگ و مدیریت دانش در دانشگاه ضعیف است اما بین این دو رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون فریدمن کمترین رتبه مربوط به ویژگی‌های غالب و بیشترین رتبه مربوط به معیار موفقیت است. بر اساس آزمون دو جمله‌ای وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه مناسب نیست و برای بهبود مدیریت دانش باید عناصر آن (خلق، توزیع و کاربرد) تقویت گردد. به طور کلی مدیریت موفق دانش سازمانی با فرهنگ مرتبط است و بدون فرهنگ سازمانی مناسب، مدیریت دانش ممکن نخواهد بود.

منابع

۱. آذر، عادل و منصور مومنی. ۱۳۷۶. کاربرد آمار در مدیریت: تحلیل آماری. تهران: انتشارات سمت
۲. الوانی، مهدی (۱۳۸۹) "مدیریت عمومی" تهران، نشر نی.
۳. امین بیختی، علی اکبر، حسینی، شاهرخ مکند؛ احسانی، زهرا (۱۳۸۹) "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان" فصلنامه راهبرد / سال بیستم / شماره ۵۹ / تابستان ۱۳۹۰
۴. بازرگان، عباس؛ زهره سرمد و اله حجازی. ۱۳۸۴. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ سوم. تهران: نشر طویلیا

بررسی ادراک فرماندهان از ارتباط فرهنگ سازمانی با چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی دانشگاه امام علی(ع). ۷۳.

۵. زارعیپور، فضل ا... "بررسی رابطه بین ساختار، فرهنگ و فناوری اطلاعات با یادگیری سازمانی شرکت پتروشیمی" پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
 ۶. عسگری، ناصر(۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین عوامل سازمانی با مدیریت دانش"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
 ۷. محمدی فاتح، اصغر؛ سبحانی، محمد صادق و محمدی، داریوش(۱۳۹۰) مدیریت دانش رویکردی جامع"، انتشارات پویش، چاپ دوم.
 ۸. حافظنیا، م، ر(۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، تهران، چاپ هشتم
 ۹. منوریان عباس، محمدی فاتح، اصغر؛ زارعیپور، فضل ا... "خلق سازمان های دانش محور" انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
 ۱۰. محمدی فاتح، اصغر(۱۳۹۰) "مدیریت دانش در محیط کار پست مدرن" مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس ملی مدیریت دانش" تهران، سالن همایش های بین المللی رازی.
- نصیری، حسین، محمدی فاتح، اصغر(۱۳۹۰) "بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه امام علی بر اساس مدل دنیسون". فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت نظامی. شماره ۴۲. ۱۳۹۰.
 - Brown, A.(1995). Organizational culture, London: Pitman publishing. P: 14-21.
 - Cameron ,K.S. & Quinn ,R.E(2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture:Based on the Competing Values Framework. Addison-Wesley Publishing Company , Inc.
 - Cameron Kim S. and Robert E. Quinn. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison Wesley Longman.
 - Connelly, C.E. and Kelloway, E.K. (2003), "Predictors of employees' perceptions of knowledge-sharing culture", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 24 Nos 5/6, pp. 294-305.
 - Chase, R. L. (1998). Knowledge navigators. Information Outlook, 2(9), 18.
 - Denison, D. R., Fisher, C.(2005). The Role of the Board of Directors in Shaping Corporate Culture Working Paper Presented at the Changing the Game Forum: June 2-4, 2005 Beaver Creek, CO.
 - Forrester, R.H.(2000), "Capturing learning and applying knowledge: an investigation of the use of innovation teams in Japanese and American automotive firms", Journal of Business Research, Vol. 47, pp.35-45.
 - Gillespie M, A. Denison D, R. Haaland, S. Smerk, R. Neale S, W.(2007) . Organizational Culture and Customer Satisfaction, Denison Consulting, Ann Arbor, MI 48104.

- Goh, S.C.(2002). Management Effective Knowledge Transfer: An Integrative Framework and Some Practice Implication, Journal of Knowledge Management, Vol.
- Lee, Y.C, Lee, S.K. (2007). "Capabilities, Processes, and Performance of Knowledge Management: A Structural Approach", Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 17 (1), PP. 21–41
- McDermott, R. and O'Dell, C. (2001), "Overcoming culture barriers to sharing knowledge", Journal of Knowledge Management, Vol. 5 No. 1, pp. 76-85.
- Nonaka EDS, The knowledge creating company , Harvard business review 1991;p:69 , 96 – 104.
- Parsons, T., and E. Shils, eds.(1951). Toward a General Theory of Action: Theoretical Foundations in the Social Sciences. New York: Harper & Row.
- Quinn R.E, Kimberly, J.R (1984). The management of transitions. New York: Dow Jones- Irwin, p: 298.
- Rossi, R. (2010), "The governance of university-industry knowledge transfer", European Journal of Innovation Management, Vol. 13, No. 2, pp. 155-171.
- ROWLAND, f. & SHARIFUDDIN, S. (2004)"Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organization elements and the performance of knowledge transfer" JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT. VOL.8 NO.2
- Saffold, G. (1998). Culture Traits, Strength, and Organizational Performance: Moving beyond Strong Culture. Academy of Management Review, 13(4), pp 546-558.
- Tesluk, P.; Hofmann, D.; Quigley, N. (2002), "Integrating the linkages between organizational culture and individual outcomes at work", In S.Sonnentag (Ed.), Psychological Management of Individual Performance: 442-469.
- Wang, Y.(2005)."The impact of information culture on managing knowledge" Library Review Vol. 55 No. 3
- Wang Catherine L., Ahmed Pervez, K., Structure & Structural Dimensions For Knowledge- Based Organizations, Measuring Business Excellence, Vol7, Issue 1:12.
- Willcoxson, L.(2000)."THE MANAGEMENT OF ORGANISATIONAL CULTURE" available at www.usq.edu.au.