

رابطه فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران

غلامرضا فدایی^۱
سیف‌اله اندایش^۲

مطالعات دانش‌شناسی

سال اول، شماره دو، بهار ۹۴

تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۱۸

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف تعیین رابطه فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران بود. **روش:** روش پژوهش از نوع کاربردی بود. برای سنجش رابطه میان فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش از روش توصیفی-همبستگی استفاده شد و از طریق پرسشنامه نظر ۱۰۰ نفر از مدیران، کارکنان و دانشجویان دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران پیمایش شد. پرسشنامه‌ها بر اساس مدل فرهنگ‌سازمانی دنیسون (۲۰۰۲) و مدیریت دانش KMAT (۱۹۹۵) طراحی شد. **یافته‌ها:** میان فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشت؛ رسالت سازمانی، انطباق‌پذیری سازمانی، سازگاری سازمانی و مشارکت سازمانی با مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی‌داری داشت. **نتیجه‌گیری:** فرهنگ‌سازمانی در این دانشکده رضایت‌بخش بود اما وضعیت مدیریت دانش چندان رضایت‌بخش ارزیابی نشد.

واژگان کلیدی: دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تهران، فرهنگ‌سازمانی، مدیریت دانش.

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

۲. مربی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خلیج‌فارس بوشهر، andayesh.s@gmail.com

مقدمه

جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که انسان‌ها با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. نقش مدیریت دانش در تولید و توسعه دانش، ارائه راهکار برای جستجوهای هوشمند، بهره‌برداری بهینه از اطلاعات قابل دسترس و بالا بردن سطح اطلاعاتی سازمان‌ها در راستای گسترش مهارت‌های کارکنان بسیار حیاتی دارد (زنجیرچی و ربانی، ۱۳۸۷). دانش ترکیب سازمان‌یافته‌ای از «داده» است که از طریق قوانین، فرآیندها، عملکردها و تجربه حاصل آمده است. دانش از فکر پدید آمده و بدون آن، «اطلاعات» یا «داده» تلقی می‌شود. تنها از طریق این مفهوم است که «اطلاعات» حیات یافته و به «دانش» تبدیل می‌شود.

مدیریت دانش، فرایندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری، درونی کردن دانش، کدگذاری دانش، بیرونی کردن دانش و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند. از نظر هاینس^۱، مدیریت دانش مبتنی بر چهار رکن است: محتوا، مهارت، فرهنگ، سازمان‌دهی (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵، ص ۳۴).

به گفته رایینز^۲ (۳۷۵، ص ۱۳۸۵)، محیط فرهنگی سازمان، عمیق‌ترین، پرمه‌ترین و بلندمدت‌ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد و دانش خود یک پدیده اجتماعی است؛ رشد دانش خودبه‌خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه مستلزم وجود بسترهای مناسب است.

به باور کارل ویگ^۳، مدیریت دانش، یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آن‌ها به تصمیم‌ها و اقدام‌های سازمان و افراد (ادب و شفیع خانی، ۱۳۸۶).

پژوهش‌های بسیاری به فرهنگ سازمانی به ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پرداخته‌اند. لیدنر و دیگران^۴ (۲۰۰۶) و هاچکت^۵ (۲۰۰۰)، نقل در کریستوپین، ۲۰۰۸، ص

1. Haines
2. Stephen P. Robbins
3. wig, karl
4. Leidner et al
5. Hackett

۳۶) نقش فرهنگ‌سازمانی را در موفقیت مدیریت دانش مطرح می‌کنند. در حقیقت دانپورت و پروساک (۱۹۹۸، نقل در آزاد شهرکی، ۱۳۸۸) فرهنگ کسب و کار را یک عامل تعیین‌کننده سازمانی برای ابتکار عمل مدیریت دانش می‌دانند و پیشنهاد می‌کنند که مدیران و رهبران ارشد باید قبل از به کارگیری مدیریت دانش جدید، فرهنگ سازمان خود را ارزیابی کنند. برانچ^۱ (۱۹۹۷) بیان می‌کند که بهتر است نظام‌های مدیریت دانش توسط افراد با فرهنگ‌های مختلف طراحی شود (کریستوپین^۲، ۲۰۰۸).

از نظر هوکزینسکی و بوچانان^۳ (۲۰۰۱) در فرهنگ‌سازمانی مجموعه‌ای نسبتاً یکنواخت از ارزش‌ها و اعتقادات، آداب و رسوم، سنت‌ها و شیوه‌های پایدار است که توسط اعضای سازمان تسهیم و انتقال می‌یابد (نقل در سیف‌اللهی و داوری، ۱۳۸۷، ص ۳۵). کامرون و کوین^۴ (۲۰۰۶، ص ۸۱) معتقدند فرهنگ‌سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است. فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است (ونگ^۵، ۲۰۰۵). چهار ویژگی فرهنگی در مدل دنیسون^۶ (۲۰۰۰) درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت (رسالت) هستند. مارکو و آرت^۷ (۲۰۰۹) معتقدند که خلق و انتقال مؤثر دانش مستلزم وجود ساختار خاصی در فرهنگ سازمان است و ساختار درونی سازمان می‌تواند مشوق یا مانع مدیریت دانش باشد (نقل در نیک پور و سلاجقه، ص ۸).

نوناکا و همکاران (نقل در ابطحی و صلواتی، ص ۹۰) در بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر مدیریت دانایی در شرکت هوندا نتیجه گرفتند تا فرهنگ‌سازمانی حاکم بر سازمان

1. Branch
2. Christopian
3. Huczynski & Buchanan
4. Cameron, K.S. & Quinn, R.E
5. Wong, K. Y
6. Denison
7. Marco, D & Art, E

متحول نگردد، ایجاد و هدایت دانایی های جدید نتیجه نخواهد داد. بر پایه پژوهش چیس^۱ (۱۹۹۷) بزرگ ترین مانع در خلق سازمان های دانش محور در فرهنگ سازمانی نهفته است. زنگ^۲ (۲۰۰۵) نشان داد، استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی به طور پیوسته بر اثربخشی مدیریت دانش تأثیر می گذارند و در این میان فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر مثبت را بر اثربخشی مدیریت دانش دارد. بالتازارد و کوک (۲۰۰۴) نیز معتقدند، دانستن فرهنگ سازمانی برای طراحان استراتژی مدیریت دانش، ضروری است. نتیجه پژوهش پاولین و ماسون^۳ (۲۰۰۲) نشان داد، یکی از مهم ترین موانع مدیریت دانش در داخل سازمان، فرهنگ سازمانی است.

با توجه به تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار و دستیابی به اهداف مدیریت دانش، این پژوهش درصدد بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه تهران است تا با شناسایی آن دسته از عوامل فرهنگ سازمانی تأثیرگذار بر مدیریت دانش، زمینه ای برای هر چه بهتر شدن فرایند مدیریت دانش در سازمان مزبور از طریق اصلاح و ارتقای فرهنگ سازمانی فراهم آورد.

فرضیه اصلی این پژوهش آن است که میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی رابطه معنی داری وجود دارد و در این راستا میزان معنی داری رابطه چهار عامل رسالت سازمانی، انطباق پذیری سازمانی، سازگاری (یکپارچگی) سازمانی و مشارکت (درگیر شدن در کار) را با مدیریت دانش به بوته آزمایش می گذارد

با نگاهی به تمام تعاریف فرهنگ سازمانی که در دو دهه گذشته توسط دانشمندان و صاحب نظران علم مدیریت مطرح شده، وجوه مشترک تمام تعاریف بیان شده عبارت اند از: الگوی رفتاری غالب، سیستمی یا نظام مند بودن آن، مجموعه ای از ارزش ها و باورها و اعتقادات، مشترک بودن و مورد حمایت واقع شدن این هنجارها و ارزش ها توسط اعضای

1. Chase
2. Zheng
3. Pauleen & Mason

سازمان، فرهنگ‌سازمانی موجب تمایز سازمان‌ها از یکدیگر می‌شود. (نیک پور و سلاجقه، ۱۳۸۹).

ارائه دانش: ارائه دانش حاکی از شیوه‌هایی است که از آن طریق دانش به اعضای سازمان ارائه می‌شود. به‌طور کلی سازمان‌ها می‌توانند روندهای مختلفی در جهت ایجاد دانش پایه خود اتخاذ نمایند. بنابراین یک سازمان می‌تواند استانداردهای برنامه‌ریزی شده یکسانی را ایجاد نماید و یا از الگوهای یکسانی برای ارائه «داده»، «اطلاعات» و «دانش» بهره‌گیرد (موسی خانی، اجلی قشلاجوقی و صفوی، ۱۳۸۹).

توزیع دانش: تعامل بین فناوری‌های سازمان، فنون و افراد می‌تواند اثر مستقیم بر توزیع دانش داشته باشد. در ساختارهای سازمانی سنتی، با توجه به شکل کنترل‌ها و نقش‌های از قبل تعریف‌شده، فرصت‌های توزیع دانش و تعامل بین فناوری‌ها، فنون و افراد کاهش می‌یابد؛ اما در ساختارهای نوین (افقی) سازمانی، تقویت و سیاست‌های درهای باز، جریان دانش را در میان بخش‌ها و افراد سرعت می‌بخشد (همان، ۱۳۸۹).

کاربرد دانش: به‌طور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرآیندهای سازمانی به کار گرفته شود. سازمان‌ها به‌منظور هدایت دانش فردی در جهت اهداف سازمانی، باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵) و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند. برای بسط «دانش مجموعه» باید هر فعالیتی را در راستای توسعه و تعامل منطقی بین کارکردها هدایت نمود (موسی خانی، اجلی قشلاجوقی و صفوی، ۱۳۸۹).

انتقادات زیادی که از فرهنگ‌سازمانی و خط‌مشی‌های آن در مورد کارایی سازمان در مقالات علمی انجام می‌شود نشانگر آن است که مشکلات حل‌نشده زیادی وجود دارد که مستقیم یا غیرمستقیم رو امر مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد و بدون داشتن فرهنگ‌سازمانی مناسب، نمی‌توان نتیجه‌ای از مدیریت دانش گرفت و همه امور به نقطه کور خواهند رسید (فرج نژاد قادی، ۱۳۸۸).

در این پژوهش پس از بررسی و مطالعه مدل‌های مختلف شناخت فرهنگ‌سازمانی، مدل دنیسون (۲۰۰۰)، به‌عنوان مدل نظری پژوهش انتخاب شد. مدل فرهنگی دنیسون نسبت

به مدل‌های دیگر مزیت‌های زیر را دارد: به جای ارزیابی شخصیت، رفتار گروهی را محک می‌زند؛ اندازه‌گیری تا پایین‌ترین سطوح انجام می‌دهد؛ در تمام سطوح یک سازمان کاربرد دارد؛ ابعاد به کار گرفته در مدل جامع افراد و مانع اغیار هستند. این مدل دربرگیرنده چهار ویژگی اصلی فرهنگ‌سازمانی با ۱۲ شاخص است (دنیسون، ۲۰۰۰).

روش شناسی پژوهش

پژوهش از نوع کاربردی است و با توجه به این که در پی سنجش رابطه میان فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش هستیم، از نظر ماهیت، پژوهشی توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تعداد ۳۰۰ نفر از مدیران و کارکنان و دانشجویان دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران تشکیل می‌دهد و حجم نمونه مورد مطالعه (n) در سطح اطمینان ۹۵٪ و دقت برآورد ۰/۰۸، ۱۰۰ نفر برآورد شد که به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده است.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه بسته است: پرسشنامه مدیریت دانش KMAT (1995)، متشکل از ۲۴ سؤال و پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی دنیسون (۲۰۰۲) شامل ۶۰ سؤال در قالب ۴ بعد اصلی. مبنای پاسخ‌دهی به هر دو پرسشنامه طیف لیکرت است. با توجه به اینکه هر دو پرسشنامه در پژوهش‌های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است، روایی آن‌ها، مورد تأیید است. به منظور تعیین پایایی و قابلیت اعتماد این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی ۰/۹۲۶ و مدیریت دانش ۰/۹۶۴ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، به منظور روشن شدن وضعیت توزیع متغیرهای پژوهش، پارامترهای مرکزی و پراکندگی متغیرها آمده است:

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	واریانس	انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	فراوانی
فرهنگ‌سازمانی	۰/۱۹۳	۰/۴۳۹۰۸	۳/۵۵۲۷	۴/۴۸	۲/۷۸	۱۰۰
مدیریت دانش	۰/۵۸۳	۰/۷۶۳۸۴	۲/۸۰۶۷	۴/۲۹	۱/۰۰	۱۰۰

رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده...

بر پایه جدول ۱، میانگین فرهنگ سازمانی ۳/۵۵۲۷ و میانگین مدیریت دانش ۲/۸۰۶۷ است. جدول ۲، مربوط به شاخص‌های فرهنگ سازمانی (رسالت سازمانی، انطباق‌پذیری سازمانی، سازگاری سازمانی و مشارکت) است.

جدول ۲. آمار توصیفی شاخص‌های فرهنگ سازمانی

متغیر	واریانس	انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	فراوانی
تعهد به مشارکت	۰/۳۲۲	۰/۵۶۷۸۱	۳/۳۵۴۷	۴/۴۷	۲/۴۰	۱۰۰
سازگاری	۰/۲۵۸	۰/۵۰۷۶۹	۳/۶۵۶۰	۴/۵۳	۲/۸۷	۱۰۰
انطباق‌پذیری	۰/۲۱۱	۰/۴۵۹۴۳	۳/۴۴۵۳	۴/۴۷	۲/۸۰	۱۰۰
مأموریت	۰/۲۷۵	۰/۵۲۴۰۷	۳/۷۵۴۷	۴/۸۰	۲/۷۳	۱۰۰

طبق جدول ۲ بیشترین میانگین شاخص مأموریت با ۳/۷ و کمترین آن‌ها تعهد به مشارکت با ۳/۳ بوده است.

در جدول ۳، به بررسی فرضیه‌های پژوهش مبنی بر بررسی وجود ارتباط میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پرداخته شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	فراوانی	
فرهنگ سازمانی	مدیریت دانش	۰/۶۰۳	۰/۰۰۰*	۱۰۰
مأموریت (رسالت)	مدیریت دانش	۰/۵۱۲	۰/۰۰۰*	۱۰۰
انطباق‌پذیری	مدیریت دانش	۰/۵۰۷	۰/۰۰۰*	۱۰۰
سازگاری (یکپارچگی)	مدیریت دانش	۰/۲۹۵	۰/۰۰۳*	۱۰۰
تعهد به مشارکت (درگیر شدن در کار)	مدیریت دانش	۰/۷۱۸	۰/۰۰۰*	۱۰۰

برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج جدول ۴ از آنجا که در همه شاخص‌های مربوط، سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ است، فرض صفر رد و فرض مقابل پذیرفته می‌شود و این بدان معناست که در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش - شناسی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها نشان می‌دهد، میانگین متغیرهای فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه آن بر اساس مدل دنیسون بیش از ۳ است. میانگین متغیر فرهنگ سازمانی ۳/۵۵ و میانگین متغیر مأموریت و رسالت سازمانی ۳/۷۵ نشان می‌دهد از وضعیت نسبتاً "رضایت بخش آن‌هاست. همچنین وضعیت متغیرهای تعهد به مشارکت با میانگین ۳/۳۵، انطباق‌پذیری با میانگین ۳/۴۴ و سازگاری (ثبات و یکپارچگی) با میانگین ۳/۶۵ تا حد قابل قبولی مطلوب است. میزان میانگین ۲/۸۰ مربوط به متغیر مدیریت دانش که از حد متوسط پایین‌تر است، چندان مطلوب به نظر نمی‌رسد؛ و با توجه به اهمیت مدیریت دانش در عصر اطلاعات ضروری است تا سازوکارهایی برای بهبود سطح آن اندیشیده شود.

تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۹٪ میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با ضریب همبستگی ۰/۶۰۳ رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و بدان معناست که هر چه وضعیت فرهنگ سازمانی بهتر باشد سطح مدیریت دانش نیز بالاتر خواهد بود و بالعکس. در نتیجه با کمک به افزایش هر یک از آن‌ها می‌توان زمینه افزایش دیگری را فراهم ساخت در این راستا نتایج پژوهش با پژوهش‌های ذیل همسو است:

فرح‌نژاد قادی (۱۳۸۸) و نگ (۲۰۰۵)، ژنگ و همکاران (۲۰۱۰)، لندندر و همکاران (۲۰۰۶)، علامه و همکاران (۲۰۱۱). همان‌طور که بیان شد بسیاری از محققان، فرهنگ سازمانی دانش دوست را به‌عنوان عامل اصلی و حیاتی پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش می‌دانند. فرهنگ دانش محور یکی از آشکارترین عوامل موفقیت یک طرح است. همین عامل شاید مشکل‌ترین شرط برای موفقیت یک طرح دانش از آغاز تا اجرای آن به شمار می‌آید. سازمان باید در فرهنگ خود گرایش مثبتی به دانش داشته باشد؛ بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش‌های ذکر شده و همچنین با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی نقش اساسی در برقراری مدیریت دانش در یک سازمان دارد و هراندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد؛ بنابراین دانش‌کده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی برای اینکه بتواند

به گونه‌ای مؤثر دانش فردی، گروهی و سازمانی را نظم ببخشد و در تمام سازمان اشاعه دهد ابتدا باید به فرهنگ‌سازمانی توجه داشته باشد.

وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار میان رسالت (مأموریت) سازمانی و مدیریت دانش (ضریب همبستگی ۰/۵۱۲) نشان می‌دهد که هر چه به رسالت (مأموریت) سازمانی بیشتر توجه شود، سطح مدیریت دانش بیشتر ارتقا خواهد یافت و بالعکس. در این راستا نتایج پژوهش‌های زیر با پژوهش حاضر همسو است.

لوپز و همکاران (۲۰۰۴) و کریستوپین (۲۰۰۸). با توجه به یافته‌ها این پژوهش‌ها و پژوهش حاضر که در آن مقیاس‌های مأموریت سازمانی بر اساس مدل دانیل دنیسون شامل گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز در نظر گرفته شده است (جدول ۳)، می‌توان نتیجه گرفت که هر چه گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز در دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی واضح‌تر و فراگیرتر باشد، باعث ارتقای وضعیت مدیریت دانش خواهد شد.

وجود رابطه معنی‌دار میان انطباق‌پذیری سازمانی و مدیریت دانش (با ضریب همبستگی ۰/۵۰۷) بدان معناست که هر چه میزان انطباق‌پذیری سازمانی بیشتر باشد، وضعیت مدیریت دانش بهتر خواهد شد و بالعکس. در این مورد نتایج پژوهش‌های زیر با پژوهش حاضر همسو است.

گودرزی و همکاران (۱۳۸۸)، دانش فرد و شهابی نیا (۱۳۸۹) و کریستوپین (۲۰۰۸). هر سازمانی حتی اگر بسیار ایده آل باشد، باز هم نیاز دارد که خود را با محیط پیرامونش تطبیق دهد. تغییرات محیطی بسیار سریع اتفاق می‌افتند و سازمان‌ها برای حفظ وضع خود ناچارند وضعیت خود را با محیط اطرافشان منطبق سازند. در این پژوهش مقیاس‌های انطباق‌پذیری برابر مدل دنیسون شامل ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی در نظر گرفته شده است؛ بنابراین با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت، هر چه میزان تغییرپذیری، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی در دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی بیشتر باشد، باعث ارتقا وضعیت مدیریت دانش خواهد شد.

وجود رابطه معنی دار میان سازگاری (یکپارچگی) سازمانی و مدیریت دانش (با ضریب همبستگی ۰/۲۹۵) مبین آن است که هر چه ثبات و یکپارچگی در سازمان بیشتر باشد، موفقیت در مدیریت دانش افزایش خواهد یافت و بالعکس. پس با کمک به افزایش سازگاری در دانشگاه تهران می توان زمینه را برای افزایش و پیاده سازی موفق مدیریت دانش فراهم آورد. در این راستا نتایج پژوهش آنتونیا هولوزکی (۲۰۰۲) با پژوهش حاضر همسو اما با نتیجه پژوهش حسینی (۱۳۸۵) ناهم سو است.

• با توجه به جدول ۳ وجود رابطه مستقیم و معنی دار میان مشارکت (در گیر شدن در کار) و مدیریت دانش (ضریب همبستگی ۰/۷۱۸) بدان معناست که هرچه میزان تعهد و تمایل به مشارکت کارکنان در سازمان بیشتر باشد، فرایند مدیریت دانش موفق تر عمل خواهد کرد و بالعکس. پس با کمک به افزایش تعهد به مشارکت در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی می توان زمینه را برای افزایش پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دانشکده مزبور فراهم کرد. در این راستا نتایج پژوهش های زیر با پژوهش حاضر همسو است.

مراد (۱۳۸۷)، لوپژ و همکاران (۲۰۰۴) و لپیونن (۲۰۰۹). از نتایج پژوهش ها این گونه استنباط می شوند که هرچقدر سازمان، کارکنانش را در کار مربوط به خود درگیر نماید، به گونه ای که افراد، کار سازمان را کار خود بدانند، تولید، کسب، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان افزایش می یابد. مشارکت در کار و کار تیمی، قدرت دریافت را تقویت می کند، منجر به نوآوری می شوند، باعث جذب دانش می شوند، تبادل هدف دار دانش را تسهیل می کند و به اعمال قدرت دانش متخصصان کمک می کند.

بنابراین مشارکت در کار و کار گروهی، افراد را به کسب و خلق دانش در ارتباط با کار خود و انتشار دانسته های خود، سازمان را ترغیب می کند و این به استقرار یک سیستم مدیریت دانش در سازمان کمک می کند.

با توجه به یافته های پژوهش های بالا و پژوهش حاضر که در آن مقیاس های تعهد به مشارکت برابر مدل دنیسون به کار گرفته شده توسط دانیل دنیسون شامل توانمندسازی، گروه سازی و توسعه قابلیت ها در نظر گرفته شده است، می توان چنین نتیجه گرفت که هر

چه دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی بیشتر به سمت توانمند کردن کارکنان خود حرکت کرده و مهارت‌های آن‌ها را توسعه دهد و کارها بیشتر به صورت گروهی انجام شود، باعث ارتقا و وضعیت مدیریت دانش خواهد شد.

پیشنهاد‌های تحقیق

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق مبنی بر وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش، پیشنهاد‌های زیر جهت ارتقای سطح مدیریت دانش از طریق بهبود فرهنگ‌سازمانی ارائه می‌گردد:

- تغییر دیدگاه مسئولان به نقش و جایگاه دانایی، ایجاد فرصت ارتقای دانش شغلی و اعطای استقلال و آزادی شغلی به کارکنان؛
- ایجاد جو اعتماد به گونه‌ای که کارکنان خطری را از جانب انتقال دانش شغلی خود به دیگران احساس نکنند و تشویق افراد دانش‌مدار به انتقال دانش به سایر کارکنان؛
- تشکیل کارگروهی برای تدوین فرایند حفظ و نگهداری داده‌ها و اطلاعات در سازمان؛
- ترغیب واحدها و کارکنان به هماهنگی و انسجام با یکدیگر در راه حل مسائل و رسیدن به اهداف؛
- آگاه ساختن کارکنان از راهبرد و چشم‌اندازهای سازمان برای ایجاد یکپارچگی و همسو کردن آن‌ها در راه رسیدن به اهداف؛
- برگزاری برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت برای افزایش قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان و قرار دادن ارزش‌ها، ایدئولوژی‌ها و فرهنگ به عنوان بخش دائمی آموزش؛
- اعطای پاداش و ارتقا به افراد نوآور و خلاق و ترغیب کارکنان به خلق و اشتراک گذاری دانش در سازمان از طریق برنامه‌های انگیزشی مانند ارتقای سطح شغلی پرداخت مزایای بیشتر؛
- کاهش سلسله‌مراتب سازمانی و استفاده از شیوه مدیریت مشارکتی و کار گروهی در تصمیم‌گیری و فعالیت‌ها و

- تسهیل به اشتراک گذاری دانش در سطوح افقی و عمودی سازمان از طریق استقرار فرایندهایی جهت تبدیل دانش ضمنی کارکنان به دانش صریح

منابع

- آزاد شهرکی، زهره (۱۳۸۸). بررسی عوامل زمینه ساز مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان بوشهر در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر، بوشهر.
- ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوند نو.
- ادب، حسین؛ شفیع خانی، محمد (۱۳۸۵). نیل به سرآمدی با ابزار مدیریت دانش. ماهنامه تدبیر. ۱۸(۱۸۲)، ۱۶-۲۴.
- حسینی، یعقوب (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- دانش فرد، کرم الله؛ شهابی نیا، سعید (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران). فصلنامه پژوهشگر (مدیریت). ۷(۱۷)، ۱-۱۰.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵). رفتار سازمانی. (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجمان). تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های فرهنگی.
- زنجیرچی، محمود؛ ربانی، مزده (۱۳۸۷). رویکردی به دانش آفرینی. ماهنامه تدبیر. ۱۹(۱۹۳)، ۴۴-۴۸.
- سیف اللهی، ناصر؛ داوری، محمدرضا (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان ها. تهران: انتشارات آراد.
- فرج نژاد قادی، مزده (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) بر مدیریت دانش در دانشکده مهندسی مکانیک دانشگاه صنعتی امیرکبیر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، تهران.

گودرزی، محمود؛ ابو ترابی، مجتبی؛ دستی گردی، مهدی؛ دستی گردی، کاظم (۱۳۸۸).
ارتباط فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت‌بدنی. نشریه
مدیریت ورزشی. ۱(۲)، ۲۰۱-۲۱۴.

مراد، پروانه (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و موفقیت مدیریت دانش در شرکت
ره شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم، قم.

موسی خانی محمدرضا؛ اجلی قشلاجوقی، مهدی؛ صفوی میرمحلّه، سید رحیم (۱۳۸۹).
ارائه مدلی برای سنجش میزان آمادگی سازمان‌ها در زمینه مدیریت دانش
(مورد مطالعه: مرکز آمار ایران). پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم
انسانی). ۱۴(۲)، ۲۲۱-۲۴۳.

نیک پور، امین؛ سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و
فرهنگ‌سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان.
مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). ۴(۱۹)، ۷-۱۸.

Allameh, M., Zamani, M., & Davoodi, M.R. (2011). The relationship
between Organizational Culture and Knowledge Management.
Procedica Computer Science. 3, 1224-1236.

Balthazard, P. A., & Cooke, R. A. (2004 Jan). Organizational culture and
knowledge management success: assessing the behavior-performance
continuum. In *System Sciences*. Paper presented at the Proceedings of
the 37th Annual Hawaii International Conference on System
Sciences. Hilton Waikoloa Village, Hawaii: IEEE.

Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing
organizational culture: Based on the competing values framework*.
(Rev. ed.). San Francisco, CA: Wiley (Jossey Bass).

Chase, R.L. (1997). The Knowledge-Based Organization: An International
Survey. *Journal of Knowledge Management*. 1 (1), 38-49.

Christopian, F.D. (2008). *Organizational culture as a mediating factor on MS
in the aerospace and defense industry*. Unpublished doctoral
dissertation, Regent University, School of global leadership &
entrepreneurship, Virginia.

Denison, D. R. (2000). *Organizational culture: Can it be a key lever for
driving organizational change*. *The handbook of organizational
culture*. London: John Wiley & Sons.

Holowetzki, A. (2002). *The relationship between knowledge management
and organizational culture: An examination of cultural factors that
support the flow and management of knowledge within an*

- organization*. Unpublished master dissertation, University of Oregon, Applied Information Management and the Graduate School, Oregon.
- Leidner, D., Alavi, M. & Kayworth, T. (2006). The role of culture in knowledge management. *International of e-Collaboration*. 2(1)1, 17-40.
- Leiponen, A., & Helfat, C. E. (2009). Innovation objectives, knowledge sources, and the benefits of breadth. *Strategic Management Journal*. 31(2), 224-236.
- Lopez, S. P., Peón, J. M. M., & Ordás, C. J. V. (2004). Managing knowledge: the link between culture and organizational learning. *Journal of knowledge management*. 8(6), 93-104.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: how japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: oxford university press.
- Pauleen, D., & Mason, D. (2002). "New Zealand knowledge management survey: Barriers and drivers of KM uptake". Retrieved from <http://www.nzkm.net/mainsite/NewZealandKnowledgeManagementSurveyBarriersandDriv.html>
- Wong, K. Y. (2005). Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises. *Industrial Management & Data Systems*. 105(3), 261-279.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*. 63(7), 763-771.
- Zheng, Wei. (2005). *The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness*, Unpublished doctoral dissertation, The University of Minnesota, Minneapolis.