

Journal of Applied Managerial Market Research

JAMMR



فصلنامه

پژوهش های کاربردی مدیریت بازار



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

سال ۱۱، شماره ۵، ۳۹، تابستان ۱۴۰۴

▶ ONLINE ISSN: 2538-533X

Sponsored and Indexed by
CIVILICA
We Respect the Science

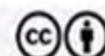


www.jammr.ir

OPEN



ACCESS



CC BY 4.0 DEED

Attribution 4.0 International

فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار

Journal of Applied Managerial Market Research

JAMMR



صاحب امتیاز و سردبیر: علی ایرانمنش

فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار
مدیر مسئول: دکتر الهام هادی

Journal of Applied Managerial Market Research
مدیر هنری: دکتر سارا ارجمند

ویراستار: دکتر زهرا شیردره

هیئت تحریریه: دکتر حسن اسماعیل پور، دکتر اصغر مشبکی، دکتر ناصر حری، دکتر پیمان غفاری، دکتر شراره
رخشان، دکتر مجتبی رحمانی، دکتر محمد شریعتی، مهندس حسین ایگدر.

نشانی: اصفهان، خیابان پروین، خیابان حکیم شفایی سوم، مجتمع آرمان، واحد ۶۴

کد پستی: ۸۱۹۹۸۶۵۸۵۳

تلفن: ۰۳۱۳۱۳۱۹۶۶۸

پست الکترونیک: info@jammr.ir

وب سایت: www.jammr.ir

مطالعه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان های ایرانی

داود کیاکجوری

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

davoodkia@yahoo.com

صابره کیادلیری

کارشناس ارشد مدیریت دولتی

sabereh_k62@yahoo.com

فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار

کارشناس ارشد مدیریت دولتی

Journal of Applied Managerial Market Research

چکیده

تغییر، جزء لاینفک سازمان های امروزی است. عملاً نمی توان پیچیدگی، چند بعدی بودن مسائل و مخاطرات در تصمیم گیری ها را کتمان کرد یا حتی اثرات آنها را کم ارزیابی نمود. همچنین می دانیم که فرهنگ سازمانی نقش اساسی در توسعه دانش سازمانی ایفا می نماید. در پژوهش حاضر، علاوه بر تاکید بر مفاهیم فرهنگ سازمانی و دانش سازمانی، به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش نیز پرداخته شده است. با مطالعه پژوهش ها و مطالعات داخلی و بین المللی، تلاش شده است تا این مفاهیم کلیدی، به طور ویژه در بین سازمان های ایرانی، مورد بررسی دقیق قرار گیرند.

واژگان کلیدی: سازمان، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش.

مقدمه

مدیریت دانش تلاش نوین قرن موسوم به عصر دانایی، برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه‌ای دانشی سازمان‌ها است و به این اشاره دارد که سرمایه‌گذاری در علم بهترین و بیشترین سود را به بار می‌آورد. [۷]

دانش یک ساختار انسانی دارد که نمی‌تواند خارج از ذهن یک فرد وجود داشته باشد و شامل تفکر در یک زمینه مملو از اطلاعات است. همچنین می‌گویند دانستن، عملی انسانی است، یعنی اینکه دانش در انسانی وجود دارد که می‌داند. [۲۶]

مدیریت دانش مقوله‌ای مهمتر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است تا نحوه تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فرد و سازمان را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین نماید. [۱۹]

فرهنگ سازمان بر ویژگی خاص و متمایز سازمان تأکید می‌ورزد و با تأکید بر معنا بخشیدن به افراد، رفتارشان را کنترل می‌نماید. [۲۹]

انتقال و خلق دانش مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است که در آن افراد و گروه‌ها تمایل داشته باشند با یکدیگر همکاری نموده و در راستای منافع متقابلی که دارند، دانش خود را با یکدیگر همراستا سازند. [۲۷]

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 [۲۳].

این مقاله ضمن ارایه توضیحاتی در رابطه با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، اشاراتی به تحقیقات انجام شده در این زمینه می‌نماید و به استخراج شباهتها و تفاوت‌های میان آنها می‌پردازد که نشان از اهمیت توجه به مدیریت دانش در سازمانهای امروزی دارد. در پایان نتیجه‌گیری می‌شود که فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگی با هم دارند و مدیر نیازمند است اطلاعات کافی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در اختیار

کارمندان قرار دهد.

نتایج تحقیقات تجربی

نیک پور و سلاجقه، (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان ترتیب داده اند. هدف این پژوهش تعیین رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگسازمانی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بوده که تعداد آنها در زمان انجام تحقیق ۳۱۰ نفر می باشد. نمونه گیری روش طبقه ای منظم و از میان اساتید گروه‌ها و رشته های مختلف بوده و تعداد ۷۰ نفر مطابق با جدول مورگان به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کای اسکور و ضریب همبستگی) استفاده شده است. نتایج این تحقیق توصیفی که به روش پیمایشی انجام شده است نشان می دهد که بین مدیریت دانش و فرهنگسازمانی همبستگی مثبت وجود دارد. یافته های تحقیق نشان می دهد که رسالت سازمانی دارای بالاترین ضریب همبستگی و تولید دانش کمترین ضریب همبستگی را داشته اند و سازگاری سازمانی سبب بهبود تصمیم گیری ها، فراهم نمودن سطح رضایت کارکنان، خلق مزیت رقابتی مبتنی بر دارایی های فکری و اجتماعی توسعه و تقویت نیروی کار مدیریت دانش می گردد. همچنین در بعد انعطاف پذیری سازمانی، معتقدند که سازمانهای پویا و دانش محور از سطح انعطاف با لایی در آموزه های یادگیری]-.
یاددهی، تحقیق و پژوهش برخوردارند ۱۸].

امین بیدختی و همکارانش (۱۳۸۹)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان باشد. نوع پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و معاونان مدارس دخترانه و پسرانه در مقاطع ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان و پیش

دانشگاهی در سطح دولتی بوده است و جمعیتی بالغ بر ۱۸۶ نفر را در بر می گیرد. حجم نمونه آماری مورد نیاز به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس جدول نمونه گیری مورگان تعیین شد. برای گردآوری داده ها، در این پژوهش از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوین و مدیریت دانش شرون تحلیل اطلاعات از آزمون های آماری ضریب t لاوسون استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل واریانس همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، آزمون یکراره استفاده شده است. نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سایر فرضیات بیانگر آن است که بین همه انواع فرهنگ سازمانی (از قبیل، سلسله مراتب، بازار، وضعیت سالار (و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به طور کلی پیشنهاداتی در رابطه با تقویت فرهنگ سازمانی به منظور استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در زمینه خلق دانش، انتقال دانش (تسهیم دانش)، حفظ و ذخیره دانش به شرح زیر اعلام می گردد: الف- (فرهنگ سازمانی و خلق دانش، [ب- (فرهنگ سازمانی و انتقال دانش، پ- (فرهنگ سازمانی و حفظ و ذخیره دانش ۲] دانش فرد و شهابی نیا (۱۳۸۹)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران (را ترتیب دادند. هدف از پژوهش حاضر، پاسخ به این پرسش اساسی است که آیا فرهنگ سازمانی موجود، از استقرار مدیریت دانش در شرکت پشتیبانی می کند؟ در این پژوهش به منظور شناخت فرهنگ سازمانی از تعریف کوین استفاده شده و متغیرهای تیم سازی، یادگیری، مذاکره و گفتگو، حمایت مدیریت و ارتباطات عناصر فرهنگ سازمانی را تشکیل می دهند. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی کلیه کارکنان ($N=$) است. تعداد کل کارکنان شاغل در معاونت اجرایی شمال شرق تهران ۸۱ نفر است (۸۱)

مورد آزمون قرار گرفتند. برای بررسی فرهنگ سازمانی موجود شرکت از پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ سازمانی استفاده شد. برای برآورد اعتبار پرسشنامه مذکور از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهد که وضعیت فرهنگسازمانی شرکت به گونه‌ای نیست که از استقرار مدیریت دانش در شرکت پشتیبانی کند. یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی موجود در شرکت از عوامل تاثیرگذار بوده ولی با توجه به نتایج به دست آمده نقش بازدارندگی در استقرار مدیریت دانش دارد که [باید مورد بررسی و اصلاح قرار گیرد ۷]

سید جوادین و همکارانش (۱۳۸۹)، به بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران (ستاد مرکزی) پرداختند. هدف تحقیق عبارتند از: بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، تعیین شاخص‌های مؤثر برای فرهنگ سازمانی در ارتباط با مدیریت دانش و ارایه راهکارهایی برای ارتقای فرهنگ سازمانی در این راستا. مدل مفهوی این تحقیق از مدل فرهنگ سازمانی دنسون و برای بررسی مدیریت دانش از مدل پایه‌های مدیریت دانش پروست و همکارانش استفاده شده است.

دو پرسشنامه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی ترتیب داده شد که پایایی آنها با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. حجم جامعه آماری ۱۵۰ نفر است و در نهایت به صورت تصادفی ۸۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد. جهت تعیین نرمال بودن داده‌های بدست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که مثبت بود. فرضیه‌های تحقیق با آزمون همبستگی اسپیرمن مورد تأیید قرار گرفتند. فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تأیید شد و نشان می‌دهد که هر اندازه فرهنگ سازمانی قویتر شود باعث ارتقای وضعیت مدیریت دانش خواهد شد. منتها وضعیت فعلی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در جامعه

مورد بررسی ضعیف ارزیابی شد. طبق نتایج بدست آمده محققین پیشنهاداتی به شرکت در این راستا ارائه دادند که عبارتند از:

برگزاری مذاکرات یادگیری در قالب جلسات مباحثه و مناظره به منظور کسب و انتقال دانش، ایجاد هسته‌های دانش و روابط متقابل (دارایی محسوس و نامحسوس ارزشها و فرهنگ افراد، تکنولوژی و ...)، ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر، اجرای برنامه‌ها و دوره‌های آموزش بر حسب نیاز، ایجاد فرهنگ سالم و اطلاع‌رسانی [۱].

دقیق و ارایه بازخور به کارکنان در رابطه با کار [۱۱] حقیقت منفرد و هوشیار (۱۳۸۹)، پژوهشی با هدف

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت ملی نفت ایران انجام دادند. این تحقیق از نظر

هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل توصیفی و پیمایشی است. مدل

مفهومی این تحقیق از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون و مدل کنراد و نیومن برای بررسی ابعاد مدیریت دانش

نشأت گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان ستاد مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت

ایران (۲۴۹) نفر بودند که ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-

اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن و فریدمن استفاده شده است.

فرضیه اصلی تحقیق وجود رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش است که پس از آزمون تأیید شد. یافته

مؤید این نکته است که ضعیف بودن شاخص ابعاد فرهنگی باعث ضعیف بودن شاخص‌های مدیریت دانش در

جامعه آماری می‌شود. لذا به مدیران توصیه شده است که عبارتند از: اجرای مدیریت دانش در راستای رسالت

سازمان، [توجه به امکانات الکترونیکی جهت ذخیره دانش و کارگروهی و ۶] ...

کشاوری و رضانی (۱۳۸۸)، در پژوهشی به عنوان بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص‌های

فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایینز، به دنبال مشخص کردن و رابطه بین این دو مؤلفه در سازمان مرکزی

شهرداری مشهد بوده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمان مذکور (۱۹۰) تشکیل می‌دهند که از تعداد ۱۲۸ نفر در نمونه آماری جای گرفتند. برای تحلیل داده‌های تحقیق از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و همچنین برای بررسی نرمال بودن توزیع‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای SPSS نرم افزار بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهش از آزمونهای همبستگی یا رگرسیون ساده پیرسون و اسپیرمن استفاده کرده است. فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی تأیید شده است و نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی شهرداری مشهد نقش اساسی در اجرای فرایند مدیریت دانش دارد منتها وضعیت سازمانی در این سازمان چندان مطلوب نیست. لذا به مدیران پیشنهاد می‌شود که با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی، شاخصه [هایی که نامطلوب و غیر مؤثر بودند، تغییر و اصلاح شوند ۱۳]

هادیزاده مقدم و همکارانش (۱۳۸۹)، در پژوهشی مبنی بر آرایه الگوی توفیق مدیریت دانش، به شناسایی عوامل توفیق و آرایه برای پیاده سازی موفق مدیریت دانش با استفاده از روش تحلیل عاملی در بانک صادرات ایران پرداخت. ابتدا عوامل توفیق مدیریت دانش شناسایی، سپس پرسشنامه با ۳ گویه طراحی شد و در ۱۳۰ شعبه بانک صادرات به صورت تصادفی توزیع و توسط مدیران بانک تکمیل شد. این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی (غیرآزمایشی) (از شاخه مطالعات میدانی و پیمایشی است. جامعه آماری تمام شعبات استان تهران به تعداد ۶۱۵ شعبه و حجم نمونه ۱۰۰ شعبه برآورد شد که برای افزایش اعتبار پرسشنامه‌ها، ۱۵۰ شعبه اضافه شده و ۱۳۰ پرسشنامه توزیع می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون مقایسه میانگین یک جامعه و از روش معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی برای آزمون بررسی صحت الگوهای اندازه گیری تحقیق استفاده شد. فرضیات عبارتند از-۱: بین عوامل مؤثر و توفیق سیستم مدیریت دانش در بانک صادرات استان تهران رابطه مثبتی وجود

دارد - ۲. هریک از عوامل مؤثر بر توفیق مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار دارد. طبق نتایج این پژوهش تدوین راهبردهای سازمانی بایستی با رویکرد دانایی و دانش محوری صورت گیرد. انتقال دانش فرامرزی و اقتباس از تجربه‌های موسسات [دیگر و توسعه شایستگی‌های مدیریت برای توفیق در پیاده‌سازی مدیریت دانش پیشنهاد شده است ۱۹]

حسن بیگی (۱۳۸۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود را با عنوان «ارایه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه‌های کشور انجام داده است. مسأله مورد بررسی افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی بوسیله مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش است. این تحقیق به روش تحقیق همبستگی انجام می‌گیرد و جامعه آماری آن سازمانها و شرکتهای زیرمجموعه‌ی وزارت راه و ترابری (شرکت فرودگاه‌های کشور) هستند و نمونه آن از روش نمونه‌گیری مرحله‌ای بدست آمده است. روش جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری این تحقیق با نرم افزارهای تک نمونه‌ای، t، بوده است و همچنین از آزمونهای دو جمله‌ای، فریدمن LISREL و ۸,۵ SPSS۱۷ تحلیل مدل معادلات، Tukey HSD رگرسیون خطی ساده، رگرسیون خطی چندگانه، تحلیل واریانس با ساختاری استفاده کرده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی از طریق عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش، منوط به اعمال موفقیت آمیز عوامل استراتژی‌ها و سیاستهای دانش محور و مدیریت منابع انسانی است و به مدیران پیشنهاداتی ارائه می‌کند که عبارتند از: تعیین خط مشی‌هایی جهت تولید و انتشار دانش، تدوین رویه‌هایی برای ایجاد فرهنگ تبادل دانش، ایجاد انگیزه به کارکنان جهت ارتقای دانش، [تهیه و تدوین برنامه‌ای جامع جهت برطرف کردن نیازهای آموزشی و توسعه همه کارکنان ۵] گودرزی و همکارانش در سال ۱۳۸۸ پژوهشی با عنوان ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش

مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی ترتیب دادند. هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی بود. از روش تحقیق توصیفی، پیمایشی و همبستگی استفاده شده است. پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ تایید شد و این اطلاعات از طریق سرشماری مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی که ۴۲ نفر بودند جمع آوری شد و در نهایت ۳۸ پرسشنامه عودت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار نتایج در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی بدست آمده است.

تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه ریزی سازمان امور مالیاتی کشور عنوان مقاله ای است که رحیمیان و شامی زنجانی (۱۳۸۹)، به منظور بررسی تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان انجام داده اند. پژوهش حاضر، یک مطالعه موردی و به صورت پیمایشی است و از روش همبستگی نیز برای تجزیه و تحلیل استفاده نموده است. ابزار گردآوری داده ها نیز پرسشنامه است. کلیه کارشناسان معاونت فناوری و برنامه ریزی که تعداد کل آنها ۱۷۵ نفر است جامعه آماری این پژوهش را شکل می دهند. جهت انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۱۲۱ نفر تعیین شد. مقیاس پرسشنامه نیز بر اساس طیف لیکرت با پنج گزینه "بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، و بسیار کم" طراحی شده اند. به

گروههای مستقل و برای تعیین رابطه t منظور تعیین وضعیت مدیریت دانش و عوامل فرهنگ سازمانی از آزمون معنی داری میان عوامل فرهنگ سازمانی و استقرار فرآیندهای مدیریت دانش از ضریب همبستگی پیرسون و خط رگرسیون، استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که جهت گیری عملکرد و حمایت مدیریت نقش مهمی در کسب و توسعه دانش دارد پیشنهاد می شود که سازمان با تأکید بر کیفیت کار و تشویق افراد به انجام کارها با کیفیت بهتر در این راه گام هایی بردارد و مدیریت سازمان با پشتیبانی از افراد و

شنیدن انتقادات و تشویق افراد، آنها را به کسب دانش جدید و اشاعه آن در سازمان ترغیب کند در نهایت وجود یک سیستم پاداش دقیق بر اساس عملکرد و شایستگی افراد به برقراری یک سیستم مؤثر مدیریت دانش کمک می‌کند، لذا برقراری یکسیستم پاداش که مبتنی بر قابلیت های افراد و عملکرد آنها باشد در ستاد سازمان امور مالیاتی [کشور ضروری به نظر می‌رسد ۱۰]

علامه و همکارانش (۲۰۱۰)، در مقاله ای تحت عنوان روابط میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به بررسی روابط میان انواع مختلفی از فرهنگ سازمانی و ابعاد گوناگون مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان پرداختند. روش تحقیق توصیفی، همبستگی و از نوع کاربردی است. پایایی ابزار اندازه گیری با ضریب آلفای کرونباخ سنجش شده است. جامعه آماری از بین کارکنان دانشگاه بصورت تصادفی حدود ۴۳۰ نفر در نظر گرفته شدند که از این تعداد ۱۰۹ نفر آنها بطور تصادفی نمونه آماری را شکل دادند. برای تحلیل داده ها از نرم استفاده شده است و برای آزمون آمارهای استنباطی سوال (تحقیق) آزمون واریانس، ضریب همبستگی SPSS افزار پیرسون و آزمون رگرسیون (از آمارهای توصیفی استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که فرهنگ حاکم در دانشگاه اصفهان، سلسله مراتبی است، از میان ابعاد مختلف مدیریت دانش به ذخیره دانش توجه بیشتری می‌شود و همچنین فرهنگ گروهی و منطقی زمینه بیشتری را برای وجود مدیریت دانش مهیا می‌کند؛ لذا باید برای [تقویت این دو نوع فرهنگ تلاش بیشتری انجام داد ۲۲] مقاله ای توسط شیخ، شایینا (۲۰۱۱)، با عنوان مطالعه بر روی روابط میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به رشته تحریر در آمده است. هدف این تحقیق ارزیابی تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش است. داده های کمی توط ۳۵ مدیر از ۱۵ شعبه بانک ملی پاکستان و بانک متحده محدود از طریق پرسشنامه و مصاحبه جمع آوری شده است. برای ارزیابی فرهنگ سازمانی برای ۳ جنبه از فرهنگ که عبارتند از: فرهنگ سازنده، انفعالی و تهاجمی، ۱۲ پرسشنامه طراحی شده

است. بعد از ارزیابی جنبه‌های مختلف فرهنگ سازمانیبا استفاده از آیت‌هایی مانند: مقیاس تشویق انسانها در این سازمانها، مقیاس موفقیت و... نتایجی بدست آمد که موید این مطلب است که در بانک ملی پاکستان فرهنگ سازنده تری برای اجرای استراتژی مدیریت دانش در سازمان حاکم است. برای پیشبرد برنامه‌های مدیریت دانش، سازمانها نیازمندند بر روی فرهنگ سازمان تمرکز نمایند و باید به تولید و نشر [فرهنگ سازنده مبادرت ورزند ۳۰] ایلی و همکارانش (۲۰۱۱)، با هدف بررسی عوامل موثر بر تسهیم دانش در موسسه مطالعات انرژی بین المللی، مقاله‌ای با عنوان نقش عوامل موثر در تسهیم دانش سازمانی ترتیب داده اند. با روش همبستگی، ۵۰ نفر از کارشناسان به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن ویتنی، ویلکاکسون و فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این تحقیق کاربردی و کمی است. یافته‌ها نشان می‌دهد که کارمندان برحسب تسهیم دانش در موقعیت مطلوبی قرار دارند و ویژگی‌های جمعیت شناختی آنها مانند: جنسیت، تجربه کاری و... منجر به ایجاد تفاوتی در تسهیم دانش شان نمی‌گردد. همچنین یافته‌ها موید این نکته است که فرهنگ خلاق، نوآور و حمایتی موجب اصلاح در تسهیم دانش می‌شود در حالیکه فرهنگ بوروکراسی تسهیم دانش میان کارمندان را کاهش می‌دهد. این مقاله پیشنهاد میکند که برای کاهش تمرکز باید قدرت به سطوح پایینتر تفویض شود و سازمانها برای اصلاح ارزشهایی مانند: اعتماد، خلاقیت، هماهنگی و... می‌توانند از تسهیم دانش استفاده کنند [۲۱] نقش فرهنگ در مدیریت دانش: مطالعه موردی بر روی ۲ شرکت جهانی، عنوان مقاله‌ای است که لیدنر و همکارانش (۲۰۰۶)، با هدف بررسی چگونگی تاثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر اقدامات مدیریت دانش ترتیب داده اند. روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت مصاحبه نیمه ساختاریافته با گروهی کوچک از مدیران و کارمندان حرفه‌ای شکل گرفت ۶. فرد در هر شرکت مورد مصاحبه قرار گرفتند و این مصاحبه از اکتبر ۲۰۰۱ تا با هم

مورد مقایسه قرار B و A ژانویه ۲۰۰۲ به طول انجامید ۱۲. فرم از مصاحبه‌های جمع‌آوری شده در شرکت گرفتند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی از طریق تاثیر گذاری بر ارزشهای اعضای سازمان بر روی مدیریت دانش اثر می‌گذارند و همچنین بر تکامل اقدامات مدیریت و انتقال دانش تاثیرگذار است و مدیریت دانش قادر است در فرهنگ سازمانی نهادینه شود. این مقاله مطرح می‌کند که فرهنگ بوروکراتیک حاکم به رویکرد مدیریت دانش بر مبنای فرایند گرایش دارد علاوه بر این، فرهنگ بوروکراتیک انتظاراتی را برای اعضای سازمان بوجود می‌آورد. مدیریت عالی قبل از اینکه اعضای سازمان به فعالیت‌های مدیریت دانش پردازند، باید اهداف مدیریت دانش را مشخص سازد.

فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به پژوهشهای صورت گرفته و بیان نقطه نظرات متعدد نویسندگان و محققین در رابطه با مدیریت دانش و عوامل موفقیت و شکست آنها در سازمان و همچنین چگونگی ارتباط آن با فرهنگ سازمانی این نکته بدست می‌آید که همه آنها به بستگی و رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی اذعان دارند هر چند درباره میزان این قربت اختلاف نظر وجود دارد. در ارتباط با تغییرات سازمانی و باتوجه به تئوری برایندهای کورت لوین، هر رفتار از نتیجه تعادلی بین نیروهای پیش برنده و کاهنده حادث می‌شوند. نیروهای پیش برنده، در تلاش برای تداوم حرکت و نیروهای کاهنده، مانع حرکت در مسیر هستند. استونر در کتاب خود تحت عنوان "مدیریت منابع نیروهای بازدارنده را به سه دسته تقسیم می‌کند که عبارتند از: فرهنگ سازمانی، منافع شخصی فرد و پنداشت‌های فردی از اهداف و استراتژیهای سازمان؛ که در این دسته بندی، فرهنگ به عنوان جزء اصلی است افراد برای رسیدن به اهداف خود در سازمانها به کار و تلاش می‌پردازند و در پی تطابق رسالت سازمان با اهداف و آرمان‌هایشان، سازمان را معرف خود میدانند، پس کارکنان با توجه به پنداشت‌های خود در راستای

تحقق منافع شخصی گام برمی دارند که این امر بصورت فرهنگ در سازمان ها وجود دارد. لذا با استناد به تئوری مذکور، اگر بخواهیم مدیریت دانش را به عنوان یکی از تغییرات سازمانی نهادینه سازی کنیم، ابتدا لازم است تا در فرهنگ آن ارگان تحولی صورت گیرد تا کارکنان با عنایت به آن به دنبال خلق، انتقال و کسب دانش در سازمان باشند. از طرفی تغییر فرهنگ همان طور که پیشتر گفته شد، کار ساده ای نیست که در کوتاه مدت عملی باشد. این امر زمانبر است و رضایت و همگامی کارکنان را می طلبد در غیر این صورت با شکست مواجه می شود.

دانشمندان و تئوریسین های مختلفی در این زمینه به اظهارنظر پرداخته و مطالبی را بیان داشته اند که از میان آنها می توان به دو دانشمند در حوزه بازرگانی به نامهای کریستوفر بارتلت و سومانترا گوشال اشاره داشت. بارتلت و گوشال مجموعه ای از سه عنصر را نام می برند که قابلیت سازمان یا احتمالا ناتوانی آن را نسبت به یادگیری و نوآوری بوجود می آورد این سه عنصر عبارتند از جایگاه و موقعیت راهبردی، ساختار سازمان و نگرش آن نسبت به یادگیری و تغییر. [۹] با توجه به عقیده این دو دانشمند در می یابیم که برای استقرار درست مدیریت دانش در سازمان همه ابعاد سازمانی اعم از ساختاری و محتوایی موثر هستند. که در این میان نقش فرهنگ به عنوان مهمترین عامل تغییر نگرش نسبت به یادگیری و تغییر بسیار حائز اهمیت است. چراکه کارکنان با توجه به فرهنگ حاکم هویت می یابند و عمل میکنند و ثبات می یابند لذا از بین بردن این ثبات و تغییر در وضع کنونی و حرکت به سوی تغییر و یادگیری و تحول امری است که از تغییرات فرهنگی ناشی می شود. در رابطه با خلق و ایجاد دانش بارزترین الگویی که مطرح شده الگوی نوناکا و همکاران اوست. آنان در مدل خود دانش را به دو نوع دانش صریح و نهفته تقسیم کرده اند. دانش صریح با واژه ها و لغات به سادگی قابل بیان و انتقال است در حالیکه دانش نهفته، بصیرت ها و ذهنیاتی است که به سادگی قابل انتقال نیست. دانش نهفته

داری دو بعد است بعد فنی و ذهنی که بعد فنی مهارت‌های عملی و بعد ذهنی الگوهای ذهنی و مفاهیم ایده آل و ... را شامل می‌شود. با ملاحظه به این الگو، در می‌یابید که فرهنگ سازمانی هر دو نوع دانش را شامل می‌شود این الگو با سطوح فرهنگی ادگار شاین در تطابق است. شاین بخشی از فرهنگ را قابل لمس و فیزیکی و بخشی از آن را اصولی و زیر بنایی مطرح کرده است. کاتر و هسکت نیز به این دسته بندی اذعان دارند و عقیده دارند که تغییر ارزش اصولی سخت‌تر است. بنابراین این نکته برداشت می‌شود که فرهنگ و دانش با همدیگر ارتباط تنگاتنگی دارند و تغییر در دانش و افزایش یادگیری بدون تغییر در فرهنگ سازمانی امکانپذیر نیست و همچنین اگر بخواهیم فرهنگ سازمانی را تغییر دهیم، برماست، ابتدا، اطلاعاتی را در این زمینه در اختیار کارکنان قرار دهیم و به نوعی به تغییر در دانش و اطلاعات آنها پردازیم و سپس به تغییر مبادرت ورزیم.

Journal of Applied Managerial Market Research

پیشنهادهای کاربردی

برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به مقاصد خود مبنی بر دستیابی به مدیریت دانش موفق و دقیق و هم راستا با فرهنگ سازمان برسند، لازم است نکات زیر را مورد مذاقه قرار دهند:

- اهداف خود را برای پیاده سازی مدیریت دانش بیان سازند و برای رسیدن به آن اهداف، استراتژی مشخصی تدوین گردد.

- بسترسازی فرهنگی و ایجاد فرهنگ اعتماد، مشارکت و ایده پروری
- سازمان‌ها به طور منظم و نظام مند به ارزیابی خود پرداخته و با ابزارهای استاندارد خود را بیازمایند
- سازمان‌ها همواره فعالانه و نه منفعلانه در پی شناسایی نیازهای اساسی سازمان بوده و توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها و تلاش‌های خود را در جهت رفع این نیازها سرمایه گذاری نمایند.

- برگزاری دوره‌های کسب مهارت‌های همکاری تیمی و گروهی برای کارمندان و حتی مدیران، می‌تواند در بلندمدت به ترویج فرهنگ مشارکت و کار گروهی کمک کند.

- مدیران چشم انداز قوی برای سازمان ترسیم کنند و فرهنگی را خلق کنند که از این چشم انداز پشتیبانی کند تا رسالت سازمانی خود را در اجرای دانش ارتقا دهند.

- مدیران باید به حفظ و ذخیره سازی دانش‌های متناسب با اهداف سازمانی و امکانات الکترونیکی برای ذخیره دانش توجه بیشتری داشته باشند.

- برقراری یکسیستم پاداش که مبتنی بر قابلیت‌های افراد و عملکرد آنها باشد.

- مدیریت سازمان باید با پشتیبانی از افراد در مواقعی که آنها اشتباه می‌کنند و شنیدن انتقادات و عمل به پیشنهادات آنها و تشویق افراد به اظهار نظر در مورد مشکلات سازمان، آنها را به کسب دانش جدید و اشاعه آن در سازمان ترغیب کند.

- رقابت پذیری سازمان نقش مهمی در استقرار فرآیندهای مدیریت دانش دارد، پیشنهاد می‌شود که سازمان با تأکید بر کیفیت کار و تشویق افراد به انجام کارها با کیفیت بهتر در این راه گام‌هایی بردارد.

- باید بین کارمندان و مدیران همگرایی و توازن حکمفرما باشد. فالت صرف نیت به همگرایی را کافی نمیداند بلکه عقیده دارد سازمانها باید قادر باشند برای شکوفایی استعدادها و ایجاد هماهنگی میان توانایی‌های افراد زمینه سازی کند.

- به اعتقاد مارکوس و سایمون مدیریت دانش در سازمانی رشد می‌یابد که: ذهنیت‌ها به توسعه، پشتیبانی

و کاربرد دانش معطوف باشد. یادگیرندگی خصلت ذاتی سازمان باشد. اعضای سازمان، آن را به صورت یک کل تداعی کنند. فرهنگ نوآوری و ابداع، فرهنگ غالب سازمان باشد. به انسان‌ها به عنوان خالقان ایده و اندیشه ارج نهند و در نهایت شایستگی، اساس تصمیم‌گیری در سازمان باشد.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده

امروزه اهمیت مدیریت دانش و بکارگیری آن در سازمانها برکسی پوشیده نیست و ما شاهد تحقیقات زیاد و گسترده‌ای در این زمینه هستیم. هرکدام از پژوهشگران از نقطه نظر خاصی به مدیریت دانش نگریسته‌اند و در سازمان‌ها و ارگان‌های مختلفی به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته‌اند با توجه به اهمیت موضوع، این نیاز احساس می‌شود که محققین و دانشجویان برای جامعه‌پذیری و نهادینه‌سازی به کارگیری مدیریت دانش در جوامع و سازمانها، تحقیقات و مطالعات خود را کماکان ادامه دهند. در ادامه عناوینی برای پژوهش و تحقیق آورده شده است تا با استمداد از آنها، این موضوعات موردنقد و بررسی قرار گیرد:

- موانع استقرار مدیریت دانش و راهکارهای رفع این مشکل.
- با توجه به اینکه مقاله حاضر تنها به رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش پرداخته است، محققان می‌توانند رابطه عناصر دیگری از ابعاد محتوایی مانند تکنولوژی، استراتژی‌ها، اندازه سازمان و محیط سازمان را با مدیریت دانش مورد تفحص قرار دهند.

- بررسی دلایل مقاومت سازمانی در اجرای مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی.

- بررسی نقش دولت در بسترسازی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۸)، مدیریت عمومی، چاپ ۳۶، تهران، نشر نی، کتابخانه ملی ایران.
۲. امین بیدختی، علی اکبر و مکوند حسینی، شاهرخ و احسانی، زهرا (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان"، فصلنامه راهبرد، سال ۲۰، شماره ۵۹، ص ص ۱۹۱-۲۱۶.
۳. استونر، جیمز ای. اف. و فری من، آر. ادوارد و گیلبرت، دانیل آر.، ترجمه: پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد. ۱۳۷۹.
۴. الهی، شعبان و حدیور، آمنه و حسن زاده، علیرضا، "ارائه یک مدلولوژی برای ایجاد استراتژی مدیریت دانش مطالعه و بررسی سه سازمان نمونه"، مدرس علوم انسانی- پژوهشهای مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۳.
۵. حسن بیگی (۱۳۸۹)، "ارایه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه‌های کشور"، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، دانشکده فنی مهندسی.
۶. حقیقت منفرد، جلال و هوشیار، آیلر (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت ملی نفت ایران"، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۱.

۷. دانش فرد، کرم الله و شهابی نیا، ۰ سعید (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه بین فرهنگسازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران)" (پژوهشگر (فصل نامه مدیریت، سال ۷، شماره ۱۷).
۸. دفت، ریچارد ال.، ترجمه پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد (۱۳۸۹)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، چاپ ۶ تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، کتابخانه ملی ایران.
۹. رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶)، تئوری های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، جلد اول: دوران تجددگرایی-مدرنیزم، چاپ دوم، تهران، نشر دوران، چاپ طیف نگار.
۱۰. رحیمیان، حمید و شامی زنجان، هانیه و زود آیند (۱۳۸۹)، "تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه ریزی سازمان امور مالیاتی کشور"، فصلنامه علمی - پژوهشی علوم و فناوری اطاعات ایران.
۱۱. سید جوادین، سید رضا و امامی، مصطفی و رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه ی فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی ایران) ستاد مرکزی" (فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۲).
۱۲. عزیزی، شهریار و اسد نژاد، مهدی و زارع میر ک آباد، علی و حسینی، سیدسجاد (۱۳۸۹)، "بررسی و مقایسه ی، ابعاد مدیریت دانش بین سازما نه‌های دولتی و خصوصی"، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۴ - ۱۱۶. بهار و تابستان ۱۳۸۹، ص ۹۹
۱۳. کشاورزی، علی حسین و رمضانی، یوسف (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخصهای فرهنگ - ۴۶. سازمانی از دیدگاه رابینز"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، ص ص ۲۵

۱۴. گلچین پور، مونا، "بررسی دلایل شکست مدیریت دانش در سازمانها"، فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد، شماره ۱۳

۱۵. گودرزی، محمود و ابوترابی، مجتبی و دستی گردی، مهدی و دستی گردی، کاظم (۱۳۸۸)، "ارتباط فرهنگ سازمانی - ۲۱۴ با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی"، مدیریت ورزشی، شماره ۲، ص ۲۰۱

۱۶. موسی خانی، محمد و اجلی قشلاجوقی، مهدی و صفوی میرمحله، سید رحیم، "ارائه مدلی برای سنجش میزان آمادگی سازمان‌ها در زمینه مدیریت دانش) مورد مطالعه: مرکز آمار ایران" (، مدرس علوم انسانی- فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار
پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۲.

۱۷. نیسی، عبدالحسین و رنگباری خینی، محمود (۱۳۸۸)، "بررسی عوامل مؤثر در استقرار موفقیت آمیز مدیریت - ۱۴۲ دانش) مطالعه موردی: سازمان مخابرات استان خوزستان" (، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳، ص ۱۲۵

۱۸. نیک پور، امین و سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای - ۱۸ هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان"، فرا سوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴، ص ۷

۱۹. هادیزده مقدم، اکرم و رامین مهر، حمید و حیدری، حامد (۱۳۸۹)، "ارایه الگوی توفیق مدیریت دانش"، چشم انداز - ۱۰۰ مدیریت دولتی، شماره ۴، ص ۸۳

۲۰. هاشمی، صدیقه سادات (۱۳۸۹)، "ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه علوم انتظامی"، فصلنامه مطالعات ۱۸۳-۲۱۴، (۲) مدیریت انتظامی، ۵

۲۱. Abilia, Khodayar & Narenji Thanib, Fatemeh & Mokhtarian, Faranak & Rashidid, Mohammad Mehdi, "The role of effective Factors on Organizational Knowledge Sharing", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ۲۹ (۲۰۱۱) ۱۷۰۱ – ۱۷۰۶.

۲۲. Allameh, Mohsen & Zamani, Mohsen & Davoodi, Sayyed Mohammad Reza, "The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (A Case Study: Isfahan University)", *Procedia Computer Science* ۳ (۲۰۱۱) ۱۲۲۴–

۱۲۳۶. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار

۲۳. Balthazard, Pierre A. & Cooke, Robert A. , "Organizational Culture and Knowledge Management Success: Assessing The Behavior-Performance Continuum", *Proceedings of the ۳۷th Hawaii International Conference on System Sciences* - ۲۰۰۴.

۲۴. Laal, Marjan, "Knowledge management in higher education", *Procedia Computer Science* ۳ (۲۰۱۱) ۵۴۴–۵۴۹.

۲۵. Leidner, Dorothy & Alavi, Maryam & Kayworth, Timothy, "The Role of Culture in Knowledge Management: A Case Study of Two Global Firms", *International Journal of e- Collaboration*, ۲(۱), ۱۷-۴۰, January-March ۲۰۰۶ ۱۷.

۲۶. Long, J.C., "Management concerns in knowledge management"; *Journal of knowledge Management*, Vol.۵. No.۱, ۱۹۹۸; available at.<http://www.emerald-library.com/ft>, ۲۰۰۱.

۲۷. Marco, D& Art, E (۲۰۰۹), "knowledge management for higher Education", university of verginiya press.
۲۸. Oztemela, Ercan & Arslankayab, Seher & KorkusuzPolat, Tulay, "Enterprise knowledge management model (EKMM) in strategic enterprise resource management (SERM)", Procedia Social and Behavioral Sciences ۲۴ (۲۰۱۱) ۸۷۰-۸۷۹.
۲۹. Pawlowski, Jan M. & Bick, Markus, "The Global Knowledge Management Framework: Towards a Theory for Knowledge Management in Globally Distributed Settings, Towards a Theory for Knowledge Management in Globally Distributed Settings", Electronic Journal of Knowledge Management, ۲۰۱۲ (accepted for publication).
۳۰. Shaikh, Shabina, " The Study on the Relationship between Organisational Culture and Knowledge Management", Journal of Money, Investment and Banking ISSN ۱۴۵۰-۲۸۸X Issue ۱۹ (۲۰۱۱).
۳۱. Shakibaei, Zohreh & Khalkhali, Ali. & Hedayati, Fatemeh, "Relationship between management and culture of education districts and management and culture of city- public- middle schools in Iran", Procedia Social and Behavioral Sciences ۱۵ (۲۰۱۱) ۲۷۱۰-۲۷۱۵.