

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره چهارم (مسلسل ۳۲)، پاییز ۱۳۹۲
صص ۲۱-۷

بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در صندوق تأمین اجتماعی

دکتر مصطفی عسکریان، استاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
دکتر سیدفرهاد افتخارزاده، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
لیلا خسروی مراد، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*

تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۱

تاریخ وصول: ۹۱/۱۱/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر تحت عنوان «رابطه انواع فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در صندوق تأمین اجتماعی» انجام شده است. هدف این پژوهش بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش است. که با نمونه ۲۴۸ نفری متشکل از کارشناسان چهار معاونت (اداری مالی، فنی درآمد، حقوقی امور مجلس و اقتصادی برنامه ریزی) که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین و به روش طبقه ای نسبی، به طور تصادفی انتخاب گردیده است. در این پژوهش از پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون کویین برای ارزیابی فرهنگ سازمانی (گروهی، ادوکراسی، بازار، سلسله مراتبی) و پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون استفاده شده است. داده های این پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب سامرز و و آزمون فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که فرهنگ سازمانی رابطه مثبت، مستقیم، قوی و معناداری با مدیریت دانش دارد و با توجه به آزمون فریدمن فرهنگ سازمانی غالب فرهنگ ادوکراسی می باشد. یافته ها این پیشنهاد شده است که ارتقاء هرچه بیشتر سطح فرهنگ سازمانی به ویژه فرهنگ گروهی در سازمان به استقرار مدیریت دانش بهتر کمک می کند.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، صندوق تأمین اجتماعی

مقدمه

تغییر و تحولات در دهه های اخیر و افزایش روزافزون رقابت، پویایی و عدم اطمینان محیطی، سازمان ها را به سوی انعطاف پذیری، سرعت در پاسخ گویی به نیازهای بازار و نوآوری حرکت داده تا بتوانند هم چنان در صحنه رقابت باقی بمانند. در این بین نقش دانش انسانی و مدیریت دانش در سازمان ها بیش از پیش نمایان شده است. چون که دانش سرمایه های انسانی از مهم ترین رقابت های سازمانی می باشد و پایه تمام مزیت های رقابتی به شمار می رود (هیت^۱، ۲۰۰۵).

دانش یکی از منابع مهم سازمان ها و شرکت ها برای رسیدن به مزیت های رقابتی است و به دلیل پویا بودن نیازمند مدیریت دقیق است (ماسا^۲، ۲۰۰۹، ۱۲۹). ویروساک^۳ (۲۰۱۰) معتقد است که سازمان ها قبل از اقدامات دانشی، بایستی نگاهی دقیق به فرهنگ سازمانی خود داشته باشند. فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش مطرح می باشد. قابلیت و توانایی استفاده از اطلاعات و تکنولوژی و قابلیت نوآوری در مدیریت و فرایندها، به نوبه خود متکی بر توانایی یادگیری نهفته درون سازمان است. سیستم مدیریت دانش (KMS)^۴ درون یک سازمان یادگیرنده، باید قادر باشد که فعالیت های کاری و یادگیری افراد را با هم هماهنگ سازد و نیز باید دربرگیرنده محرک ها و انگیزه های کافی باشد تا بتواند همه اعضا را جذب نموده و آنها را درگیر فعالیت های درون سازمانی نماید (ویروساک، ۲۰۱۰، ۴). با توجه به آن چه که بیان شد یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت مدیریت دانش در سازمان ها، فرهنگ سازمانی است. در واقع، فرهنگ سازمانی زیربنای مدیریت دانش است و نقش مهمی در شکست یا موفقیت راهبردهای سازمانی بازی می کند. هم چنین، نقش حمایت کننده فرهنگ سازمانی از تسهیم دانش نیز توسط متخصصان مدیریت دانش به خوبی بیان شده است به طوری که آنها معتقدند که فرهنگ سازمانی محیط مناسبی برای ترویج مهارت ها و دانش مورد نیاز برای پیشبرد فرایندهای مدیریت دانش ایجاد می نماید (جونز^۵، ۲۰۰۹).

از اواخر قرن بیستم سازمان ها به سرمایه های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می شوند به عنوان یک عامل مهم حیاتی می نگرند. دستیابی به اندوخته های دانش سازمانی، بدون یادگیری ممکن نمی باشد (افرازه، ۱۳۸۴، ۶). به علاوه، همه گروه های کاری و علمی معتقدند برای اینکه سازمان ها بتوانند در دنیای تجارت و رقابت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت کنند (پارک ریبر^۶، ۲۰۰۴) دانش به عنوان یک مزیت اصلی و اساسی برای مؤسسه های و سازمان های امروزی محسوب می شود. اینک دانش مهم ترین پدیده ای است که یک سازمان می تواند کسب کند و آن را گسترش دهد (دنینگ^۷، ۲۰۰۶).

باتوجه به رشد سریع تغییرات و افزایش رقابت، مدیریت صحیح دانش در سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار است (فانگ و کوک^۸، ۲۰۰۹). دانش به طور فزاینده ای، به عنوان یک جزء حیاتی برای سازمان ها شناخته نشده است. از طرفی، دانش تا حدود زیادی مبتنی بر افراد و ویژگی های گروهی افراد در شکل فرهنگ سازمانی است و ممکن است به عنوان یک عامل مهم، نقش کلیدی را در رد یا پذیرش مدیریت دانش ایفا کند (کیگانک مائو^۹، ۲۰۱۰).

1. Hitt & Ireland
3. Wiro Sock
5. Jones
7. Denning
9. Ciganek Mao

2. Massa & Testa
4. Knowledge management system
6. Park Ribiere
8. Fong & Kwok

و اما مدیریت دانش در سازمان به برخی از پیش نیازها وابسته است که جزئی از عوامل حیاتی اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان محسوب می شوند. یکی از مهم ترین پیش نیازهای مدیریت دانش مؤثر و کارا، فرهنگ سازمانی است (طهیر و همکاران^۱، ۲۰۱۰).

تحقیقات نشان داده است که بسیاری از سازمان ها به سوی مدیریت دانش پیش رفته اند، اما همه آنها موفق نبوده اند. تحقیقاتی که برای شناسایی علل این شکست ها انجام شده است، نشان می دهند که فرهنگ جاری سازمان، را می توان یکی از مهم ترین و اساسی ترین عوامل کلیدی موفقیت در نظر گرفت (تایلر^۲، ۲۰۰۴؛ هسکت^۳، ۲۰۰۰). بنابراین، فرهنگ سازمان نقش مهمی را در پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان ایفا می کند. ایجاد تحول فرهنگی در یک سازمان و این موضوع که یک سازمان بتواند با توجه به شرایط و مشکلات و تعهدات الزام آور خود از تمامی ظواهر و ظرفیت های مدیریت دانش با استفاده از منابع در دسترس، جهت رسیدن به اهدافش بهره ببرد، بسیار مشکل است (صفاری، ۱۳۸۸).

مطالعات فرهنگ سازمانی از دهه ۱۹۸۰ به عرصه مطالعات مدیریت وارد شد. با اینکه نظریه پردازان مدیریت در دهه های اخیر به بسط و توسعه واژه فرهنگ سازمانی پرداخته اند و آن را از دیدگاه های متفاوت مورد بررسی قرار داده اند ولی برخی از این افراد فرهنگ سازمانی را جنبه انسانی سازمان تلقی نموده اند. کوشش های انجام گرفته در دهه های ۱۹۴۰ پیرامون روابط انسانی، دهه ی ۱۹۵۰ پیرامون مدیریت بر مبنای هدف، دهه ی ۱۹۶۰ پیرامون ساختار سازمانی، دهه ی ۱۹۷۰ پیرامون استراتژی سازمانی، دهه ی ۱۹۸۰ توجه به حلقه های کیفیت و تیم های کاری را جنبه هایی از فرهنگ سازمانی به منظور بهبود عملکرد سازمان ها معرفی نموده و فرهنگ سازمانی را به عنوان یک استراتژی اجتماعی جلو برنده ی سازمانی تلقی می نماید (هوی و میسکل^۴، ۱۳۸۷، ۴۸).

فرهنگ سازمانی: فرهنگ یکی از عوامل اثرگذار بر رفتارها و ارزش های افراد است و می تواند در بروز رفتارهای انحرافی نقش داشته باشد. فرهنگ شامل الگوی شکست ها و موفقیت های سازمانی، تاریخچه سازمان و سیاست های آن است. فرهنگ باید به افراد هویت های سازمانی دهد. امکان مشارکت افراد را فراهم کرده و چگونگی ابراز احساسات، عکس العمل ها و توجهات افراد در سازمان را هدایت نماید (ون فلیت و گریفین^۵، ۲۰۰۶، ۷۰۲).

رابینز^۶ (۱۳۸۵): فرهنگ سازمانی نمایانگر ادراک مشترک اعضای سازمانی است که رفتار آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. در هر سازمان، ارزش ها، نمادها، مراسم و اسطوره هایی وجود دارند که دائماً در طول زمان تغییر می کنند. این ارزش های مشترک معین می کنند که کارمندان چگونه جهان خود را درک کرده و به آن پاسخ می دهند.

تسویی و همکاران^۷ (۲۰۰۶): مجموعه ای از ارزش های کلیدی است که توسط اعضای سازمان به طور گسترده پذیرفته شده است.

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 عبارتند از:

۱- الگوی رفتاری غالب؛

1. Tahir et al
3. Hackett
5. Van Flee & Griffin
7. Tsui et al

2. Taylor & Wright
4. Hoy & Miskel
6. Robbins

- ۲- سیستمی نظام مند؛
- ۳- مجموعه ای از ارزش ها و باورها و اعتقادات؛
- ۴- مشترک بودن و مورد حمایت واقع شدن این هنجارها و ارزش ها توسط اعضای سازمان؛
- ۵- فرهنگ سازمانی موجب تمایز سازمان ها از یکدیگر می شود (حسینی، ۱۳۸۵، ۲۵)

- انواع فرهنگ (کامرون و کوئین)

کامرون و کوئین براساس ۳۹ شاخص اصلی اثربخشی کمپل و همکارانش، با توجه به دو بعد اساسی (درون گرایی در مقابل بیرون گرایی، کنترل و ثبات در مقابل انعطاف پذیری) چهار نوع فرهنگ سازمانی، را بیان کردند. به اعتقاد کامرون و کوئین این دسته از معیارهای اثربخشی سازمان از این نظر اهمیت دارند که نشان دهنده ویژگی هایی هستند که مردم آنها را در خصوص عملکرد یک سازمان ارزشمند می دانند. کامرون و کوئین پیشنهاد کردند که چارچوب ارزش های رقابتی می تواند به منظور بررسی ساختار عمیق فرهنگ سازمانی، باورهای اساسی، انگیزه ها، رهبری، تصمیم گیری، اثربخشی، ارزش ها و سایر موارد سازمانی به کار رود. این چارچوب ارزش های رقابتی از چهار نوع فرهنگ تشکیل شده است که به توضیح هر یک از آنان می پردازیم: فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ بازار (مصرف کننده)، فرهنگ گروهی و فرهنگ وضعیت سالار (ادهو کراسی).

در فرهنگ سلسله مراتبی تمرکز بر ثبات و کنترل و موقعیت درونی است سازمان بسیار ساختار یافته و رسمیت یافته است. رویه ها معین می کنند که افراد چه کار باید بکنند و رهبران بهترین هماهنگ کننده ها و سازمان دهنده های تفکر در بهره وری هستند.

در فرهنگ بازار (مصرف کننده) تمرکز بر ثبات و کنترل و موقعیت بیرونی است. چنین فرهنگی بر نظارت و پایداری تأکید می کند. آن چیزی که باعث پیوند اجزاء به یکدیگر می شود، تأکید بر پیروزی و مفاهیم بلند مدت، عملیات های رقابتی و تأکید بر دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف است.

در سازمانی که فرهنگ گروهی بر آن غالب است، به جای رویه ها و قوانین سلسله مراتب به پایداری و نظارت کمتر گرایش دارد. تمرکز آن بر انعطاف پذیری و موقعیت درونی است. ویژگی های فرهنگ گروهی یعنی کار گروهی، برنامه های مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی وجود دارد. با چنین فرهنگی سازمانی از طریق فرهنگ گروهی و توسعه منابع انسانی بهتر اداره می شود.

در فرهنگ وضعیت سالار (ادهو کراسی) تمرکز بر انعطاف پذیری و موقعیت بیرونی است. آن چه موجب اختلاف ویژگی های فرهنگ وضعیت سالار با سه فرهنگ پیشین می گردد؛ نوآوری، ابداع عمل، ابتکار و پیشگامی مفروضاتی هستند که سازمان با ارائه خدمات و محصولات جدید آتی از طریق آنها به موفقیت دست می یابند (کامرون و کوئین، ۲۰۰۶، ۳۴).

در سال ۱۹۹۱ و برای اولین بار، مطالبی درباره مدیریت دانش در مراکز انتشاراتی مشهور به چاپ رسید شاید بتوان گفت

که وسیع ترین کار تحقیقاتی در زمینه مدیریت دانش تا امروز در سال ۱۹۹۵ توسط آقایان کوچیه و نانوکا، هیروتاکاتاکا شی^۱ در سازمان خلق دانش به نام چگونگی شرکت های ژاپنی نوآوری و پویایی را به وجود می آورند؟ صورت پذیرفته است. مدیریت دانش در طی سالیان به یک رشته کامل با قوانین، مدل ها، مفاهیم و پایه تحقیقی با تئوری های مختلف تکامل یافته است (برکینشاو^۲، ۲۰۰۱، ۱۲۱). هم چنین تعاریف زیادی از مدیریت دانش ارائه شده است از جمله:

- ۱- مدیریت دانش فرایند نظام مند و منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری های اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می گیرد تا سرمایه های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند (محمدی فاتح، سبحانی، محمدی، ۱۳۹۰).
- ۲- مدیریت دانش را یک رویکرد سازمان یافته و طرح ریزی شده برای مدیریت کردن تولید، تسهیم، برداشت و نحوه به کارگیری اهرم دانش به عنوان دستاورد سازمانی، افزایش توانایی، سرعت و اثربخشی سازمان در ارائه و تحویل کالا و خدمات به مشتریان می داند (پلسیس^۳، ۲۰۰۷).
- ۳- مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه ای است که بتوان آن را به شیوه ای اثربخش در سازمان مورد استفاده قرارداد (هافمن و همکاران^۴، ۲۰۰۵، ۱۷۸)

- عوامل کلیدی و تأثیرگذار در پیاده سازی موفق مدیریت دانش در سازمان ها:

در ارتباط با شناسایی عوامل کلیدی موفقیت تحقیقات بسیاری انجام شده است. معمولاً اولین گام جهت اجرای یک سیستم، شناخت عوامل کلیدی موفقیت آن سیستم می باشد. در طراحی و اجرای مدیریت دانش در سازمان ها نیز عواملی وجود دارند که نقش مهم و حیاتی تری را نسبت به سایر عوامل ایفاء می کنند. عوامل کلیدی موفقیت به سازمان ها کمک می کند تا با تمرکز قوا حول محورهای اصلی، روند اجرای سیستم مورد نظر تسهیل و تسریع گردیده و از اتلاف منابع جلوگیری شود (اخوان و باقری، ۱۳۹۰، ۵۹).

در راستای پیاده سازی مدیریت دانش سه موضوع کلیدی برای سازمان ها مطرح است.

الف - تدوین برنامه های استراتژیک بر مبنای دانش: روش تدوین برنامه های استراتژیک بر مبنای دانش، همانند روش های مرسوم در برنامه ریزی، اما به لحاظ کردن توجه به سرمایه های دانشی و فکری و آینده نگاری های تکنولوژیکی دانشی می باشد. این کار به وسیله حضور تیم دانش در این برنامه ریزی ها ممکن می گردد.

ب - شکل دهی گروه های دانشی: گروه های دانشی در سازمان ها، مهم ترین مجریان مدیریت دانش در سازمان هستند. تیم های دانشی قرار است که به خلق، کسب، ذخیره سازی، انتشار و به کارگیری دانش در سازمان کمک کنند. به طور کلی تیم های دانش در سطوح مختلف سازمان تشکیل می شوند.

پ- نظام پاداش دهی و دستمزد مبتنی بر پاداش: بخشی از نظام های جبران دستمزد می تواند براساس دانش، توسعه یا تسهیم و تبادل آن شکل گیرد. سازمان های دانش محور با ایجاد رویه ها و چک لیست هایی برای سنجش مقادیر مذکور برای هریک از کارکنان، از اهرم انگیزش برای پیاده سازی مدیریت دانش استفاده می نمایند (تت و استیوارت^۵، ۲۰۰۷، ۱۹).

1. Kvjyh, Nonaka & Hyrvtakataky
3. Plessis
5. Tat & Stewart

2. Birkinshow
4. Haffman et al

- فرهنگ سازمانی و فعالیتهای دانشی و مدیریت دانش:

مؤسساتی که درباره دانش جدی هستند محیط و فرهنگی را پرورش می دهند که یادگیری مداوم را مورد حمایت قرار دهد. فرهنگ یک قالب ساختاری اصلی برای فعالیت ها دانشی است و زمانی باید مورد توجه قرار گیرد که فعالیت های دانشی جدیدی توصیه می شود؛ زیرا فرهنگ بر چگونگی پذیرش و پرورش آنها تاثیر دارد. اگر قرار است فعالیت های دانشی یک جنبه منسجم از نحوه انجام کارها در یک مؤسسه باشد، باید یک جنبه منسجم از فرهنگ هم باشد، که باید در بیان ماموریت، چشم انداز و هدف مورد توجه قرار گیرد و همین طور در فعالیت های آموزشی و ارتباطات موسسه به منظور اطمینان از اجرای موفقیت آمیز فعالیت های آموزشی مورد تاکید قرار گیرد. ایجاد یک فرهنگ دانش دوست که یکی از مهم ترین عوامل موفقیت فعالیت های دانشی است، بسیار مشکل می باشد و نیازمند رهبری قوی و تغییر نگرش ها و رفتارهاست (لای^۱، ۲۰۰۷). در سازمانی که ایجاد تیم های کاری و مشارکت در انجام کارها و اعتماد بین کارکنان، به عنوان عوامل فرهنگی آن شناخته می شود، این عوامل فرهنگی موجب خواهند شد تا جریان دانش آزادانه تر در کل سازمان گسترش یابد و همچنین این عوامل در خلق و کسب و انتشار دانش نقش مهمی را ایفا خواهند نمود. بنابراین، می توان چنین نتیجه گرفت که در سازمان ها هر اندازه به افراد آزادی عمل بیشتر داده شود و افراد در انجام کارها با هم مشارکت بیشتری داشته باشند، به همان اندازه سازمان در کسب، خق، توسعه و کاربرد دانش موفق تر عمل خواهد نمود (کیگانک مائو، ۲۰۱۰).

تحقیقات برجسته ای که شکست های اقدامات مدیریت دانش مختلف را بررسی نموده اند، آشکار ساخته اند که فرهنگ سازمانی یکی از موانع اصلی در موفقیت مدیریت دانش است (علوی و اسمیت^۲، ۲۰۰۹)، بنابراین فرهنگ سازمانی می تواند هم به عنوان عامل تسهیل کننده و هم به عنوان مانعی برای موفقیت مدیریت دانش تلقی شود (کیگانک مائو، ۲۰۱۰).

نتایج تحقیقات پیشین، مبین آن است که فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش تأثیرگذار و دارای رابطه مستقیم و همبستگی قوی و معنادار است. مقدار کرمی (۱۳۸۴) در مطالعه خود در گروه خودروسازی بهمن، رابطه بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را موثر و قوی ارزیابی کرده است، نتایج پژوهش مرجان صفاری آذر (۱۳۸۸) که در سازمان تربت بدنی صورت گرفته نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی (۴=۰/۵۹) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، فریده اسدی (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی به بررسی این رابطه پرداخته که نتایج آن وجود رابطه مثبت و معناداری را تأیید می کنند، امین نیک پور (۱۳۸۹) این رابطه را از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان مورد بررسی قرار داده و نتایج آن حاکی از آن است که بین این دو متغیر همبستگی مثبت وجود دارد.

هم چنین نتایج پژوهش پروانه مراد (۱۳۸۷) در شرکت ره شهر با استفاده از آزمون همبستگی و زهرا احسانی (۱۳۸۹) در آموزش و پرورش شهرستان سمنان، با توجه به نتایج آزمون رگرسیون هر دو وجود رابطه مثبت انواع فرهنگ سازمانی (گروهی، ادوکرایی، بازار، سلسله مراتبی) را با استقرار مدیریت دانش تأیید می کنند.

1. Lai
2. Alavi & Smith

نتایج مشابه در تحقیقات خارجی از جمله دی لانگ و فهی^۱ (۲۰۰۰) که در مطالعه خود که به روش مصاحبه با مدیران بوده است به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در اجرای مؤثر مدیریت دانش پرداخته است که نتیجه این تحقیق نشان داد یک فرهنگ سازمانی قوی در اجرای مؤثر مدیریت دانش موفق، به تعامل و ارتباط سریع و بدون در دسر افراد در سازمان، حمایت از نوآوری ها و ایده های افراد، تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری در مواقع لزوم به آنها، بستگی دارد و این مفروضه ها فقط در فرهنگ سازمانی قوی موجود است.

شرون لائوسون^۲ (۲۰۰۳) در رساله ی دکترای خود تحت عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش» در هشت شرکت جامائیکا در نتایج خود مشخص ساخت. که فرهنگ سازمانی اثر مثبت بر اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش دارد، دوروتی لیدفر، مریم علوی و تیموتی کای ورث^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی چگونگی اثر فرهنگ سازمانی بر رویکردهای مدیریت دانش پرداختند که روش جمع آوری اطلاعات در این مطالعه از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با گروهی کوچک از مدیران و کارکنان حرفه ای دو شرکت در آمریکا بوده است که نتایج آن حاکی از آن است که:

۱- فرهنگ سازمانی بر سیر تکامل ابتکارات مدیریت دانش اثر می گذارد؛

۲- فرهنگ سازمانی بر انتقال دانش اثر می گذارد؛

۳- همچنین سازمان هایی که دارای فرهنگ بوروکراتیک هستند تمایل به رویکرد مدیریت دانش فرایند محور دارند، مینگ فنگ لای و گوگوانگ لی^۴ (۲۰۰۷) در مطالعه ای با عنوان «ارتباط فرهنگ با فعالیت های دانش» در نتایج خود این گونه بیان می کند که مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با یکدیگر در ارتباط نزدیک هستند و فرهنگ می تواند به عنوان یک چارچوب مرجع برای تفکر و عمل در خصوص مدیریت دانش باشد، کریستوپان فرانک داگلاس^۵ (۲۰۰۸) در پژوهشی که در صنایع دفاع و هوا فضای آمریکا با عنوان «بررسی فرهنگ سازمانی به عنوان عامل تعدیل کننده سیستم های مدیریت دانش انجام داده این طور نتیجه گیری می کند: ۱. سازمان های هوا فضا با فرهنگ سازمانی مشارکتی که یادگیری سازمان را تشویق می کنند، در اجرای ابتکارات نوین مدیریت دانش موفق تر هستند. ۲. مدیرانی که در محیطی باز و جوی پذیرا عمل می کنند، به تغییر و بهبود مداوم اعتقاد داشته و عزمی راسخ در یادگیری دارند. به همین دلیل در اجرای ابتکارات استراتژیک نوین مدیریت دانش، موفق هستند. ۳. مدیرانی که استراتژی ها و اولویت های روشن و تعریف شده ای دارند و به گونه ای فعال در پروژه های جدید مشارکت می کنند، در اجرای ابتکارات استراتژیک نوین مدیریت دانش، موفق هستند، شومی تسنگ^۶ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «ارتباط میان فرهنگ سازمانی و تبدیل دانش بر عملکرد شرکتها» به این نتایج دست یافته که ۱. فرهنگ سازمانی و تبدیل دانش اثر مثبت بر عملکرد شرکتها دارند. ۲. فرهنگ ادوکراسی بیش از سایر انواع فرهنگ، عملکرد شرکتها و تبدیل دانش را بهبود می بخشد.

با توجه به آنچه بیان شد این پژوهش به مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پرداخته است و در این راستا فرضیه هایی طراحی شده است و با آزمون آنها در نهایت فرهنگ غالب مشخص شده است.

الف) فرضیه اصلی:

1. Delong D.W. & Fahey

3. Leidner Dorothy; Alavi Maryam & Kaworth Timothy

5. DuglassChristopian

2. Lawson & Sheron

4. Lai, Ming-Fong & Lee. Gwo-Guang

6. Shu-Mei, Tseng

بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در صندوق تأمین اجتماعی از دیدگاه کارشناسان آن سازمان همبستگی وجود دارد.

ب) فرضیه های فرعی:

- ۱- بین فرهنگ گروهی با استقرار مدیریت دانش در صندوق تأمین اجتماعی همبستگی وجود دارد.
- ۲- بین فرهنگ ادهو کراسی با استقرار مدیریت دانش در صندوق تأمین اجتماعی همبستگی وجود دارد.
- ۳- بین فرهنگ مصرف کننده با استقرار مدیریت دانش در صندوق تأمین اجتماعی همبستگی وجود دارد.
- ۴- بین فرهنگ سلسله مراتبی با استقرار مدیریت دانش در صندوق تأمین اجتماعی همبستگی وجود دارد.

روش شناسی

بررسی رابطه های این تحقیق با استفاده از روش تحقیق توصیفی - همبستگی و در بین نمونه آماری منتخب براساس جدول مورگان که به طور تصادفی طبقه ای نسبتی تعیین شده و اجرا گردیده است. داده ها با محاسبه آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن انجام شده است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از دو پرسش نامه استفاده شده است: پرسش نامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوبین (۲۰۰۶): این پرسش نامه دارای ۲۴ سؤال می باشد. هر ۶ سؤال یکی از چهار فرهنگ یاد شده (گروهی، ادهو کراسی، سلسله مراتبی و بازار یا مصرف کننده) را می سنجد و دیگری پرسش نامه مدیریت دانش شرون و لاسون (۲۰۰۳): این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است. اعتبار پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و بر روی ۳۰ نفر اجرا شده و ۰/۹۶ به دست آمد. به دست آوردن روایی آزمون در این پژوهش با بهره گیری از نظرات و راهنمایی های استاد راهنما سوالات پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید و برای اعتبار این پرسش نامه به روش آلفای کرونباخ و بر روی ۳۰ نفر در جامعه آماری اجرا شد، و برای کل پرسش نامه ۰/۹۵ و برای انواع فرهنگ ها نیز به تفکیک محاسبه شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: نتایج آلفای کرونباخ

ردیف	نام متغیر	تعداد گویه	آلفا
۱	فرهنگ گروهی	۶	۰/۴۴
۲	فرهنگ ادهو کراسی	۶	۰/۸۵
۳	فرهنگ مصرف کننده	۶	۰/۸۴
۴	فرهنگ سلسله مراتبی	۶	۰/۷۳
۵	فرهنگ سازمانی (کل پرسشنامه)	۲۴	۰/۹۵
۶	مدیریت دانش (کل پرسشنامه)	۲۴	۰/۹۶

ضریب آلفا برای سه متغیر فرهنگ ادهوکراسی، فرهنگ مصرف کننده و فرهنگ سلسله مراتبی بالاتر از ۰/۷۰ و قابل قبول است اما برای متغیر فرهنگ گروهی ضریب آلفا برابر با ۰/۴۴ است. دلیل این مورد کم رنگ بودن فرهنگ گروهی جامعه آماری بوده است. بنابراین برای این متغیر تحلیل گویه به گویه انجام شد و از این طریق گویه‌ای که با سایر گویه‌ها همبستگی کمتری داشت مشخص گردیده و از شاخص حذف شد. هر دو پرسشنامه (فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش) دارای ۵ گویه برای هر سوال بوده که با پنج نمره اندازه گیری شده است.

یافته ها

برای آزمون فرضیه اصلی یعنی وجود همبستگی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ابتدا شاخص های توصیفی مربوطه را بررسی نمودیم، سپس از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم که جدول ۲ نتایج این تحلیل را نشان می دهد:

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب پیرسون	ضریب تعیین	سطح معناداری	تفسیر
مدیریت دانش	فرهنگ سازمانی	۰/۸۱۷	۰/۶۶۷	۰/۰۰۰	همبستگی مستقیم، بسیار قوی و معنادار

نتایج جدول ۲ وجود همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را نشان می دهد و ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۸۱۷ و ضریب تعیین برابر با ۰/۶۶۷ است که است که حدود ۶۷ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ سازمانی تبیین می کند و این بدین معناست که همبستگی مشاهده شده در نمونه معنادار بوده و با قبول ۱ درصد خطا و اطمینان ۹۹ درصد می توان رابطه مشاهده شده در نمونه را به جمعیت آماری تعمیم داد.

برای آزمون فرضیه شماره ۱ یعنی وجود همبستگی بین فرهنگ گروهی و مدیریت دانش ابتدا شاخص های توصیفی مربوطه را بررسی نموده سپس از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم که جدول ۳ نتایج این تحلیل را نشان می دهد:

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ گروهی و مدیریت دانش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب پیرسون	ضریب تعیین	سطح معناداری	تفسیر
مدیریت دانش	فرهنگ گروهی	۰/۷۵۸	۰/۵۷۳	۰/۰۰۰	همبستگی مستقیم، بسیار قوی و معنادار

نتایج جدول ۳ وجود همبستگی بین متغیر فرهنگ گروهی و مدیریت دانش را نشان می دهد و ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۷۵۸ و ضریب تعیین برابر با ۰/۵۷۳ است که نشان دهنده این است که حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر مدیریت

دانش توسط متغیر فرهنگ گروهی تبیین می شود و این بدین معناست که همبستگی مشاهده شده در نمونه معنادار بوده و با قبول ۱ درصد خطا و اطمینان ۹۹ درصد می توان رابطه مشاهده شده در نمونه را به جمعیت آماری تعمیم داد.

برای آزمون فرضیه شماره ۲ یعنی وجود همبستگی بین فرهنگ ادهو کراسی و مدیریت دانش ابتدا شاخص های توصیفی مربوطه را بررسی نموده سپس از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم که جدول ۴ نتایج این تحلیل را نشان می دهد:

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ ادهو کراسی و مدیریت دانش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب پیرسون	ضریب تعیین	سطح معناداری	تفسیر
مدیریت دانش	فرهنگ ادهو کراسی	۰/۷۷۸	۰/۶۰۳	۰/۰۰۰	همبستگی مستقیم، بسیار قوی و معنادار

نتایج جدول ۴ وجود همبستگی بین متغیر فرهنگ ادهو کراسی و مدیریت دانش را نشان می دهد و ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۷۷۸ و ضریب تعیین برابر با ۰/۶۰۳ است که حدود ۶۰ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ ادهو کراسی تبیین می شود و این بدین معناست که همبستگی مشاهده شده در نمونه معنادار بوده و با قبول ۱ درصد خطا و اطمینان ۹۹ درصد می توان رابطه مشاهده شده در نمونه را به جمعیت آماری تعمیم داد.

برای آزمون فرضیه شماره ۳ یعنی وجود همبستگی بین فرهنگ مصرف کننده و مدیریت دانش ابتدا شاخص های توصیفی مربوطه را بررسی نموده سپس از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم که جدول ۵ نتایج این تحلیل را نشان می دهد:

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ مصرف کننده و مدیریت دانش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب پیرسون	ضریب تعیین	سطح معناداری	تفسیر
مدیریت دانش	فرهنگ مصرف کننده	۰/۷۹۶	۰/۶۳۲	۰/۰۰۰	همبستگی مستقیم، بسیار قوی و معنادار

با نتایج جدول ۵ وجود همبستگی بین متغیر فرهنگ مصرف کننده و مدیریت دانش را نشان می دهد و ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۷۹۶ و ضریب تعیین برابر با ۰/۶۳۲ است که حدود ۶۳ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ مصرف کننده تبیین می شود و این بدین معناست که همبستگی مشاهده شده در نمونه معنادار بوده و با قبول ۱

درصد خطا و اطمینان ۹۹ درصد می‌توان رابطه مشاهده شده در نمونه را به جمعیت آماری تعمیم داد. برای آزمون فرضیه شماره ۴ یعنی وجود همبستگی بین فرهنگ سلسله مراتبی و مدیریت دانش ابتدا شاخص‌های توصیفی مربوطه را بررسی نموده سپس از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کردیم که جدول ۶ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد:

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ سلسله مراتبی و مدیریت دانش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب پیرسون	ضریب تعیین	سطح معناداری	تفسیر
مدیریت دانش	فرهنگ سلسله مراتبی	۰/۸۱۳	۰/۶۶۰	۰/۰۰۰	همبستگی مستقیم، بسیار قوی و معنادار

با توجه به نتایج جدول ۶ وجود همبستگی بین متغیر فرهنگ سلسله مراتبی و مدیریت دانش را نشان می‌دهد و ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۸۱۳ و ضریب تعیین برابر با ۰/۶۶۰ است که حدود ۶۶ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ سلسله مراتبی تبیین می‌شود و این بدین معناست که همبستگی مشاهده شده در نمونه معنادار بوده و با قبول ۱ درصد خطا و اطمینان ۹۹ درصد می‌توان رابطه مشاهده شده در نمونه را به جمعیت آماری تعمیم داد.

برای سؤال ویژه تحقیق، اینکه فرهنگ سازمانی غالب در سازمان تأمین اجتماعی از دیدگاه کارشناسان کدام است؟ از آزمون فریدمن استفاده شده است. که جدول ۷ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۷: نتایج آزمون فریدمن جهت تعیین فرهنگ سازمانی غالب از دیدگاه کارشناسان صندوق تأمین اجتماعی

انواع فرهنگ	میانگین رتبه‌ها	مقدار آماره	درجه معناداری
فرهنگ ادهو کراسی	۲/۷۲	۱۳/۴۸۸	۰/۰۰۴
فرهنگ سلسله مراتبی	۲/۵۱		
فرهنگ گروهی	۲/۴۶		
فرهنگ مصرف کننده	۲/۳۱		

همان طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود متغیر فرهنگ ادهو کراسی با مقدار ۲/۷۲ دارای بیشترین میانگین رتبه‌ها و فرهنگ مصرف کننده با مقدار ۲/۳۱ دارای کمترین میانگین رتبه‌ها در بین ۴ نوع فرهنگ سازمانی مورد بررسی می‌باشد.

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که اختلاف مشاهده شده بین میانگین رتبه‌ها در بین ۴ نوع فرهنگ سازمانی معنادار بوده و بنابراین قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. مقدار آماره برابر با $13/488$ و معناداری متناظر با آن برابر با $0/04$ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت فرهنگ غالب در سازمان تأمین اجتماعی از نظر کارشناسان سازمان فرهنگ ادهو کراسی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

در تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی با ملاحظه جدول ۲ معلوم می‌شود که فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش تأثیرگذار و دارای همبستگی مستقیم، مثبت، بسیار قوی و معناداری می‌باشد و این بدین معناست که برای استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان توجه به فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مهم و تأثیرگذار الزامی است. که این نتیجه با نتایج تحقیق احسانی که به بررسی "رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان" پرداخته است، و هم چنین در تحقیق مجیدیان، ادبی و ظروفی (۱۳۸۸)، با عنوان «بررسی رابطه بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ایران خودرو)» و تحقیق فریده اسدی (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانشی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی» و تحقیق پروانه مراد (۱۳۸۷) با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش در شرکت ره شهر» همسویی داشته و در همگی آنها این فرضیه تأیید شده است. هم چنین با تحقیقات مشابه خارجی از جمله تحقیق دوروتی لیدفر، مریم علوی و تیموتی کای ورث (۲۰۰۶) و تحقیق مینگ فنگ لای و گوگوانگ لی در سال ۲۰۰۷ و تحقیق شومی تسنگ در سال (۲۰۱۰)، و تحقیق طهیر و همکارانش (۲۰۱۰) همسویی دارد.

در نتیجه گیری از فرضیه شماره ۱، ملاحظه جدول ۳ معلوم می‌دارد که بین فرهنگ گروهی و استقرار مدیریت دانش همبستگی مستقیم، مثبت، بسیار قوی و معناداری وجود دارد و حدود $0/57$ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ گروهی تعیین می‌شود. این بدین معناست که فرهنگ گروهی و تقویت آن در سازمان به استقرار سریع تر مدیریت دانش کمک خواهد کرد چرا که بیش از نیمی از تغییرات مدیریت دانش در سازمان به این متغیر وابسته است. که این نتیجه با نتایج مراد (۱۳۸۷) و احسانی (۱۳۸۹) همسویی دارد.

یافته ها برای فرضیه شماره ۲ با ملاحظه جدول ۴ نشان می‌دهد که بین فرهنگ ادهو کراسی و استقرار مدیریت دانش همبستگی مستقیم، مثبت، بسیار قوی و معناداری وجود دارد و حدود $0/60$ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ ادهو کراسی تعیین می‌شود. و این بدین معنا می‌باشد توجه به فرهنگ ادهو کراسی برای استقرار هر چه بهتر مدیریت دانش کمک خواهد کرد چرا که بیش از نیمی از تغییرات مدیریت دانش در سازمان به این متغیر وابسته است. که این نتیجه با نتایج مراد (۱۳۸۷) و احسانی (۱۳۸۹) همسویی دارد.

طبق تجزیه و تحلیل آماری برای فرضیه شماره ۳ ملاحظه جدول ۵ نشان می‌دهد که بین فرهنگ مصرف کننده و استقرار مدیریت دانش همبستگی مستقیم، مثبت، بسیار قوی و معناداری وجود دارد و حدود $0/63$ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ مصرف کننده تعیین می‌شود. و این بدین معنا می‌باشد که استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان بدون توجه به فرهنگ مصرف کننده هرگز میسر نخواهد بود، چرا که بیش از نیمی از تغییرات مدیریت دانش در سازمان به این متغیر وابسته است. که این نتیجه با نتایج مراد (۱۳۸۷) و احسانی (۱۳۸۹) نیز همسویی دارد.

بررسی تجزیه و تحلیل فرضیه شماره ۴ ملاحظه جدول ۶ و نشان می‌دهد که بین فرهنگ سلسله مراتبی و استقرار مدیریت دانش همبستگی مستقیم، مثبت، بسیار قوی و معناداری وجود دارد و حدود ۰/۶۶ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش توسط متغیر فرهنگ ادوکراسی تعیین می‌شود. و این بدین معنا می‌باشد فرهنگ سلسله مراتبی یکی از انواع مهم فرهنگ سازمانی می‌باشد که می‌تواند تاثیر زیادی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان ایفا کند. که این نتیجه با نتایج مراد (۱۳۸۷) و احسانی (۱۳۸۹) همسویی دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌های برای پاسخ به سوال ویژه تحقیق نشان داد که متغیر فرهنگ ادوکراسی با مقدار ۲/۷۲ دارای بیشترین میانگین رتبه‌ها و فرهنگ سازمانی غالب صندوق تأمین اجتماعی از دیدگاه کارشناسان آن می‌باشد. و به ترتیب بعد از این فرهنگ، فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ گروهی قرار دارند و فرهنگ مصرف کننده دارای پایین ترین رتبه در میان فرهنگ‌ها می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که صندوق برای مستقر ساختن نظام مدیریت دانش در سازمان بیش از همه می‌بایست به فرهنگ ادوکراسی توجه داشته باشد.

با توجه به مطالب بیان شده در مجموع اهمیت هر یک از متغیرهای فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را به خوبی روشن می‌سازد. همچنین وجود یک رابطه مستقیم و تأثیرگذار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را بیان می‌کند، فرهنگ سازمانی یکی از بارزترین شاخصه‌ها در هر سازمان است که می‌تواند بیشترین تأثیر را بر استقرار مدیریت دانش در سازمان داشته باشد. همان طور که پیشینه‌های مشابه نشان می‌دهد همگی وجود رابطه مستقیم و همبستگی مثبت بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را تأیید می‌کنند. فرهنگ سازمانی را می‌توان به انواع مختلف تقسیم نمود که گاه بعضی از آنها مثل فرهنگ گروهی را می‌توان بهترین نوع فرهنگ سازمانی دانست که بیشترین تأثیر را بر عوامل مختلف از جمله مدیریت دانش دارد. همچنین در مباحث مطرح شده مثل مدل‌ها و یا نظریه‌های مختلف همگی نشان دهنده این است که لازمه مدیریت دانش، داشتن همکاری و هماهنگی در سازمان و وجود یک محیط مشارکتی و حمایت مدیریت، و یا به عبارتی یک فرهنگ سازمانی گروهی و مناسب است. در نهایت این نتیجه حاصل می‌شود که فرهنگ سازمانی در مرحله اول و نوع فرهنگ سازمانی حاکم در هر سازمان در مرحله دوم عاملی مهم و مؤثر خواهد بود بر استقرار این نظام، و اما همان گونه که فرهنگ می‌تواند از عوامل مؤثر باشد، نامتناسب بودن و یا ضعف فرهنگ سازمانی گاه به عنوان مانعی برای استقرار این نظام تلقی خواهد شد. لذا توجه به فرهنگ سازمانی در هر سازمان برای استقرار هر گونه نظامی از اهمیت بالایی برخوردار است چرا که فرهنگ سازمان به نوعی هویت یک سازمان تلقی می‌شود. بنابر این با توجه به یافته‌های تحقیق، شناسایی نوع فرهنگ سازمانی در راستای استقرار مدیریت دانش الزامی است.

منابع

فارسی

اسدی، ف. (۱۳۸۸)، **بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی**، فصلنامه المپیک، سال هفدهم، شماره ۴ (پیاپی ۴۸) زمستان ۸۸.

احسانی، ز، (۱۳۸۹)، **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان**، فصلنامه راهبرد، سال ۲۰، شماره ۵۹، تابستان ۹۰.

اخوان، پ، باقری، رال، (۱۳۹۰)، **مدیریت دانش از ایده تا عمل**، تهران: نشر آتی نگر، چاپ چهارم، پاییز ۹۰. افزاه، ع، (۱۳۸۴)، **مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی)**، تهران: نشر دانشگاه امیرکبیر، چاپ دوم.

حسینی، ی، (۱۳۸۵)، **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه تربیت مدرس**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

رابینز، ا، پ، **تئوری سازمان**، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ پانزدهم، ۸۹. مجیدیان، ع، ا، ادبی، س، ح، ظروفی، ف، (۱۳۸۸)، **بررسی رابطه بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش مطالعه موردی: شرکت ایران خودرو**، چهارمین کنفرانس.

محمدی فاتح، ا، سبحانی، م، ص، محمدی، د، (۱۳۹۰)، **مدیریت دانش (رویکردی جامع)**، نشر برآیند پویش، تهران، چاپ دوم، پاییز ۹۰.

نیک پور، ا، (۱۳۸۹)، **بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان**، فصلنامه فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴، پاییز ۹۰، صص ۷-۱۸.

هو، و ک، سیسل، م، (۱۳۷۳)، **تئوری و عمل در مدیریت آموزشی**، ترجمه میرمحمد، عباس زاده، ارومیه، انتشارات دانشگاه ارومیه.

انگلیسی

- Birkinshaw, J, 2007, **Making Sense of Knowledge Management**, Ivey Business Journal Vol, 65.
- Christopian, F. D, 2008, **Organizational culture as a mediating factor on knowledge management system in the aerospace and defense industry**. Doctoral dissertation. School of Global Leadership. entrepreneurship. Proquest Information and Learning Company, Retrieve November from 2007
<https://order.proquest.com/OA/Html/pqdtibeCCTpBuyRoute.jsp>
- Ciganek, A. P., E. Moa, & Srite, M. 2010, **Organizational Culture for Knowledge Management Systems: A Study of Corporate Users**. International Journal of Knowledge Management, Vol.4 No.1, pp. 16 -19.
- Denning, S. 2006, **Ten Steps to Get More Business Value from Knowledge Management**. Strategy and Leadership, Vol.34 No.6, pp. 11 -16.
- Delong D.W. & Fahey, I., 2000. **Diagnostic Culture Barriers to Knowledge Management**, Academy of Management Executive, Vol. 14, No.4, pp. 53-71.
- Hackett, B. 2000, **Beyond Knowledge Management: New Ways to Work and Learn**. The Conference Board Inc., Research Report .1262 -00-RR.
- Hitt, I. H. 2005, **Strategic management: competitiveness and globalization concept**, (6-th ed). Thomson South Western.

- Hoffman, J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K, 2005, **Social Capital, Knowledge Management and Sustained Superior Performance**, Journal of Knowledge Management, Vol.9, No.3, PP.170-182.
- Jones, M. B. 2009, **Organizational Culture & Knowledge Management: An Empirical Investigation of U.S Manufacturing Firms**. Doctoral dissertation NSoutheasternUniversity<http://www.grin.com/en/doc/234455/organizational-culture-and-knowledge-management-an-empirical-investigation> (accessed 20 Dec. 2008
- Lai, Ming-Fong, Lee.Gwo-Guang. 2007, **Relationships of organizational culture toward knowledge activities**. Business Process Management Journal, Vol. 13, No. 2
- Lai. M, Lee, G. 2007. **Relationships of Organizational Culture toward Knowledge Activities**, Business Process Management Journal, Vol. 13, No.2, pp. 306-322.
- Lawsone, S., 2003, **Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management**, Doctoral Dissertation, Nova Southern University. Available Retrieve from <http://202.28.199.34/multim/3100959.pdf>
- Leidner, D. Alavi, M. & Kaworth, T, (2006). **The Role of Culture in Knowledge Management**, International Journal of Collaboration, Vol.2, No.1, pp. 17-40.
- Massa, S. & Stefania, T, 2009, **A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the Food Sector European Management Journal**, No. 27, p.129 – 141.
- Plessis, M. D, Boon. J.A, 2004, **Knowledge Management in e-business and Customer Relationship Management: South African Case Study Findings**, International Journal of Information Management, No.24, pp. 73- 86.
- Park, H., V. Ribiere, and Jr.D. Schulte, 2004, **Critical Attributes of Organizational Culture that Promote Knowledge Management Technology Implementation Success**, Knowledge Management, Vol.8, No.3, pp. 106-117.
- Quinn, R. and Cameron, K., 2006, **Diagnosing and changing organizational culture**, Retrieve from [http://webuser.bus.umich.edu/meronk/culture %20book chapter %201. pdf](http://webuser.bus.umich.edu/meronk/culture%20book%20chapter%201.pdf)
- Tahir, S. et el, 2010, **Knowledge Management Practices; Role of Organizational Culture**. ASBBS Annual Confrence: Las Vegas. Vol. 17, No. 1, pp. 1027-1036.
- Tat, L.W. & Stewart, H. 2007, **Knowledge Management in the Malaysian Aerospace Industry**, Journal of knowledge Management, Vol. 11, No. 1.
- Tseng, Shu-Mei, 2010. **The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance**. Journal of Knowledge Management, Vol. 14, No. 22, pp.269-284.
- Van, F. David D.; Griffin, Ricky, W. 2006, **Dysfunctional Organization Culture;the Role of Leadership in Motivating Dysfunctional Work Behaviors**". Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 8, pp. 698-708.
- Wiro Sock, B, (2010), **Innovations of Knowledge Management**, Publisher of Innovation Schooly and Professional Press.
- Zheng, W, 2005, **The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness**, Doctoral Dissertation, The University of Minnesota, Proquest Information and Learning Company.