

« فراسوی مدیریت »

سال چهارم - شماره ۱۴ - پائیز ۱۳۸۹

ص ص ۱۸-۷

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

امین نیک پور^۱

دکتر سنجر سلاجقه*^۲

چکیده

دانش به عنوان منبع اصلی سازمان ها تلقی شده و به عنوان یک سرمایه مطرح است. انتقال، خلق و بکارگیری دانش مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است و دانشگاهها به عنوان سازمان های تولید کننده دانش می بایستی از این امر بهره مند باشند. هدف این پژوهش تعیین رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی 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. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش نامه های فرهنگ سازی و مدیریت دانش استفاده شده است. 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 فرهنگ سازمانی 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.

واژه های کلیدی:

^۱ - کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی و عضو باشگاه پژوهشگران جوان از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

(nikpour2003@yahoo.com)

^۲ - عضو هیات علمی، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

salajeghi_187@yahoo.com

مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، رسالت سازمانی، تولید دانش

۱. مقدمه

امروزه سازمان ها به سرمایه های نامشهود و معنوی که همان دانش^۱ نامیده می شوند به عنوان یک عالم مهم حیاتی می نگرند. دست یابی به اندوخته های دانش سازمانی^۲، بدون یادگیری ممکن نمی باشد (افراز، ۱۳۸۴، ۶).

ویروساک^۳ (۲۰۱۰) معتقد است که سازمان ها قبل از اقدامات دانشی، بایستی نگاهی دقیق به فرهنگ سازمانی^۴ 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^۵ (KMS) درون یک سازمان یادگیرنده، باید قادر باشد که فعالیت های کاری و یادگیری افراد را با هم هماهنگ سازد و نیز باید در بر گیرنده محرک ها و انگیزه های کافی باشد تا بتوانند همه اعضا را جذب نموده و آنها را درگیر فعالیت های درون سازمانی نماید (ویروساک، ۲۰۱۰، ۴).

مارکو و آرت^۶ (۲۰۰۹) معتقدند که خلق و انتقال مؤثر دانش مستلزم وجود ساختار خاصی در سازمان است. ساختار درونی سازمان می تواند مشوق یا مانع مدیریت دانش باشد. 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 مستقیم نمایند (مارکو و آرت، ۲۰۰۹، ۲۴).

^۱- Knowledge

^۲- Organizational Knowledge

^۳- Wiro Sock

^۴- Organizational Culture

^۵- Knowledge management system^o

^۶- Marco & Art

دانپورت و پروسات^۱ (۲۰۰۹) اعتقاد دارند که مدیریت دانش در سازمانهای پیشرو به ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان کمک می کند و با تبدیل سرمایه های انسانی به دارایی های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می کند (دانپورت و پروسات، ۲۰۰۹، ۱۲).

تفوق (۱۳۸۶) عوامل مؤثر در موفقیت مدیریت دانش را ایجاد فرهنگ دانش محور و حمایت مدیران ارشد از آن می داند (تفوق، ۱۳۸۶، ۲).

اسکات^۲ (۲۰۰۸) سازمان دانش محور و دانش مدار را سازمانی می داند که خلق دانش و فرآیند سهیم شدن دانش در آن درونی شده و به عنوان راه هدایت عملیات مورد قبول واقع شده است (اسکات، ۱۳۸۷، ۸).

به زعم پیروز (۱۳۸۷) از ضرورت های بکارگیری مدیریت دانش این است که سازمان ها محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش میان اعضا بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند. تنها با بررسی تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (پیروز، ۱۳۸۷).

موناکو^۳ (۲۰۰۸) در بیان ضرورت پژوهش و تحقیق در حیطه مدیریت دانش در دانشگاه ها معتقد است که علی رغم عمومیت یافتن مدیریت دانش در عرصه تجارت و اقتصاد، هنوز در دانشگاه ها، مدیریت جایگاه خود را بدست نیاورده است. در حالی که دانشگاه ها با داشتن مراکز تحقیقاتی به عنوان منبع تولید دانش به حساب می آیند و باید پیشرو بکارگیری مدیریت دانش در جامعه باشند (موناکو، ۱۱، ۲۰۰۸).

^۱ - Danpoort & prosatt

^۲ - Scott

^۳ - Monacko

به زعم مهینی (۱۳۸۰) ایجاد مدیریت دانش در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ضروری می باشد تا با ایجاد و نگهداری چهارچوبی که همه اعضای دانشگاه با استفاده آن به اشتراکات و استفاده از دانش برای بهره وری در آموزش، یادگیری- یاد دهی و تحقیق و نیز اهدافی که آنان را قادر می سازد تا به راحتی و همزمان بتوانند به اطلاعات مورد نیاز خود در هر زمان و مکان دست یابند (مهینی، ۲، ۱۳۸۰).

تحقیقات و پژوهشهای متعددی تاکنون مقوله مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی انجام شده است که می توان به موارد زیر اشاره نمود. قلی زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد پرداخته است. نتایج این تحقیق میدانی که بر روی مدیران دانشگاه انجام شده است نشان می دهد که میان فرهنگ سازمانی و درونی سازی و برونی سازی مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد (قلی زاده، ۱۳۸۳، ۱).

خوانساری (۱۳۸۴) در رساله دکتری خود به بررسی وضعیت بکارگیری مدیریت دانش در کتابخانه های تخصصی امور برق پرداخته است و نتیجه گرفته است که کاربست مدیریت دانش در حوزه برق ناچیز بوده و مسایل و مشکلات پیرامون اجرا و پیاده سازی مدیریت دانش در این سازمان از جمله چالش های اصلی به شمار می رود (خوانساری، ۱۳۸۴، ۱).

عسکری (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی رابطه عوامل سازمانی با استراتژی مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی پرداخته و یافته های وی نشان می دهد که رابطه معناداری بین عناصر ساختاری سازمان و انتقال دانش وجود دارد.

نوناکا^۱ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانایی در شرکت هوندا^۲ پرداخته اند و نتیجه گفتند که تا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان متحول نگردد، ایجاد و هدایت دانایی های جدید نتیجه نخواهد داد (نوناکا، ۲۰۰۵، ۱).

^۱ - Nonanco

^۲ - Honda

بر همین اساس تحقیق حاضر به دنبال بررسی ۴ فرضیه زیر می باشد.

- ۱- بین مدیریت دانش و سازگاری سازمانی^۱ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین مدیریت دانش و مشارکت سازمانی^۲ وجود دارد.
- ۳- بین مدیریت دانش و انعطاف پذیری سازمانی^۳ وجود دارد.
- ۴- بین مدیریت دانش و رسالت سازمانی^۴ وجود دارد.

۲- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی بوده و به روش پیمایشی^۵ انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان می باشد. نمونه گیری به روش طبقه ای منظم بوده و تعداد ۷۰ نفر از اساتید تمام وقت به عنوان نمونه تحقیق مشارکت نمودند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسش نامه فرهنگ سازمانی ادوین^۶ (۲۰۰۶) و پرسش نامه محقق ساخته مدیریت دانش می باشد.

پرسش نامه فرهنگ سازمانی ادوین دارای ۴ خرده مقیاس مشارکت سازمانی (۷ سؤال)، سازگاری (۵ سؤال)، انعطاف پذیری سازمانی (۴ سؤال) در رسالت سازمانی، (۹ سؤال) می باشد. این پرسش نامه دارای ۲۵ سؤال است که به روش طیف ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است. روایی^۷ این پرسش نامه، از طریق روش روایی محتوا و اعتبار^۸ (پایایی) آن در تحقیقات متعدد نظیر سبحانی نژاد (۱۳۸۷)،

^۱- Organizational Compatibility

^۲- Organizational Participation

^۳- Organizational Flexibility

^۴- Organizational Mission

- Survey^۵

- Edwin^۶

^۷- Validity

- Reliability^۸

شاین^۱ (۲۰۰۹) و پوپر و لیشیتز^۲ (۲۰۰۹) تأیید شده است. ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس های این پرسش نامه به ترتیب عبارتند از: مشارکت سازمانی (۰/۸۴)، سازگاری سازمانی (۰/۷۸)، انعطاف پذیری سازمانی (۰/۷۱)، رسالت سازمانی (۰/۸۱) و کل پرسش نامه (۰/۸۷) گزارش شده است. پرسش نامه مدیریت دانش دارای ۲۸ سؤال بوده که به روش طیف لیکرت طراحی شده و ابعاد تولید دانش، و کارشناسان صورت گرفته و به منظور تأیید اعتبار آن از روش باز آزمایی استفاده شده است.

در جدول زیر محورهای هر یک از متغیرهای مستقل که برای سنجش آنها در پرسش نامه، سؤال مطرح شده است، درج گردیده که عبارتند از:

جدول شماره ۱: محورهای خرده مقیاس های فرهنگ سازمانی

خرده مقیاس	محورهای سنجش شده
سازگاری سازمانی	ارزش های بنیادین، توافق هماهنگی، پیوستگی، رضایت شغلی، امنیت شغلی، بلوغ سازمانی
انعطاف پذیری سازمانی	یادگیری سازمانی، ایجاد تغییرات، تربیت نیروی انسانی
مشارکت سازمانی	توانمندی، تیم سازی، انگیزش، توسعه و قابلیت ها
رسالت سازمانی	جهت گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم انداز تصمیم گیری ها

برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از روش آمار توصیفی (توزیع فراوانی، درصد) و آمار استنباطی (آزمون کای اسکوئر) و ضریب همبستگی پیرسون با توجه به رتبه ای بودن متغیرهای تحقیق و رگرسیون چند متغیره (گام به گام) استفاده شده است.

^۱ - Sehein

^۲ - Poper & lipshitz

۳- یافته های تحقیق

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنس، رتبه علمی و سنوات تدریس

متغیر	سطح سنجش	فراوانی	درصد
جنس	زن	۲۵	۳۹/۷
	مرد	۳۸	۶۰/۳
	جمع	۶۳	۱۰۰
رتبه علمی	مربی	۱۴	۲۲/۲
	استادیار	۲۵	۳۹/۷
	دانشیار	۱۶	۲۵/۴
	استاد	۸	۱۲/۷
سابقه تدریس	جمع	۶۳	۱۰۰
	کمتر از ۵ سال	۵	۷/۹
	۵-۱۰ سال	۱۱	۱۷/۵
	۱۱-۱۵ سال	۲۲	۳۴/۹
	۱۶-۲۰ سال	۱۷	۲۷
	۲۱ سال و بیشتر	۸	۱۲/۷
جمع	۶۳	۱۰۰	

داده های جدول بالا نشان می دهد که ۶۰/۳ درصد اساتید مرد، ۳۹/۷ درصد دارای مرتبه علمی استادیاری، ۳۴/۹ درصد شرکت کنندگان در تحقیق دارای سابقه تدریس بین ۱۱ تا ۱۵ سال بوده اند.

جدول شماره ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه های تحقیق

نتیجه	سطح معناداری (sig)	تعداد (N)	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۶۳	مدیریت دانش	مشارکت سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۶۳	مدیریت دانش	سازگاری سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۴	۶۳	مدیریت دانش	انعطاف پذیری سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۶۳	مدیریت دانش	رسالت سازمانی

داده های جدول بالا نشان می دهد که هر ۴ فرضیه تحقیق تأیید شده اند و بین متغیرهای مشارکت سازمانی، سازگاری سازمانی، انعطاف پذیری سازمانی و رسالت سازمانی با مدیریت دانش رابطه معنادار گزارش شده است.

برای تعیین و تبیین مؤلفه های مدیریت دانش بر فرهنگ سازمانی از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر مشخص است:

مؤلفه مدیریت دانش	گام	منابع تغییرات متغیر پیش بین	R	تعیین ضریب	F	سطح معناداری	ضریب
تولید دانش	۱	مشارکت سازمانی	۰/۵۱۹	۰/۴۱۲	۳۸/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۵۱۹
	۲	مشارکت سازمانی	۰/۶۱۰	۰/۴۷۳	۳۲/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۳۰۷
		سازگاری سازمانی					۰/۳۱۴
سازماندهی دانش	۱	سازگاری سازمانی	۰/۷۸۶	۰/۵۴۰	۶۵/۱۲۱	۰/۰۰۰	۰/۷۸۶
	۲	سازگاری سازمانی	۰/۷۳۱	۰/۵۶۶	۴۰/۱۹۰	۰/۰۰۰	۰/۴۸۲
		رسالت سازمانی					۰/۲۳۷
توزیع و نشر دانش	۱	سازگاری سازمانی	۰/۶۴۷	۰/۳۱۹	۴۲/۲۹۲	۰/۰۰۰	۰/۶۴۷
	۲	رسالت سازمانی	۰/۵۴۷	۰/۴۲۴	۳۸/۲۵	۰/۰۰۰	۰/۲۵۸
		انعطاف پذیری سازمانی					۰/۲۷۲
کاربرد دانش	۱	انعطاف پذیری سازمانی	۰/۶۲۹	۰/۴۲۷	۴۵/۱۲	۰/۰۰۰	۰/۶۲۹
	۲	رسالت سازمانی	۰/۶۸۲	۰/۴۶۴	۳۶/۶۷	۰/۰۰۰	۰/۳۲۰
							۰/۴۱۵

۴- تبیین و تفسیر

یافته های تحقیق حاضر نشان می دهد که بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در بعد مشارکت سازمانی یافته های تحقیق حاضر با نتایج دلونگ و فاهی^۱ (۲۰۰۹) همخوانی و انطباق دارد.

^۱ - Delong and Fahy

دلونگ و فاهی در پژوهشی تحت عنوان نقش فرهنگ سازمانی در اجرای مؤثر مدیریت دانایی به این نتیجه رسیدند که با ایجاد فضای مشارکت سازمانی می توان مدیریت مبتنی بر دانایی را ترویج نمود. همچنین ویگ^۱ (۲۰۰۸) در مطالعه جامعی در مورد مدیریت دانش و ویژگیهای سازمانی، به اهمیت مشارکت کارکنان جهت دستیابی به مدیریت دانش را یادآوری می کند.

در بعد سازگاری سازمانی یافته های تحقیق حاضر با نتایج مک کاوون^۲ (۲۰۰۷) همخوان است. به اعتقاد مک کاوون سازگاری سازمانی سبب بهبود تصمیم گیری ها، فراهم نمودن سطح رضایت کارکنان، خلق مزیت رقابتی مبتنی بر داراییهای فکری و اجتماعی توسعه و تقویت نیروی کار مدیریت دانش می گردد. همچنین در بعد انعطاف پذیری سازمانی، تحقیق شرف الدین و رولند^۳ (۲۰۰۴) معتقدند که سازمانهای پویا و دانش محور از سطح انعطاف بالایی در آموزه های یادگیری - یاددهی، تحقیق و پژوهش برخوردارند.

همچنین تحقیقات عبدالقادر (۲۰۰۵) به نقش و تأثیر انعطاف پذیری سازمانی در افزایش دانایی محوری و کاربست مدیریت دانش اشاره می کند. در بعد رسالت سازمانی نیز تحقیقات متعددی با نتایج این پژوهش همخوانی دارند که می توان از آن جمله به پژوهش مورالی، تروی و لرن^۴ (۲۰۰۷) اشاره نمود. آنها اعتقاد دارند که رسالت اصلی سازمانهای دانش محور نظیر کالج ها و دانشگاهها خلق و ایجاد و انتقال مدیریت دانش در سطح جامعه و بویژه در میان شهروندان است. در مجموع و جمع بندی می توان اشاره داشت که جهت پیاده سازی مدیریت دانش قبل از هر اقدامی نیازمند بسترسازی فرهنگ سازمانی مطلوب آن هستیم و این مهم از طریق

- Wiig^۱

- Mackiven^۲

- Sharifuddin & Rowland^۳

- Moraley & Teroy and Iorn^۴

ایجاد و تقویت مشارکت سازمانی، سازگاری سازمانی، انعطاف پذیری و رسالت سازمانی خواهد داشت.

References:

- Afrazee, A. (2005). Knowledge Management, Concepts, Models, Measurement and Implementation, Faraze Puplication, (In Persian).
- Danpoort, E & prosatt, B(2009),"the role of knowledge management in universities goals", (<http://www.kms.com>).
- Edwin ,A (2006), organizational culture Inventory , validity and Reliability, Journal of management Education, vol,5(14-15).
- Gholizadeh, M. R. (2004). Examine the Position of Knowledge Management at Ferdowsi University of Mashhad. Master's Thesis, Mashhad: Ferdowsi University, (In Persian).
- Khansari, J. (2005). Reviewing the Knowledge Management Status in Specialized Power Libraries of the Ministry of Energy. PhD Thesis, Tehran: Islamic Azad University, Science Research Branch, (In Persian).
- Mahini, M. (2001). Theories of Organizational Culture and Knowledge Management of Organizations. The Challenges of Higher Education in Iran, (In Persian).
- Marco, D& Art, E (2009), knowledge management for higher Education, university of verginiya press.
- Monacko, N.J(2008)," knowledge management in universities" Journal of Academy of U.P.M university, malasian vol 10, No42.
- Nonano, B, J and al (2005), "Introduction to organizational culture, New york press.
- Pirouz, Sh. (2008). What is knowledge management, (In Persian).
- Scott, M. (2008). Knowledge-Based Organizations. Translated by: A. R. Asadi, Tehran: Sarir Shahr Elm Publication, (In Persian).
- Tafavvogh, M. (2007). Exploring and Explaining the Basic Characteristics of Organizational Culture and its Relationship with Knowledge Management. Master's Thesis, Tehran: Shahid Beheshti University, (In Persian).
- Wiro Sock, B(2010), " Innovations of knowledge management" publisher of Innovation schooly and professional press.