

رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

عباس قلتاش*، مسلم صالحی**، مریم جاودانی***، حمید سینا****

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بوده است. این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد مرودشت بوده اند، برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد، حجم نمونه مورد مطالعه براساس جدول کرجسی و مورگان ۷۴ نفر بوده است. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه فرهنگ سازمانی با پایایی ۰/۷۹، یادگیری سازمانی با پایایی ۰/۸۵، مدیریت دانش با پایایی ۰/۹۶ بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصله نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، اعضای هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت گروه علوم تربیتی، مرودشت، ایران.

agholtash@miau.ac.ir

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت گروه علوم تربیتی، مرودشت، ایران.

*** کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، گروه مدیریت آموزشی واحد مرودشت، مرودشت، ایران.

**** عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فسا، فسا، ایران.

مقدمه

مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر ترانزاکشنال اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است، تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی، تبیین و روشن نماید (پروبست^۱، ۲۰۰۰). بنابر این در هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری شده و مؤسسه‌ها باید با برنامه‌ریزی برای اجرای آن اقدام کنند. (چاندرار^۲، ۲۰۰۸).

از این رو، سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت مفهومی کردن تعاملات خویش آموزش دهند. با توجه به افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی سازمان‌ها، ایجاد تفکر سیستمی و بینش مشترک در سازمان و همچنین برقراری یادگیری سازمانی و تبدیل یادگیری فردی به سازمانی احساس می‌شود، از این رو اگر بتوان مجموعه‌هایی از عناصر از قبیل ساختارها، روش‌ها، راهبردها، فرایندها، و منابع انسانی را با الگوی مطلوب یادگیری سازمانی تطابق و سازگاری داد، بهتر می‌توان در مقابل رقابت‌های سازمانی از خود واکنش نشان داد. تنها با بررسی تغییرات و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر، با فراهم کردن یک محیط مناسب یادگیری، تشخیص نیازهای یادگیری و برآورده کردن آن نیازها، می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره‌گرفت (نوناکا و تاکوچی^۳، ۱۹۹۵).

از طرف دیگر بیشتر گروه‌هایی که مطالعات قرن بیست و یکم را انجام می‌دهند، بر این اعتقاد هستند که جهان در وضعیتی قرار دارد که هیچ‌گاه در تاریخ بشر نبوده است. تغییرات نسبت به سال‌های پیش که مدت‌ها ثابت بوده با نرخ فزاینده‌ای در بیشتر نقاط جهان و در بیشتر زمینه‌های زندگی صورت می‌گیرد. بنابراین دنیای امروز و فردا دنیای تغییر است، دنیایی که تنها عامل با ثبات در آن خود تغییر است. از این رو سازمان برای اینکه با دنیای در حال تغییر سازگار گردد، باید از عهده این تغییر و تحول برآید و مهارت‌های جدید و نگرش‌های تازه به وجود آورد و یادگیری سازمانی لازمه آن است (زالی، ۱۳۷۷).

بنابراین مفهوم سازمان یادگیرنده، بر تولید دانش تأکید دارد، در حالی که مدیریت دانش بر گردآوری، سازمان‌دهی و اشاعه دانش متمرکز است، مدیریت دانش گسترش یافته است تا

سازمان یادگیرنده و تولید دانش را پوشش دهد. بنابراین وجود یک فرهنگ سازمانی که بتواند این تغییرات را به خوبی مورد حمایت قرار دهد و برای کاویدن، فهمیدن و یاد دادن و خلق دانش مورد نیاز سازمان و اشاعه آن میان اعضای سازمان ضروری به نظر می رسند، چرا که فرهنگ سازمانی در هر سازمان هویت و شخصیت آن سازمان به شمار می رود.

با توجه به نکات ذکر شده و از آنجایی که بیشتر تحقیقات انجام شده درباره ارتباط فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش در محیط های صنعتی صورت گرفته، بنابراین ضروری به نظر می رسد که چگونگی این ارتباط در سازمان های آموزشی نیز به بوته آزمایش گذاشته شود. از طرف دیگر با توجه به اینکه امروزه مهم ترین ویژگی جهان رقابتی، تغییر است، سازمان ها ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمانی، به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان آنها را به درک و فهم و ارائه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده علمی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و آن فعالیت نیازمند ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی می باشد. فرهنگ سازمان به عنوان شکل دهنده شخصیت سازمان ها که رفتار کارکنان متأثر از آن می باشد، فرهنگی دانش پرور و پشتیبان فعالیت های دانش باشد. بنابراین این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شده است.

حسین قلی زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی نسبت میان فرهنگ سازمانی با فرایند مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد پرداخته است، در این پژوهش از دو پرسش نامه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی استفاده شده است. براساس نتایج به دست آمده، میان فرهنگ سازمانی با درونی سازی، برونی سازی و ترکیب رابطه معناداری وجود دارد، در حالی که این رابطه با اجتماعی شدن معنادار نیست. فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی به عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار، به تشدید پدیده فرد گرایی و رقابتی بودن در بین مدیران انجامیده است.

کریمی (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در مرکز بهمن موتور پرداخته است و سپس وضعیت فرهنگ سازمانی موجود در مرکز بهمن موتور را بررسی کرده است. نتایج تحقیق وی نشان می دهد که خود مختاری فردی و دادن استقلال عمل به افراد، نقش مهمی در کسب و توسعه دانش دارد و فرهنگ سازمانی رابطه مؤثر و قوی با مدیریت دانش دارد. از آنجایی که وضعیت فرهنگ سازمانی در مرکز بهمن موتور نسبتاً خوب می باشد، لذا توصیه شده است که با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی، شاخصه های فرهنگی مفید

و مؤثر بر مدیریت دانش حفظ و شاخصه‌هایی که نامطلوب و غیرمؤثر بودند، تغییر یا اصلاح شوند.

پژوهان (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ستادی و اعضاء هیأت علمی دانشکده مدیریت واحد تهران مرکز بوده اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد. امین مظفری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با سبک‌های رهبری در دانشگاه‌ها به این نتیجه رسیدند که میان فرهنگ سازمانی موجود و آرمانی اعضاء هیئت علمی فاصله وجود دارد. اعضاء هیئت علمی بر این باورند که در فضایی کار می‌کنند که دارای این ویژگی‌های فرهنگی است: گرایش به پایداری، قانون‌ها و سیاستگذاری‌های رسمی، هماهنگی و کارایی، هدف محوری و تأکید بر پیامدها. با این حال، با بررسی پاسخ‌های اعضاء هیئت علمی به پرسش‌نامه‌ها آشکار شد که فرهنگ سازمانی آرمانی آنها شامل انعطاف‌پذیری، آزادی عمل، همکاری، رشد منابع انسانی، نوآوری و آفرینش، خطرپذیری، رشد حرفه‌ای و کسب دانش و مهارت‌های حرفه‌ای است. همچنین، تحلیل داده‌ها آشکار ساخت که اثربخشی مهارت‌های مدیریتی زمانی بالاست که بین نوع فرهنگ سازمانی و سبک رهبری و مهارت‌های مدیریتی هم‌نوايي وجود داشته باشد.

هولوزکی^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی به بررسی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه اورگون پرداخته است. روش این پژوهش تحلیل محتوا است، بدین صورت که تمام مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در فاصله سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۰ مورد بررسی قرار گرفته‌اند و سپس استراتژی‌های تحلیل محتوای عوامل فرهنگی که مدیریت دانش را مورد حمایت قرار می‌دهند از این مطالعات استخراج شده‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که: به همان اندازه که مدیریت دانش در به دست آوردن مزیت رقابتی مهم است، فرهنگ سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن استراتژی سازمان مهم است. فرهنگ سازمانی مختلط و چندبُعدی است و شامل عوامل زیادی می‌گردد که این عوامل باید در ارتباط با یکدیگر مورد توجه قرار گیرند. روش‌های پرهزینه‌ترین تکنولوژی راه حل‌هایی برای مدیریت دانش نیستند، بلکه تمرکز به فرهنگ سازمانی و توانایی آن برای به وجود آوردن یک محیط برای ایجاد و تقسیم دانش، کلید

اصلی در مدیریت دانش است.

بالتازارد و کوک (۲۰۰۴) به مطالعه بسیار عمیق و دقیق در ارتباط با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تحت عنوان فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش: ارزیابی بیوستار رفتاری- اجرایی» در مرکز 'OCI' پرداخته است. لیست اطلاعاتی تحقیق تقریباً توسط سه میلیون نفر پاسخگو در سراسر دنیا کامل شده است که به زبان (فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، ایسلندی، دانمارکی و سوئدی) ترجمه شده است.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده است که :

- فلسفه سازمان و ارزش های بلند پایه سازمان در موفقیت یا عدم موفقیت مدیریت دانش نقش دارد.

- وجود رویه ها و ساختارهای مشخص و منعطف و تشکیل تیم های کاری، می تواند میزان رغبت برای یادگیری سازمانی و فرایندهای مدیریت تلاش را افزایش دهد.

- فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتارهای افرادی را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می دهد. برخی از آنها می تواند به جدال غیر سازنده منجر گردد و مانع از ایجاد و تبادل شبکه مدیریت دانش گردد.

- دانستن فرهنگ سازمانی برای کسانی که استراتژی مدیریت دانش را طراحی می کنند. ضروری است چرا که فرهنگ سازمانی هم بر جریان دانش لازم به طراحی مدیریت دانش و هم همکاری کامل و تعهد اعضاء نسبت به مدیریت دانش تأثیر دارد.

با عنایت به آنچه گفته شد فرضیه های زیر برای این تحقیق تبیین گردید:

- بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

- بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

- بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

از آنجا که نتایج پژوهش می‌تواند به بهبود شرایط موجود و انتخاب تصمیمات کاربردی کمک کند از نوع تحقیقات کاربردی و از آنجا که به بررسی رابطه بین سه متغیر «فرهنگ سازمانی» و «یادگیری سازمانی» و «مدیریت دانش» می‌پردازد از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضاء هیأت علمی تمام وقت دارای مدرک دکترای تخصصی یا دانشجوی دوره دکتری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بوده اند که تعداد آنها حدود ۹۰ نفر بوده است، برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد، حجم نمونه مورد مطالعه براساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۷۴ نفر انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

الف) پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی

پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی استفاده شده در این پژوهش در سال ۱۹۹۷ توسط ادگار شاین طراحی گردیده است. که شامل ۲۸ سؤال می‌باشد و ۷ بُعد را مورد بررسی قرار داده است. در این پرسش‌نامه برای پاسخ‌گویی از مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است و عبارتند از: به ندرت، کمی، متوسط، نسبتاً زیاد، زیاد.

ب) پرسش‌نامه یادگیری سازمانی

پرسش‌نامه یادگیری سازمانی استفاده شده در این پژوهش تحت عنوان Learning Assessment map می‌باشد که توسط انجمن ASTD طراحی شده است و دارای ۲۲ سؤال و شامل ۵ بُعد می‌باشد.

ج) پرسش‌نامه مدیریت دانش

پرسش‌نامه مدیریت دانش استفاده شده در این پژوهش به دلیل در دسترس نبودن منابع کافی از پرسش‌نامه محقق ساخته که قبلاً توسط پژوهان (۱۳۸۷) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه شده است، استفاده گردیده است. محقق مذکور پرسش‌نامه خود را با اقتباس از پرسش‌نامه مدیریت دانش از لاونس^۱ (۲۰۰۴) طراحی کرده است. این پرسش‌نامه شامل ۴۰ سؤال بوده و

۸ بُعد را مورد بررسی قرار می دهد. برای روش پاسخ گویی از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است که عبارتند از: بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد.

پایایی و روایی ابزار

در این پژوهش برای بدست آوردن پایایی پرسش نامه های، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش از روش و ضریب آلفای کرانباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرانباخ با استفاده از نرم افزار^۱ spss محاسبه گردید که به ترتیب برای پرسش نامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۹ و برای پرسش نامه یادگیری سازمانی ۰/۸۵ و پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۶ به دست آمد که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می باشد.

برای به دست آوردن روایی آزمونی در این پژوهش با بهره گیری از نظرات و راهنمایی های اساتید علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت و دانشگاه شیراز، سؤالات و آزمون مورد بررسی قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید که این بیانگر روایی محتوایی^۲ قابل قبول آزمون می باشد.

یافته های پژوهش

فرضیه اول پژوهش: بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی به شکل زیر آورده شده است:

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش

متغیرها	فرهنگ سازمانی	یادگیری سازمانی	مدیریت دانش
فرهنگ سازمانی	۱		
یادگیری سازمانی	*۰/۲۹	۱	
مدیریت دانش	*۰/۶۹	*۰/۳۶	۱

1. Statistical Package for Social Science (spss)
2. Content Validity

تمامی ضرایب همبستگی فوق از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند. حال به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی) متغیر ملاک (مدیریت دانش) را می‌توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

سطح معناداری	Df2	Df1	f	R مجذور	R
۰/۰۰۱	۷۵	۱	۱۱/۷۷	۰/۱۳	۰/۳۶

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با ۱۱/۷۷ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۱، ۷۵) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یک از متغیرهای پیش بین می‌تواند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور آر برابر با ۰/۱۳ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می‌توانند ۱۳ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: ضرایب بتا و سطح معناداری آن‌ها

سطح معناداری	تی	بتا	B	متغیرهای پیش بین
۰/۰۰۱	۳/۴۳	۰/۳۶	۰/۹۹	یادگیری سازمانی

همان گونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری مقدار بتای متغیر یادگیری سازمانی کمتر از (۰/۰۵) می‌باشد و متغیر فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی مدیریت دانش نمی‌باشد. بنابراین می‌توان معادله خط رگرسیون را به این شرح نوشت: $Y = (0/36)X1$

فرضیه دوم پژوهش: بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده گردید. در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر؟ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی به شکل زیر آورده شده است:

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

متغیرها	ساختار	استاندارد	مسئولیت	تعامل بین گروهی	قدردانی	حمایت	تعهد	مدیریت دانش
ساختار	۱							
استاندارد	۰/۵۷	۱						
مسئولیت	۰/۳۹	۰/۴۶	۱					
تعامل بین گروهی	۰/۴۸	۰/۴۶	۰/۳۶	۱				
قدردانی	۰/۵۹	۰/۶۱	۰/۴۹	۰/۴۸	۱			
حمایت	۰/۲۶	۰/۳۶	۰/۲۴	۰/۲۰	۰/۴۱	۱		
تعهد	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۲۵	۰/۳۶	۰/۴۹	۰/۲۸	۱	
مدیریت دانش	۰/۶۷	۰/۵۱	۰/۴۹	۰/۶۰	۰/۶۲	۰/۲۶	۰/۴۲	۱

تمامی ضرایب همبستگی فوق از لحاظ آماری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد فرهنگ سازمانی) متغیر ملاک (مدیریت دانش) را می‌تواند پیش بینی کنند. از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۵: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	Rمجدور	f	Df1	Df2	سطح معناداری
۰/۷۶	۰/۵۹	۳۵/۰۷	۳	۷۳	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با $35/07$ گردیده که این مقدار با درجات آزادی $(3, 73)$ در سطح $0/001$ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین، می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور آر برابر با $0/59$ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می‌توانند 59 درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۶: ضرایب بتا و سطح معناداری آن‌ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
ساختار	5/16	0/37	3/8	0/001
تعامل بین گروهی	4/007	0/30	3/41	0/001
قدردانی	2/80	0/25	2/59	0/01

همان گونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری مقدار بتای مؤلفه‌های ساختار، تعامل بین گروهی و قدردانی کمتر از $(0/05)$ می‌باشد و سایر مؤلفه‌های متغیر فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی مدیریت دانش نمی‌باشد. بنابراین می‌توان معادله خط رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

$$Y = (0/37)X1 + 0/30X2 + 0/25X3$$

فرضیه سوم پژوهش: بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی به شکل زیر آورده شده است:

جدول ۷: ماتریس همبستگی بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش

متغیرها	حفظ	تأثیر	تأثیر ساختار	نقش	عملکرد	مدیریت
حفظ ارزش‌ها	۱					
تأثیر مدیریت	0/40	۱				
ارزش‌ها			بر عملکرد	رفتار	گروه	دانش

تأثیر ساختار بر عملکرد	۰/۶۰	۰/۴۶	۱		
نقش رفتار	۰/۳۸	۰/۴۵	۱	۰/۶۰	
عملکرد گروه	۰/۷۴	۰/۵۳	۱	۰/۴۷	۰/۵۵
مدیریت دانش	۰/۲۴	۰/۳۶	۱	۰/۲۲	۰/۳۸

تمامی ضرایب همبستگی فوق از لحاظ آماری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد یادگیری سازمانی) متغیر ملاک (مدیریت دانش) را می‌تواند پیش بینی کنند. از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	R مجذور	f	Df1	Df2	سطح معناداری
۰/۴۴	۰/۱۹	۹/۰۸	۲	۷۴	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با ۹/۰۸ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۷۴) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یک از متغیرهای پیش بین می‌تواند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور آر برابر با ۰/۱۹ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می‌توانند ۱۹ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۹: ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
نقش رفتار	۲/۴۲	۰/۲۷	۲/۳۷	۰/۰۲
تأثیر مدیریت بر سازمان	۴/۴۹	۰/۲۴	۲/۰۸	۰/۰۴

همان گونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری مقدار بتای مولفه های نقش رفتار، و تأثیر مدیریت بر سازمان کمتر از (۰/۰۵) می‌باشد و سایر مؤلفه های متغیر یادگیری سازمانی قادر به پیش بینی مدیریت دانش نمی‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شد.

با توجه به فرضیه اول پژوهش: بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه وجود دارد. جدول ۱ نشان می‌دهد که میان هر ۳ متغیر رابطه معنا دار وجود دارد.

نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر در خصوص وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش، با نتایج تحقیقات پژوهان (۱۳۸۷)، حسین قلی زاده (۱۳۸۳) همخوانی دارد.

در خصوص رابطه معنادار بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، با پژوهش توکلی (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

در تحلیل یافته های فوق می‌توان بیان کرد، که مدیریت دانش در ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و نوع یادگیری سازمانی در دانشگاه و با سازمان یادگیرنده نقش بسزایی دارد.

در فرهنگ سازمانی باید احساس تعلق از سوی کارکنان (اساتید) به وجود آید یعنی اینکه هر فردی مجموعه را از آن خود بداند و این چنین در یابد که توفیق سازمان در نگرش جامعه نسبت به اساتید و اعضای هیات علمی مؤثر است، یعنی اینکه هر فردی از شاغل بودن در مجموعه، احساس غرور نماید و به عبارتی، غرور سازمانی در بین افراد حاکم باشد.

به طور کلی آموزش باعث توسعه سازمانی و مقبولیت اهداف و برنامه ها از سوی کارکنان (اساتید) می‌گردد، زیرا، آموزش کارکنان با مجموعه سازمانی، اهداف، شیوه ها، برنامه ها و... بیشتر آشنا می‌گردند. و در این صورت میزان مشارکت آنها نیز بیشتر خواهد شد. ضمن اینکه هر فرد نیز توانایی بیشتری برای مشارکت پیدا می‌کند و با تنظیم فرهنگ سازمانی از طریق تثبیت سیستم های علمی و نظام مند، رفاهی و... اساتید نیز تمایل بیشتری به نشر داشته های علمی خود پیدا می‌نمایند. اگر مدیران براساس شایسته سالاری انتخاب شوند که طبیعی است یکی از شاخصه های شایسته سالاری علاوه بر دانش تخصصی مقبولیت بین پرسنل و اساتید است، تنظیم سیستم رفاه اساتید و پیش بینی ساختار مناسب برای آن که این خود به پذیرش بیشتر مدیران از سوی

اساتید منجر می شود. مشارکت دادن اساتید در فرایند های تصمیم گیری به گونه ای که خود را سازندگان تصمیم بدانند، این امر مستلزم حسن مدیریت می باشد. در اجرای تصمیمات مناسب ترین شیوه ها را با مشارکت اساتید انتخاب نمایند و از دپکته کردن روش های اجرایی خودداری گردد.

با توجه به فرضیه دوم پژوهش: بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول ۴ نشان می دهد که تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با هم همبستگی معنادار دارند.

نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر در خصوص وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با نتایج تحقیقات پژوهان (۱۳۸۷)، حسین قلی زاده (۱۳۸۳)، بالتازارد و کول (۲۰۰۴)، هولوزکی (۲۰۰۲)، دلانگ و فاهی (۲۰۰۰) همسو بوده و یافته های پژوهش را مورد تایید قرار می دهند.

در تحلیل یافته های فوق می توان چنین بیان کرد که مؤلفه های فرهنگی سازمانی دانشگاه نقش اساسی در برقراری مدیریت دانش در این دانشگاه دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد، مدیریت دانش نیز با توفیق بیشتری توأم می گردد. به طور کلی می توان چنین بیان کرد که استاندارد، مسئولیت، حمایت و تعهد در سطح معناداری بالاتری نسبت به مولفه های تعامل بین گروهی و قدردانی قرار دارند. پایین بودن سطح معناداری تعامل بین گروهی مبین آن است که، اعضا هیئت علمی تمایل کمتری به تبادل دانش ضمنی با دانش آشکار به تعبیر دیگر، آشکار کردن ایده ها، تجارب و دانسته های فردی خود نشان می دهند. مدیریت دانش مستلزم تمایل افراد به درگیر شدن در بحث های گروهی و تشریک دانش با دیگران می باشد و این زمانی اتفاق می افتد که افراد تمایل داشته باشند یکدیگر را یاری دهند و برای رشد قابلیت های جدید از دیگران بهره بگیرند.

برای جبران عدم همبستگی میان اعضای سازمان های یادگیرنده، باید ساختار هایی تعریف شوند که بر اساس آن دانش و آموخته ها در سطح کل سازمان به اشتراک گذاشته شود. در این رابطه فرهنگ سازمانی می تواند کمک کننده باشد. استانداردهای سازمانی همچنین مسئولیت یک

شخص به عنوان مدیر سازمان نقش اساسی در میزان تعهد و حمایت کارکنان آن سازمان در ایجاد سازمانی موفق و منسجم نقش اساسی دارد.

با توجه به فرضیه سوم پژوهش: بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد. جدول ۷ نشان می‌دهد که بین تمامی ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش همبستگی وجود دارد.

نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر در خصوص وجود رابطه معنادار بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با نتایج تحقیق توکلی (۱۳۸۸) همسو بوده و یافته‌های پژوهش را مورد تأیید قرار می‌دهند.

در تحلیل یافته‌های فوق می‌توان چنین بیان کرد مؤلفه‌های یادگیری سازمانی که شامل: حفظ ارزش‌ها عملکرد گروه، تأثیر ساختار سیستم بر عملکرد افراد، نقش رفتار و تأثیر مدیریت بر سازمان به طور مستقیم بر مدیریت دانش رابطه دارد. به طور کلی می‌توان چنین بیان کرد که حفظ ارزش‌ها عملکرد گروه و تأثیر ساختار بر عملکرد افراد در سازمان در سطح بالاتری نسبت به تأثیر مدیریت بر سازمان و نقش رفتار قرار دارند. پایین بودن سطح معناداری تأثیر مدیریت بر سازمان و نقش رفتار افراد در سازمان مبین آن است که مدیریت بایستی یادگیری و پیشرفت افراد را بیشتر مورد حمایت قرار دهد زیرا تصمیمات مدیریت تأثیر ژرف و عمیق بر عملکرد افراد دارد. در این زمینه مدیریت دانش به عنوان روش نوین مدیریتی بیان شد، در واقع مکمل دیگر روش‌های مدیریتی است. و این چیزی نیست که ناگهان کشف شده باشد و بتوان طی دوره‌ای در سازمان پیاده شود. رابطه مستقیم مدیریت دانش و یادگیری سازمانی فرایندی است که در محیط اجتماعی، فرهنگی و آموزشی سازمان به امر تولید، سازماندهی و ذخیره سازی دانش در حافظه سازمانی و توزیع دانش و تشویق کارکنان (اساتید) به تسهیم دانش خود با دیگران و به کارگیری دانش موجود و به روز نمودن آن به منظور تسهیل دستیابی سازمان به اهداف خود می‌پردازد.

با نگرش کلی به یافته‌های این پژوهش پیرامون جایگاه مدیریت دانش و رابطه آن با فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت چنین می‌توان استنباط نمود:

در قلمرو فرهنگ سازمانی به ترتیب اولویت: حمایت، تعهد، مسئولیت، استاندارد، تعامل بین گروهی قدردانی و ساختار در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. هم چنین براساس نتایج به دست آمده،

میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. اما دو مؤلفه قدردانی و ساختار و تعامل بین گروهی قادر به پیش بینی مدیریت دانش نمی باشند.

پایین بودن میزان تعامل و یکپارچگی میان اعضاء هیأت علمی در دانشگاه بیانگر پایین بودن میزان اتحاد، توافق و همسویی بین آنان است. در واقع یکی از مهم ترین سازه های دانش سازمانی تعامل است در سازمانی که بین اعضا حداقل تعامل برقرار باشد. بخش اعظم دانش به جای اینکه در سراسر سازمان اشاعه یابد در انحصار و کنترل افراد باقی می ماند. بنابراین یکی از وظایف مهم مدیریت با توجه به ساختار فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشکده تسهیل فرایند تعامل بین گروهی میان اعضای هیأت علمی می باشد.

هم چنین براساس نتایج به دست آمده بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد و مؤلفه های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با یکدیگر رابطه دارند، این رابطه ها به ترتیب اولویت عملکرد گروه، حفظ ارزش ها، تأثیر ساختار بر عملکرد از سطح معناداری بالایی برخوردار بودند و دو مؤلفه دیگر، تأثیر مدیریت و نقش رفتار افراد از سطح معنا داری کمتری برخوردار بودند و قادر به پیش بینی مدیریت دانش نمی باشند. در مطالعه بسیار عمیق و دقیقی در ارتباط با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تحت عنوان فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش: ارزیابی پیوست رفتاری - اجرایی که توسط "التازارد" و "کول" در سال ۲۰۰۴ در مرکز OCI صورت گرفت. این نتیجه به دست آمده که فرهنگ سازمانی انتشارات و رفتار را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می دهد، برخی از آنها می توانند به جدال غیرسازنده منجر گردد و مانع از ایجاد و تبادل شبیه مدیریت دانش گردد.

یافته های تحقیق حاضر در خصوص فرهنگ سازمانی یادگیری سازمانی و مدیریت دانش هم راستا با نتایج اغلب پژوهش های صورت گرفته در این زمینه است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین این سه متغیر می باشد، جهت پایدار کردن این رابطه برای مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی از تکنولوژی و امثال آن مهم تر است. بنابراین می بایستی با مدیریت متغیر و فرهنگ سازمانی شاخصه ها و مؤلفه های فرهنگی مفید و مؤثر بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی حفظ و تقویت گشته و مؤلفه هایی که نا مطلوب و غیر مؤثر بودند تغییر یا اصلاح شوند.

منابع فارسی

- امین مظفری، ف.، پرداختچی، م.، یمینی دوزی سرخابی، م. و ذکائی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک های رهبری دانشگاه ها. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۴۷، ۱۳۴-۱۵۸.
- پژوهان، ا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- توکلی، ز. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- حسین قلی زاده، ر. (۱۳۸۳). بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد براساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه فردوسی مشهد.
- زالی، م. (۱۳۷۷). پیدایش چالش ها و روش های جدید و تأثیر آنها بر نظریه های سازمان و مدیریت، نشریه تحول اداری، شماره ۱۸.
- کریمی، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گرو خودرو سازی بهمن: مرکز بهمن خودرو، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

منابع انگلیسی

- Balthazard, A. P. & Cooke, R. A. (2004). Organizational Culture and Knowledge Management Success, Assessing the Behavior-Performance Continuum' *International Conference on System Sciences. Hawaii.*
- Chandra S. A. (2008). *Knowledge Management for Administrative Knowledge and Decision Sciences*. College of Business and Technology. Stripes; Hall 435 Western Illinois University, 61455. UAS.
- Delong D. W. & Fahe, L. (2000) Diagnostic cultural barriers to knowledge management. Academy of Management Executive,

Academy of Management Executive, Volume: 14, Issue: 4, Pages: 113-127.

Holowzki, A. (2002). The Relationship Between Knowledge Management and Organizational Culture. *University of Oregon; Applied information Management Program*, December.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company -Hoe Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation'*. Harvard Business Review.

Probest, G., Steffen, R. & Kai, R. (2002). *Managing Knowledge; Building Blocks for Success*. New York; John Wiley & Sons.