

بررسی رابطه مدیریت دانش براساس نظریه نوناکا (SECI) و فرهنگ سازمانی براساس مدل رایبیز: مطالعه موردی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

علی مرادمند^۱

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی،
دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

مدیریت

اطلاعات

دوره ۹، شماره ۱

بهار و تابستان ۱۴۰۲

چکیده: هدف پژوهش، بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان و ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش براساس نظریه نوناکا و تاکوچی و فرهنگ سازمانی نظریه رایبیز است. این پژوهش از نوع توصیفی است و به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش ۵۱۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی و کارمندان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان است که از این جامعه، ۲۲۰ نفر به روش طبقه‌ای تصادفی و براساس فرمول کرجسی - مورگان انتخاب شد. نتایج نشان داد که در مجموع، وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه، کمتر از شاخص مطلوب (۳/۵) است و فقط مؤلفه جامعه‌پذیری با میانگین ۳/۶۷ بالاتر از شاخص مطلوب بود. همچنین تفاوت میانگین‌های اعضای هیئت‌علمی و کارمندان دانشگاه برای مؤلفه‌های جامعه‌پذیری و درونی‌سازی معنادار به دست آمد. هم‌بستگی و ارتباط بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش نیز معنادار به دست آمد. مؤلفه جامعه‌پذیری بیشترین و مؤلفه بیرونی‌سازی کمترین هم‌بستگی را با فرهنگ سازمانی نشان داد. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون خطی، سه مؤلفه توجه به جزئیات، توجه به اعضای سازمان و تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، تأثیر معناداری بر مدیریت دانش ندارد؛ اما ۶ مؤلفه دیگر (خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به راه‌آورد، توجه به تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی و پایداری) در مجموع ۵۴ درصد از واریانس مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کنند. بین مؤلفه‌های مدیریت دانش براساس مدل نوناکا و تاکوچی و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس مدل رایبیز رابطه مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد و بیشترین میزان هم‌بستگی به مؤلفه جامعه‌پذیری و کمترین هم‌بستگی به مؤلفه درونی‌سازی اختصاص دارد. هم‌بستگی بین فرهنگ سازمانی و تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش معنادار است و هم‌بستگی مثبت و مستقیمی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش سازمانی وجود دارد. در پایان پیشنهادهایی نیز بر اساس نتایج پژوهش ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، مدل تولید و تبدیل دانش سازمانی، نوناکا و تاکوچی، رایبیز، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

مقدمه

رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت و سازمان‌هاست. فرهنگ سازمانی می‌تواند به شدت بر نحوه مدیریت دانش در یک سازمان تأثیر بگذارد. برای مثال، اگر فرهنگ سازمانی بر اساس همکاری، اشتراک‌گذاری اطلاعات و یادگیری مداوم باشد، مدیریت دانش به راحتی و با موفقیت بیشتری انجام می‌شود. از سوی دیگر، مدیریت دانش می‌تواند به شکل‌گیری و تقویت فرهنگ سازمانی کمک کند. با ایجاد سیستم‌های مؤثر برای اشتراک‌گذاری دانش و یادگیری، سازمان‌ها می‌توانند فرهنگی را پرورش دهند که به نوآوری و بهبود مستمر کمک کند. یکی از چالش‌های اصلی در این رابطه، مقاومت در برابر تغییرات فرهنگی است. همچنین، سازمان‌ها باید به دنبال فرصت‌هایی باشند که از طریق مدیریت دانش می‌توانند فرهنگ سازمانی خود را تقویت کنند. در عصر اطلاعات و جامعه دانایی محور کنونی، مدیریت تمام سازمان‌ها به مدیریت درست و منطقی دانش و تجربیات مفید منابع انسانی متکی هستند و دانایی به‌مثابه قدرت و توانایی شمرده می‌شود. بنابر عقیده پیتز دراکر، ارزش دانش بسی فراتر از ارزش سرمایه و کار و عامل اصلی بهره‌وری و قدرت رقابت یک سازمان با رقبای خود است. به عبارت دیگر، دانش ارزشمندترین منبع اقتصادی و راهبردی سازمان و عامل اصلی بقای سازمان بوده و به‌عنوان شاخص مهم و متمایز حفظ مزیت رقابتی آن محسوب می‌شود (دراکر^۱، ۱۹۹۳؛ دراکر، ۲۰۰۰؛ هالوی و مک‌کارتی^۲، ۲۰۰۶). از این رو، چنین سرمایه و عامل ارزشمند و تأثیرگذاری، قطعاً نیازمند برنامه‌ریزی و مدیریت اثربخش و کارآمد است. مدیریت دانش عبارت است از اعمال اصول مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش (نهان به عیان و برعکس)، در داخل سازمان، از طریق کشف، گردآوری، به‌اشتراک‌گذاری و استفاده کارآمد از دانش، به‌عنوان یک سرمایه ارزشمند سازمانی در راستای دستیابی بهینه به اهداف سازمانی (حسن‌زاده، ۱۳۸۷). نظریه تولید و تبدیل دانش سازمانی در سال ۱۹۹۴ مطرح و یک سال بعد، در مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) متجلی شد. اشتراک دانش بخش مهمی از مدیریت دانش است و یکی از فعالیت‌های اصلی در مدیریت دانش محسوب می‌شود (آیو^۳، ۲۰۱۹). این رفتار برای رشد یک سازمان مهم است تا اطمینان حاصل شود که اطلاعات مهم، به افراد مناسب در سازمان و به‌سرعت و به‌موقع منتقل می‌شود (کوچارسکا و بدفورد^۴، ۲۰۱۹). فرایند انتقال دانش بین افراد، بین گروه‌ها و بین افراد با گروه‌ها به شکل مؤثر و کارآمد انجام می‌شود (داونپورت و پروساک^۵، ۱۹۹۸). دانش ضمنی حاوی بینش‌های ذهنی و شهودی است و در تجربه و رفتار ریشه دارد. در این فرایند، تبادل دانش اعم از دانش ضمنی و دانش آشکار انجام می‌شود، درحالی که دانش صریح، دانشی است که می‌تواند به‌صورت رسمی و سیستماتیک مدون و مدیریت شود (فینک بینر^۶، ۲۰۱۷) و می‌توان آن را به‌صورت کلامی، متنی، تصویری یا عددی با دیگران به اشتراک گذاشت یا آن را ذخیره کرد.

1. Drucker
2. Halawi, Aronson and McCarthy
3. Ayo
4. Kuchareska & Bedford
5. Davenport & Prusak
6. Finkbeiner

اشتراک دانش در سازمان ابعاد گوناگونی دارد و شامل مشارکت‌های مکتوب، ارتباطات سازمانی، تعاملات شخصی و اجتماعات عمل می‌شود و به این ترتیب دانش ضمنی می‌تواند در صورت وجود فرهنگ سازمانی متناسب‌سازی شده به دانش آشکار تبدیل شود و برعکس (احمد، شریف و شیخ^۱، ۲۰۲۰). فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان با استفاده از سازوکارهای اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، ترکیبی و درونی‌سازی انجام داد. در پژوهش حاضر، مدیریت دانش بر اساس چهار فرایند اساسی سنجیده شده است: جامعه‌پذیری^۲ (تبدیل دانش نهان به نهان)، ترکیب^۳ (تبدیل دانش عیان به عیان)، درونی‌سازی^۴ (تبدیل دانش عیان به نهان) و بیرونی‌سازی^۵ (تبدیل دانش نهان به عیان). گزینه‌های سنجش از پرسش‌نامه مدیریت دانش، برگرفته از نظریه و مدل خلق و تبدیل دانش سازمانی نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) بوده که در پایان‌نامه تیریزی (۱۳۹۷) نیز نقل شده است. میانگین نمره‌دهی افراد در هر یک از خرده مقیاس‌های فوق براساس مقیاس لیکرت سنجیده می‌شود.

مدیریت بهینه دانش هم مستلزم شناسایی دقیق نوع و میزان تجربیات مفید سازمان، گردآوری، پردازش، سازمان‌دهی، توزیع و بهره‌برداری درست، در راستای نیل به اهداف و رسالت‌های سازمان است. اما مدیریت دانش برای آنکه کارآمد و تأثیرگذار باشد باید با عامل مؤثر و مهم دیگر که همان فرهنگ سازمانی است هماهنگ و سازگار باشد؛ زیرا فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش سازمانی نقش حیاتی ایفا می‌کند و یک منبع و مزیت مهم رقابتی، در جهت دستیابی سازمان‌ها به اهداف خود محسوب می‌شود. فرهنگ سازمانی، شیوه انجام امور در سازمان را برای کارکنان مشخص می‌کند. فرهنگ سازمانی، ادراکی یکسان از سازمان است که در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که اعضای سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند. در پژوهش حاضر، فرهنگ سازمانی براساس ۹ مؤلفه اقتباس شده از مدل فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۶) که در پژوهش قناتی (۱۳۸۷) نقل شده است، براساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای سنجیده می‌شود. این پرسش‌نامه شامل ۹ مؤلفه خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارمندان، توجه به تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی و پایداری است.

آماده‌سازی زمینه‌های فرهنگ سازمانی برای سازگاری و هماهنگی با مدیریت دانش از پرچالش‌ترین و مشکل‌ترین کارهاست؛ زیرا فرهنگ سازمانی، هم به‌عنوان عامل بازدارنده و هم به‌عنوان عامل مشوق و توانمندساز در اجرای پروژه‌های مدیریت دانش سازمانی مطرح است و از این حیث به توجه و بررسی دقیق نیاز دارد. همچنین فرهنگ سازمانی شاخص اصلی خلاقیت، نوآوری و دلیل اصلی رقابت در بین سازمان‌هاست و به‌علت برخورداری از ویژگی‌های منحصر به فرد گروهی و فردی، در پذیرش یا عدم پذیرش

1Ahmed, Sharif & Sheikh

2. Socialization

3. Combination

4. Internalization

5. Externalization

نظام مدیریت دانش سازمان، نقش حیاتی ایفا می‌کند (پیلانیا^۱، ۲۰۰۶). از آنجایی که فرهنگ سازمانی بر تمام فعالیت‌های سازمان و اعضای آن به‌طور قابل توجهی تأثیرگذار است، می‌تواند از طریق ایجاد انگیزه، تغییر نگرش‌های فردی و گروهی و ارتقای سطح تعهدهای حرفه‌ای نیروی انسانی، در سازمان قدرت مضاعفی در پیشبرد اهداف و رسالت‌ها ایجاد کند و در طراحی نظام‌ها، ساختارها، رویه‌های درست مدیریتی، ترسیم چشم‌اندازها، سیاست‌گذاری، اجرای خط‌مشی‌ها و برنامه‌های راهبردی، نقش مهم و حیاتی ایفا کند (امیر اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۳). می‌توان گفت این یک ویژگی بسیار منحصربه‌فردی است که فقط فرهنگ سازمانی می‌تواند آن را ایجاد کند و در نتیجه، یک قابلیت و توانمندی تکرار نشدنی و ویژه در زمینه رقابت با سازمان‌های رقیب ایجاد کند (هال^۲، ۱۹۹۳). بنابراین مدیران ارشد و مجرب سازمان، به‌خوبی بر این امر مهم واقف هستند که مدیریت دانش سازمانی، بدون مدیریت فرهنگ سازمانی، ایجاد فرهنگ سازگار با مدیریت دانش و کنار گذاشتن فرهنگ‌های ناکارآمد و رویه‌های مدیریتی ناسازگار امکان‌پذیر نخواهد بود. همچنین آن‌ها به‌خوبی می‌دانند که باید به شکل کارآمد و مؤثر تغییرات مثبت و نوآورانه مبتنی بر خرد جمعی، کار تیمی و اشتراک دانش را تشویق کنند (کوراتکو و ولش^۳، ۲۰۰۴).

با توجه به مطالب فوق و اهمیت مدیریت دانش در سازمان و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان برای توسعه اهداف آموزشی و پژوهشی و ارتقای جایگاه خود در کنار سازمان‌های رقیب و با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در این زمینه در این دانشگاه انجام نشده است، لازم است جایگاه مدیریت دانش و میزان ارتباط آن با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بررسی کند و با ارتقا و بهبود دائم وضعیت مدیریت دانش سازمانی و متناسب‌سازی شرایط فرهنگی، برنامه‌های راهبردی خود را طراحی و به اجرا بگذارد. برای نیل به هدف فوق این پژوهش به بررسی جایگاه مدیریت دانش و رابطه آن با فرهنگ سازمانی موجود در سطح دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می‌پردازد؛ زیرا مطالعه و شناسایی فرهنگ متناسب با الگوها و استراتژی‌های گوناگون مدیریت دانش در سطوح آموزشی، پژوهشی و خدماتی را تا حدود زیادی تضمین خواهد کرد.

پیشینه پژوهش

نظریه تولید و تبدیل دانش سازمانی نخست در سال ۱۹۹۴ توسط نوناکا نظریه‌پرداز ژاپنی مطرح شد و سپس در سال ۱۹۹۵ توسط نوناکا و تاکوچی تحت عنوان مدل خلق و تبدیل دانش سازمانی ارائه شد. اساس این مدل دانش نهان و دانش عیان و فرایندهای انتقال و تبدیل آن‌ها به یکدیگر است. همان طوری که در شکل ۱، مشخص است، برای انتقال و تبدیل دو نوع دانش مذکور چهار فرایند مشخص وجود دارد: الف) ضمنی به ضمنی (فرایند جامعه‌پذیری). این فرایند از طریق برگزاری جلسه‌ها و گروه‌های بحث بین کارکنان سازمان انجام می‌شود.

1. Pillnia

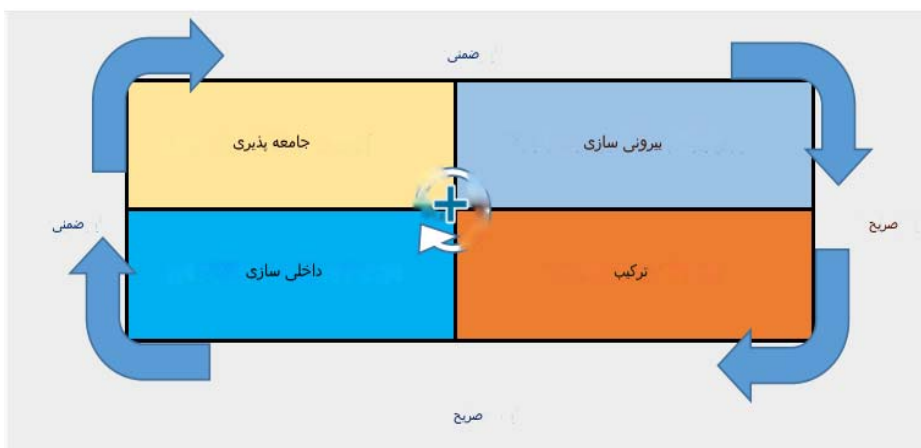
2. Hall

3. Kuratko & Welsch

ب) ضمنی به صریح (فرایند بیرونی‌سازی). این فرایند از طریق ارائه دانسته‌ها و تجربیات افراد در قالب سخنرانی‌های رسمی در کنفرانس‌ها و مجامع علمی و انتشار آثار مکتوب در اشکال مختلف صورت می‌پذیرد.

ج) صریح به صریح (فرایند ترکیب/ارتباطات). این فرایند در قالب استفاده مؤثر از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای سازمان‌دهی، توزیع و انتقال کارآمد دانش مکتوب انجام می‌شود.

د) صریح به ضمنی (فرایند داخلی‌سازی). در این فرایند افراد سازمان از طریق دریافت دانش صریح به یک ایده بکر و نو دست پیدا می‌کنند یا براساس آن یک عمل کاربردی سودمندی را برای سازمان انجام می‌دهند.



شکل ۱. مدل خلق و تبدیل دانش سازمانی نوناکا و تاکوچی

در فرایندهای فوق تبدیل دانش از ضمنی به صریح و همچنین از انفرادی به جمعی به‌طور پی‌درپی اتفاق می‌افتد و در نهایت به دانش خاص سازمانی منجر می‌شود و در صورتی که هر کدام از فرایندهای مذکور به‌درستی انجام شود، در سطوح مختلف سازمان پیامدهای مثبت زیر را به همراه خواهد داشت (حسن زاده، ۱۳۸۷، ۳۴):

- به اشتراک‌گذاری دانش به وسیلهٔ افراد شاغل در سازمان؛
- تبدیل دانش ضمنی افراد و گروه‌ها به مفاهیم، محصولات و مصداق‌های عینی؛
- ترکیب مفاهیم گروه‌ها با داده‌ها، اطلاعات و دانش بیرونی موجود در سازمان؛
- تبیین و بسط مفاهیم به شکل کاربردی و ملموس‌تر؛
- توزیع دانش جدید در بین افراد سازمان

اشتراک دانش بخشی از مدیریت دانش و یکی از فعالیت‌های اصلی در مدیریت دانش است. این رفتار که تیمی و گروهی بوده و ریشه در فرهنگ سازمانی هم دارد، برای رشد و موفقیت سازمان بسیار مهم

است تا اطمینان حاصل شود که هر اطلاعات مهمی به افراد مناسب و در زمان در سازمان منتقل می‌شود. بنابراین در یک سازمان فرایند انتقال دانش بین گروه‌ها، بین افراد و بین گروه‌ها با افراد باید انجام شود. در این فرایند تبادل دانش اعم از دانش ضمنی و آشکار وجود دارد. دانش ضمنی حاوی بینش‌های ذهنی و شهودی است و در رفتار و تجربه عملی ریشه دارد؛ اما دانش صریح دانشی است که به‌صورت رسمی و سیستماتیک مدون می‌شود و می‌توان آن را به‌صورت کلامی، متنی، تصویری یا عددی به اشتراک گذاشت یا ذخیره کرد. اشتراک دانش فعالیت است که نیازمند فرهنگ، سازوکارها و رسانه‌های مناسب برای اجرای کارآمد و مؤثر است و همان طوری که اشاره شد، یکی از مناسب‌ترین و شناخته شده‌ترین سازوکارها، فرایند ماریج دانش (SECI) از نوناکا و تاکوچی است.

به‌گفته کامرون و کوین^۱ (۲۰۰۶) توجه به مفهوم فرهنگ سازمانی به‌طور جدی در دهه ۱۹۸۰ آغاز شد. آن‌ها استدلال می‌کنند که ارزش‌های بدیهی گرفته‌شده، مفروضات اساسی، انتظارات و تعاریف موجود در حال حاضر در دلیل نادیده‌گرفتن فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک عامل مهم نقش دارند. این بحث که عملکرد سازمانی به‌طور پیچیده‌ای با فرهنگ‌های سازمانی خاصی در هم تنیده است، موضوع محبوب بسیاری از محققان و متخصصان بوده است (دیلانگ و فاهی^۲، ۲۰۰۰؛ شاین^۳، ۲۰۰۴). رفتار سازمانی بیشتر توسط فرهنگ آن تعیین می‌شود تا دستورالعمل‌های مدیریت ارشد و اجرای استراتژی‌ها، در بسیاری از سازمان‌ها در صورت مغایرت با فرهنگ سازمان تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

فقدان فرهنگ سازمانی قوی موجب کاهش میزان کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود و بنابراین با فرهنگ‌سازی مناسب و سازگار با مدیریت دانش می‌توان بهره‌وری سازمان را ارتقاء داد (رابینز، ۱۹۹۷). زیرا فرهنگ سازمانی، هم‌بستگی، هم‌گرایی بین افراد و تعهد حرفه‌ای را تقویت می‌کند، موجب افزایش بهره‌وری و موفقیت سازمان می‌شود (اوکلند^۴، ۲۰۰۳). بنابر نظر رابینز، بررسی و شناخت الگوهای فرهنگی حاکم بر یک سازمان می‌تواند به شناخت الگوهای رفتاری اعضای سازمان منجر شود و در نتیجه به اجرای کارآمد پروژه‌های مدیریت دانش کمک کند (رابینز^۵، ۱۳۷۹: ۳۷۷).

کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹)، پژوهشی را با هدف بررسی رابطه بین فرایندهای مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز، روی معاونان، مدیران و کارشناسان سازمان مرکزی شهرداری مشهد انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین فرایندهای مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و بیانگر نقش مهم و تعیین‌کننده فرهنگ سازمانی در اجرای فرایندهای مدیریت دانش و برقراری سیستم مدیریت دانش است.

امیر اسماعیلی، نکویی مقدم، خسروی، میرزایی و ارومیه‌ای (۱۳۹۳) رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بررسی کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که

1. Cameron and Quinn
2. De Long and Fahey
3. Schein
4. Oakland.
5. Robbins

میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه آماری معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سطح مطلوب قرار دارد؛ بنابراین می‌تواند به‌عنوان یک اهرم قدرتمند جهت تقویت رفتار سازمانی و مدیریت کارآمد و بهینه دانش سازمانی در سطوح مختلف دانشگاه استفاده شود.

پارسا، مهرعلی‌زاده و زمانی (۱۳۹۳)، جایگاه مدیریت دانش و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید چمران اهواز را براساس نظریه خلق و تبدیل دانش در سازمان و الگوی فرهنگ سازمانی رابینز بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که میزان مطلوبیت مدیریت دانش در سطح دانشگاه پایین‌تر از حد متوسط بوده، بیرونی‌سازی در قلمرو مدیریت دانش از بالاترین جایگاه برخوردار است و بین اکثر مؤلفه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. همچنین براساس نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام پژوهش آن‌ها، پنج مؤلفه فرهنگ سازمانی شامل حمایت مدیریت، هویت، کنترل، سازش با تعارض و ریسک‌پذیری، تأثیر معناداری بر مدیریت دانش دارد؛ به‌طوری‌که این پنج مؤلفه روی هم قادرند ۳۶ درصد واریانس مدیریت دانش را پیش‌بینی کنند. همچنین مؤلفه درونی‌سازی مدیریت دانش، به تنهایی می‌تواند ۲۵ درصد از واریانس فرهنگ سازمانی دانشگاه را پیش‌بینی کند.

فدایی، نقشینه و اندایش (۱۳۹۷)، به بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با مدیریت دانش در دانشگاه تهران پرداخته‌اند. در این پژوهش از پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسش‌نامه مدیریت دانش نیومن استفاده شده است. براساس نتایج پژوهش آن‌ها بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه معنادار مثبت و مستقیم وجود دارد؛ بدین معنا که سطح بالای فرهنگ سازمانی با سطح بالای مدیریت دانش سازمانی در دانشگاه تهران همبسته هستند. همچنین مؤلفه‌های تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت، پیش‌بین‌های معناداری برای مدیریت دانش سازمانی هستند و هرچه میزان تغییرپذیری، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی بیشتر باشد، باعث ارتقای وضعیت مدیریت دانش خواهد شد.

شهرکی ثانوی، روباتی و شهرکی^۱ (۲۰۱۶)، پژوهشی را با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با مدیریت دانش روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش، از نظر آماری رابطه معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون خطی در این پژوهش بیانگر پیش‌بین بودن فرهنگ سازمانی توسط مؤلفه‌های مدیریت دانش (۲۶ درصد) است.

شاکری و محمد بکوتیان (۲۰۲۰)، پژوهشی را روی ۵۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه‌های دولتی ایران با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خلق دانش سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که پیشینه کارکنان، بر ادراک آن‌ها از فرهنگ سازمانی در حمایت از خلق دانش تأثیری ندارد؛ اما فرهنگ سازمانی در ایجاد و اشتراک مؤثر و کارآمد دانش و تجربیات آن‌ها نقش مهمی دارد.

ابورمان، روسماینی و الزوبی^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و کارایی سازمانی روی ۱۹۶ نفر از کارکنان وزارت حمل و نقل و راه آهن الحجاز، به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش سازمانی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد؛ اما میانجیگری فرهنگ سازمانی بر رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه معناداری ندارد. نتایج حاصل از این پژوهش مبنایی را برای ما فراهم می‌کند تا برخی استنباط‌های مهم را استخراج کنیم. یکی اینکه مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد؛ به این معنا که افزایش عملکرد سازمانی مستلزم مدیریت قابل اعتماد و کاربرد مدیریت دانش در تمامی سطوح از نظر شناسایی، کسب، ذخیره، اشتراک و کاربرد دانش در راه آهن حجاز دارد. دیگر اینکه مدیریت دانش بر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ یعنی مدیریت دانش باعث افزایش فرهنگ سازمانی و متقابلاً فرهنگ سازمانی موجب ارتقای جایگاه مدیریت دانش می‌شود.

ساوان و نورهتایی^۲ (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی بر اساس مقالات منتشر شده در سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۱ در پایگاه اطلاعاتی اسکوپوس پرداختند و به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش سازمانی هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیرهای میانجی یعنی سازوکارهای حکمرانی رسمی، استقلال شغلی، فرصت تسهیم دانش، احساس رفا، هنجارهای ذهنی و اعتماد تأثیر می‌گذارد و جهت و میزان اهمیت تأثیر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش به نوع فرهنگ سازمانی بستگی دارد و با ایجاد فرهنگ مساعد برای به اشتراک‌گذاری دانش و تقویت نفوذ فرهنگ سازمانی از طریق متغیرهای میانجی مذکور می‌توان زمینه‌های مساعد به اشتراک‌گذاری دانش را در سازمان ایجاد کرد.

به‌طور کلی براساس نظریه تولید و تبدیل دانش سازمانی نوناکا و تاکوچی در مدیریت دانش چهارفرایند مشخص وجود دارد که این فرایندها بدون وجود فرهنگ سازمانی مناسب کارایی لازم را از دست می‌دهند؛ زیرا در مدیریت دانش کار تیمی و تسهیم دانش و تجارب مهم‌ترین عامل است و این امر مهم بدون ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب نمی‌تواند صورت پذیرد؛ به طوری که در اکثر پژوهش‌های انجام شده، به رابطه معنادار و مستقیم بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اذعان داشته و به این نتیجه رسیده اند که در اغلب موارد، وجود فرهنگ متعالی و سطح بالا، به مدیریت دانش سازمانی متعالی ختم خواهد شد و در مقابل، وجود مدیریت دانش پیشرفته، موجب ارتقای سطح فرهنگ سازمانی خواهد شد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش می‌توانند پیش‌بینی‌کننده یکدیگر باشند.

این تحقیق با هدف شناسایی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان براساس نظریه نوناکا و تاکوچی و رابطه آن با فرهنگ سازمانی موجود در این دانشگاه، فرضیه‌های زیر را دنبال می‌کند:

۱. مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان در وضعیت مطلوب قرار دارد.
۲. بین وضعیت مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان رابطه وجود دارد.
۳. بین مؤلفه‌های مدیریت دانش براساس نظریه نوناکا و تاکوچی (جامعه‌پذیری، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس نظریه رابینز (خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج بر کارکنان، توجه به تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی و پایداری) رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است و به‌روش پیمایشی انجام شده است. جهت تحلیل داده‌ها، از آزمون هم‌بستگی پیرسون، آزمون تی یک گروهی و تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره به روش گام‌به‌گام و از نرم‌افزار اسپاس اس ۱۹ استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، ۵۱۰ نفر از دو گروه اعضای هیئت‌علمی (۲۸۲ نفر) و کارمندان امور آموزشی، پژوهشی و اداری (۲۲۸ نفر) دانشگاه شهید مدنی آذربایجان است. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، از مجموع جامعه آماری پژوهش براساس فرمول نمونه‌گیری کرجسی - مورگان، ۲۲۰ نفر برای این پژوهش انتخاب شدند. از این تعداد ۱۲۰ نفر اعضای هیئت‌علمی و ۱۰۰ نفر کارمند، پرسش‌نامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. در جدول ۱، نمونه آماری شرکت‌کنندگان در پژوهش به تفکیک سمت بیان شده است.

جدول ۱. توزیع نمونه آماری پژوهش به تفکیک سمت

تعداد	سمت
۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی
۱۰۰	کارمندان
۲۲۰	جمع

ابزار پژوهش

الف) پرسش‌نامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی: این پرسش‌نامه شامل چهار مؤلفه (جامعه‌پذیری، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی دانش) است که شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و از خیلی‌زیاد تا خیلی‌کم است و براساس نظریه خلق و تبدیل دانش سازمانی نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) تدوین شده و در پایان نامه تبریزی (۱۳۹۷) نقل شده است. ضرایب پایایی برای مؤلفه‌های اساسی نظریه فوق برای جامعه‌پذیری ۰/۷۱، برای برونی‌سازی ۰/۷۴، برای ترکیب ۰/۷۹ و برای درونی‌سازی دانش ۰/۷۵ ذکر شده است.

ب) پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی: این پرسش‌نامه از مقاله رابینز (۱۹۹۶) اقتباس شده و در مقاله قناتی (۱۳۸۷) نقل شده است. این پرسش‌نامه شامل ده مؤلفه خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارمندان، توجه به تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی و پایداری است که در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف نمره‌گذاری شده است. پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۹ ذکر شده است. در پژوهش حاضر، پایایی هردو پرسش‌نامه با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج حاصل در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲. پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش به تفکیک مؤلفه‌های فرعی آن‌ها

مدیریت دانش	آلفای کرونباخ	فرهنگ سازمانی		آلفای کرونباخ
کل	۰/۸۶	کل	۰/۹۰	کل
جامعه‌پذیری	۰/۷۵	خلاقیت و نوآوری	۰/۷۹	توجه به اعضای سازمان
برونی‌سازی	۰/۷۳	خطرپذیری	۰/۶۷	توجه به تیم
ترکیب	۰/۶۹	توجه به جزئیات	۰/۴۵	جاه‌طلبی و تهورطلبی
درونی‌سازی	۰/۸۵	توجه به ره‌آورد	۰/۵۲	پایداری

یافته‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه نخست تحقیق مبنی بر اینکه بین وضعیت مطلوب مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان با شاخص مطلوب تفاوت معنادار وجود دارد، از آزمون تی یک‌گروهی و دوگروهی با شاخص مطلوب مفروض تحقیق ($T - value = ۳/۵$) استفاده شد. اطلاعات حاصل از آزمون این فرضیه در جدول‌های ۳ و ۴ ارائه شده است.

طبق یافته‌های پژوهش حاضر، میانگین نمره‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در مؤلفه‌های جامعه‌پذیری (۳/۶۷) و بیرونی‌سازی (۲/۸۰)، بیشتر از میانگین کارمندان دانشگاه است و در مؤلفه‌های درونی‌سازی (۳/۲۳) و ترکیب (۲/۷۵)، کمتر از میانگین کارمندان دانشگاه است. همچنین در مورد اعضای هیئت‌علمی، تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش، به‌جز مؤلفه جامعه‌پذیری (۳/۶۷)، کمتر از شاخص مطلوب بودند. در مورد کارمندان هم مؤلفه‌های جامعه‌پذیری (۳/۶۳) و ترکیب (۳/۶۰)، بالای شاخص مطلوب و مؤلفه‌های بیرونی‌سازی (۲/۵۲) و درونی‌سازی (۳/۲۵)، کمتر از شاخص مطلوب بودند. هم در مورد اعضای هیئت‌علمی و هم کارمندان، در هر چهار مؤلفه مدیریت دانش طبق مدل نوناکا و تاکوچی، تفاوت میانگین‌ها در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است. بیشترین میانگین اعضای هیئت‌علمی با مقدار ۳/۶۷ و کارمندان با مقدار ۳/۶۳، مربوط به مؤلفه جامعه‌پذیری است که بالاتر از شاخص مطلوب است. کمترین میانگین اعضای هیئت‌علمی مربوط به مؤلفه ترکیب با مقدار میانگین ۲/۷۵ و کمترین میانگین کارمندان هم مربوط به مؤلفه بیرونی‌سازی با مقدار میانگین ۲/۵۲ است.

جدول ۳. آزمون تی یک گروهی برای تشخیص مطلوبیت مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

مؤلفه‌ها	نمونه	تعداد	میانگین	درجه آزادی	T-Value	شاخص مطلوب	سطح معناداری
جامعه‌پذیری	اعضای هیئت علمی	۱۲۰	۳/۶۷	۱۱۹	۱۹/۳۲	۳/۵	۰/۰۵
	کارمندان	۱۰۰	۳/۶۳	۹۹	۱۳/۰۱	۳/۵	۰/۰۵
	کل	۲۲۰	۳/۶۲	۲۱۸	۱۶/۵۴	۳/۵	۰/۰۵
بیرونی‌سازی	اعضای هیئت علمی	۱۲۰	۲/۸۰	۱۱۹	۰/۵۱	۳/۵	۰/۰۵
	کارمندان	۱۰۰	۲/۵۲	۹۹	۴/۱۸	۳/۵	۰/۰۵
	کل	۲۲۰	۲/۷۰	۲۱۸	۲/۲۶	۳/۵	۰/۰۵
ترکیب	اعضای هیئت علمی	۱۲۰	۲/۷۵	۱۱۹	۶/۵۵	۳/۵	۰/۰۵
	کارمندان	۱۰۰	۳/۶۰	۹۹	۶/۷۱	۳/۵	۰/۰۵
	کل	۲۲۰	۳/۷۰	۲۱۸	۹/۳۶	۳/۵	۰/۰۵
درونی‌سازی	اعضای هیئت علمی	۱۲۰	۳/۲۳	۱۱۹	۱۳/۵۴	۳/۵	۰/۰۵
	کارمندان	۱۰۰	۳/۲۵	۹۹	۷/۹۰	۳/۵	۰/۰۵
	کل	۲۲۰	۳/۲۵	۲۱۸	۱۵/۱۱	۳/۵	۰/۰۵
جمع	اعضای هیئت علمی	۱۲۰	۳/۳۶	۱۱۹	۹/۹۸	۳/۵	۰/۰۵
	کارمندان	۱۰۰	۳/۲۵	۹۹	۷/۹۵	۳/۵	۰/۰۵
	کل	۲۲۰	۳/۳۱	۲۱۸	۱۰/۸۱	۳/۵	۰/۰۵

برای بررسی دقیق‌تر تفاوت میانگین‌های اعضای هیئت علمی و کارمندان، از آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شد که نتایج این آزمون به شرح جدول ۴ ارائه شده است.

میانگین نمرات اعضای هیئت علمی دانشگاه به استثنای مؤلفه جامعه‌پذیری با مقدار میانگین ۳/۶۷، در تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش، کمتر از میزان شاخص مطلوب است. همچنین تفاوت میانگین‌های اعضای هیئت علمی و کارمندان، در مؤلفه‌های جامعه‌پذیری و درونی‌سازی در سطح $P = 0/05$ معنادار است؛ اما در مورد مؤلفه‌های بیرونی‌سازی و ترکیب معنادار نیست. در مجموع در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان میانگین مدیریت دانش کمتر از شاخص مطلوب بوده است و این تفاوت در حدود $0/11$ به‌دست آمده و در سطح $P < 0/05$ معنادار است.

جدول ۴. مؤلفه‌های آزمون تی گروه‌های مستقل برای بررسی میزان مطلوبیت مدیریت دانش در دانشگاه شهید

مدنی آذربایجان

سطح معناداری	درجه آزادی	T-Value	میانگین	تعداد	نمونه	مؤلفه‌ها
۰/۰۰۷	۲۱۸	- ۰/۴۱	۳/۶۷	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	جامعه‌پذیری
			۳/۶۳	۱۰۰	کارمندان	
۰/۴۳۰	۲۱۸	- ۴/۱۷	۲/۸۰	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	بیرونی‌سازی
			۲/۵۲	۱۰۰	کارمندان	
۰/۵۵۱	۲۱۸	- ۱/۸۰	۲/۷۵	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	ترکیب
			۳/۶۰	۱۰۰	کارمندان	
۰/۰۰۲	۲۱۸	- ۱/۸۳	۳/۲۳	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	درونی‌سازی
			۳/۲۵	۱۰۰	کارمندان	
۰/۰۰۹	۲۱۸	- ۱/۳۸	۳/۳۶	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	جمع
			۳/۲۵	۱۰۰	کارمندان	

براساس فرضیه دوم پژوهش، بین وضعیت مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون به شرح جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. ضریب هم‌بستگی بین فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

فرهنگ سازمانی				مدیریت دانش
سطح معناداری	r	تعداد	نمونه	
۰/۰۵	۰/۵۷	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	جامعه‌پذیری
۰/۰۵	۰/۴۳	۱۰۰	کارمندان	
۰/۰۵	۰/۵۲	۲۲۰	کل	
۰/۰۵	۰/۴۸	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	بیرونی‌سازی
۰/۰۵	۰/۴۲	۱۰۰	کارمندان	
۰/۰۵	۰/۳۹	۲۲۰	کل	
۰/۰۵	۰/۵۰	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	ترکیب
۰/۰۵	۰/۶۰	۱۰۰	کارمندان	
۰/۰۵	۰/۴۹	۲۲۰	کل	
۰/۰۵	۰/۴۶	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	درونی‌سازی
۰/۰۵	۰/۵۴	۱۰۰	کارمندان	
۰/۰۵	۰/۴۲	۲۲۰	کل	
۰/۰۵	۰/۳۶	۱۲۰	اعضای هیئت‌علمی	جمع
۰/۰۵	۰/۴۱	۱۰۰	کارمندان	
۰/۰۵	۰/۳۲	۲۲۰	کل	

بر اساس نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های چهارگانه مدیریت دانش طبق مدل نوناکا و تاکوچی در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان بیشترین ارتباط و همبستگی بر اساس نظر اعضای هیئت‌علمی مربوط به مؤلفه جامع‌پذیری ($r = 0/57$) و کمترین همبستگی، مربوط به مؤلفه درونی‌سازی ($r = 0/46$)، است؛ اما همبستگی بین فرهنگ سازمانی و تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش در سطح $P < 0/05$ معنادار است و ارتباط و همبستگی مثبت و مستقیم بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد. بر اساس نظر کارمندان، هم بیشترین همبستگی مربوط به مؤلفه ترکیب ($r = 0/60$) و کمترین همبستگی مربوط به مؤلفه بیرونی‌سازی ($r = 0/42$)، است. همان طوری که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در مجموع مؤلفه جامع‌پذیری ($r = 0/52$)، بیشترین همبستگی و مؤلفه بیرونی‌سازی ($r = 0/39$) کمترین همبستگی را با فرهنگ سازمانی دارد.

جهت بررسی فرضیه سوم پژوهش (بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تأثیر و رابطه چندگانه وجود دارد)، از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون به شرح جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. رابطه چندگانه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش سازمانی در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

مرحله	متغیرهای مستقل (مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی)	متغیر وابسته: مدیریت دانش			
		β	T	R	R^2
۱	توجه به تیم	۰/۷۵	۲۲/۲۰	۰/۷۶	۰/۳۵
۲	توجه به تیم	۰/۶۴	۱۲/۲۵	۰/۸۱	۰/۴۰
	خلاقیت و نوآوری	۰/۴۰			
۳	توجه به تیم	۰/۵۵	۱۰/۵۶	۰/۸۴	۰/۴۴
	خلاقیت و نوآوری	۰/۳۷			
	خطرپذیری	۰/۳۰			
۴	توجه به تیم	۰/۵۲	۱۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۴۹
	خلاقیت و نوآوری	۰/۳۵			
	خطرپذیری	۰/۳۳			
	جاه‌طلبی و تهورطلبی	- ۰/۲۵			
۵	توجه به تیم	۰/۴۹	۱۱/۳۰	۰/۹۰	۰/۵۳
	خلاقیت و نوآوری	۰/۳۳			
	خطرپذیری	۰/۲۷			
	جاه‌طلبی و تهورطلبی	- ۰/۳۶			
	پایداری	۰/۲۰			
۶	توجه به تیم	۰/۴۶	۱۱/۴۲	۰/۹۱	۰/۵۴
	خلاقیت و نوآوری	۰/۳۱			
	خطرپذیری	۰/۲۳			
	جاه‌طلبی و تهورطلبی	۰/۴۰			
	پایداری	۰/۱۸			
	توجه به ره‌آورد	۰/۱۹			

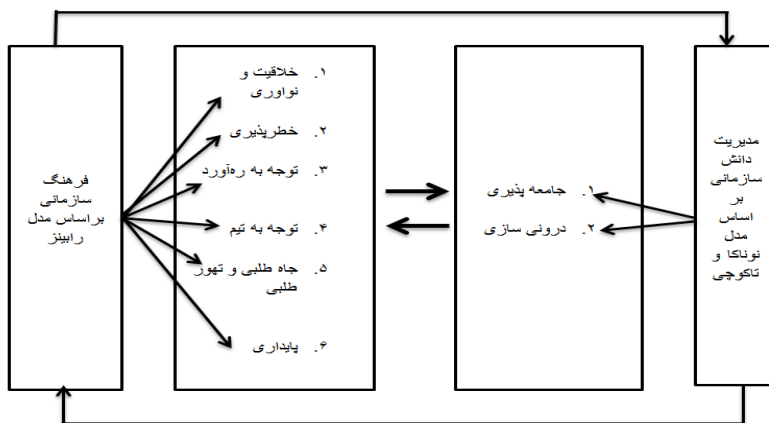
نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که سه مؤلفه از ۹ مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به جزئیات، توجه به اعضای سازمان و تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان)، تأثیر معناداری بر مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان ندارند؛ اما ۶ مؤلفه دیگر، در مجموع قادرند ۵۴ درصد واریانس مدیریت دانش را پیش‌بینی کنند؛ اما با ورود سه مؤلفه فوق، از میزان این تأثیر به شکل قابل توجهی کاسته می‌شود. نتایج مربوط به ضرایب بتا در جدول ۶ نشان می‌دهد که مؤلفه «توجه به تیم»، به تنهایی قادر است ۷۵ درصد از واریانس مدیریت دانش را پیش‌بینی کند؛ اما تأثیر مؤلفه «جاه‌طلبی و تهورطلبی» بر مدیریت دانش منفی است که نشان می‌دهد این مؤلفه با اینکه ۴۰ درصد از واریانس مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کند، بر مدیریت دانش تأثیر منفی دارد و با افزایش میزان جاه‌طلبی و تهورطلبی در بین اعضای هیئت‌علمی و کارمندان دانشگاه، از میزان موفقیت مدیریت دانش در راستای نیل به اهداف سازمان کاسته می‌شود. اضافه شدن سایر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به تحلیل رگرسیون به میزان ۲۹ درصد تأثیر مؤلفه «توجه به تیم»، را از ۷۵ درصد به ۴۶ درصد کاهش می‌دهد.

از آنجایی که نتایج فوق در مورد فرضیه سوم تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش را به‌طور جداگانه با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مشخص نمی‌کند، برای بررسی دقیق‌تر از آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شد که نتایج حاصل از این آزمون به شرح مندرج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

مرحله	متغیر وابسته	سطح معناداری	T	β	R	R^2	متغیر مستقل
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۰۵	۲۴/۸۰	۰/۷۰	۰/۷۰	۰/۳۵	جامعه‌پذیری
۱	توجه به تیم	۰/۰۵	۲۸/۵۰	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۳۶	جامعه‌پذیری
۱	خلاقیت و نوآوری	۰/۰۵	۲۶/۹۲	۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۳۴	جامعه‌پذیری
۱	خطرپذیری	۰/۰۵	۲۱/۶۱	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۲۷	جامعه‌پذیری
۲		۰/۰۵	۱۶/۸۵	۰/۵۲	۰/۶۱	۰/۲۶	جامعه‌پذیری درونی‌سازی
۱	جاه‌طلبی و تهورطلبی	۰/۰۵	۱۵/۵۵	۰/۳۹	۰/۳۹	۰/۲۳	جامعه‌پذیری
۱	پایداری	۰/۰۵	۱۳/۸۱	۰/۳۹	۰/۳۹	۰/۲۰	جامعه‌پذیری
۱	توجه به ره‌آورد	۰/۰۵	۱۲/۷۹	۰/۳۸	۰/۳۸	۰/۱۸	جامعه‌پذیری
۲		۰/۰۵	۱۱/۶۹	۰/۳۱	۰/۳۷	۰/۱۶	جامعه‌پذیری درونی‌سازی
۱	توجه به جزئیات	۰/۰۵	۱۱/۳۵	۰/۳۶	۰/۳۶	۰/۱۴	جامعه‌پذیری
۱	توجه به اعضای سازمان	۰/۰۵	۱۰/۹۸	۰/۳۵	۰/۳۵	۰/۱۳	جامعه‌پذیری
۱	تأثیر تصمیمات بر کارکنان	۰/۰۵	۹/۵۶	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۱۲	جامعه‌پذیری
۲		۰/۰۵	۶/۵۸	۰/۳۰	۰/۳۲	۰/۱۰	جامعه‌پذیری درونی‌سازی

طبق نتایج ارائه شده در جدول ۷، مؤلفه‌های بیرونی‌سازی و ترکیب، بر فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری ندارند؛ اما مؤلفه جامعه‌پذیری به تنهایی قادر است با ضریب تأثیر ۷۰ درصد به میزان ۳۵ درصد از واریانس فرهنگ سازمانی را در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان پیش‌بینی کند و بیانگر آنست که تأثیر بسیار قوی بر فرهنگ سازمانی دارد. تأثیر سه مؤلفه دیگر مدیریت دانش بر فرهنگ سازمانی معنادار نبود. مؤلفه جامعه‌پذیری به تنهایی توانسته است با ضریب تأثیر ۸۰ درصد، به میزان ۳۶ درصد از واریانس مؤلفه توجه به تیم را پیش‌بینی کند و بیانگر تأثیر زیاد و قابل توجه مؤلفه جامعه‌پذیری بر مؤلفه توجه به تیم است. سایر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر مؤلفه توجه به تیم تأثیری نداشت. با توجه به جدول ۷ مشخص می‌شود که تنها مؤلفه تأثیرگذار بر مؤلفه خلاقیت و نوآوری، مؤلفه جامعه‌پذیری به میزان ۳۴ درصد با ضریب تأثیر ۷۶ درصد بوده است. ۲۷ درصد از واریانس مؤلفه خطرپذیری توسط مؤلفه جامعه‌پذیری با ضریب تأثیر ۶۱ درصد قابل پیش‌بینی بوده است؛ اما همراهی مؤلفه درونی‌سازی با مؤلفه جامعه‌پذیری به میزان یک درصد از این قدرت پیش‌بینی را کم کرده است. همچنین مؤلفه فرهنگی جاه‌طلبی و تهورطلبی فقط توسط مؤلفه جامعه‌پذیری با ضریب تأثیر ۳۹ درصد به میزان ۲۳ درصد قابل پیش‌بینی است. مؤلفه پایداری هم با ضریب تأثیر ۳۹ درصد و به میزان ۲۰ درصد فقط با مؤلفه جامعه‌پذیری قابل پیش‌بینی است. مؤلفه توجه به ره‌آورد هم با ضریب تأثیر ۳۸ درصد و به میزان ۱۸ درصد فقط با مؤلفه جامعه‌پذیری قابل پیش‌بینی بوده است و همراهی مؤلفه درونی‌سازی با مؤلفه جامعه‌پذیری به میزان ۲ درصد از قدرت پیش‌بینی واریانس مؤلفه توجه به ره‌آورد را کاسته است. مؤلفه‌های توجه به جزئیات به میزان ۱۴ درصد با ضریب تأثیر ۳۶ درصد و توجه به اعضای سازمان به میزان ۱۳ درصد با ضریب تأثیر ۳۵ درصد فقط با مؤلفه جامعه‌پذیری قابل پیش‌بینی بوده‌اند. همچنین مؤلفه تأثیر تصمیمات مدیریت سازمان بر کارکنان فقط توسط مؤلفه جامعه‌پذیری به میزان ۱۲ درصد با ضریب تأثیر ۳۴ درصد قابل پیش‌بینی بوده است. اما همراهی مؤلفه درونی‌سازی با مؤلفه جامعه‌پذیری به میزان ۲ درصد از این قدرت پیش‌بینی واریانس را کم کرده است. نتایج فوق در مدل مفهومی شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان نشان داد که مؤلفه جامعه‌پذیری نسبت به سایر مؤلفه‌های مدیریت دانش از جایگاه بالاتری برخوردار است و پس از آن مؤلفه درونی‌سازی در مرتبه دوم قرار دارد؛ اما مؤلفه‌های بیرونی‌سازی و ترکیب به مراتب از جایگاه پایین‌تری برخوردارند. در پژوهش حاضر، به‌جز مؤلفه جامعه‌پذیری، همه مؤلفه‌های مدیریت دانش نسبت به شاخص مطلوب $(T = 3/5)$ در سطح پایین‌تری قرار دارند. پس در مجموع می‌توان گفت که مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان از جایگاه مطلوبی برخوردار نیست. بنابراین با توجه به نتیجه فوق فرضیه نخست پژوهش حاضر رد می‌شود.

بین وضعیت مدیریت دانش و وضعیت فرهنگ سازمانی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد و بیشترین میزان هم‌بستگی به مؤلفه جامعه‌پذیری و کم‌ترین هم‌بستگی هم به مؤلفه درونی‌سازی اختصاص دارد؛ اما هم‌بستگی بین فرهنگ سازمانی و تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش معنادار بوده و هم‌بستگی مثبت و مستقیمی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش سازمانی وجود دارد. با توجه به نتیجه فوق می‌توان گفت که در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، باید به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و فرهنگ‌سازی مدیریت دانش توجه جدی صورت گیرد و با تقویت جایگاه فرهنگ سازمانی موجبات ارتقای وضعیت مدیریت دانش را فراهم کرد. چون طبق نتایج پژوهش حاضر مدیریت دانش در سطح دانشگاه از جایگاه مطلوب برخوردار نیست. این نتایج با نتایج پژوهش کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹)، امیراسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳)، پارسا و همکاران (۱۳۹۳)، فدایی و همکاران (۱۳۹۷)، ابورمان و همکاران (۲۰۲۰) و شهرکی ثانوی و همکاران (۲۰۱۶) هم‌سو است؛ ولی با نتایج پژوهش شاکری و محمدبکوتیان (۲۰۲۰) هم‌سو نیست.

در مجموع براساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام، روابط چندگانه موجود بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت؛ به‌طوری که این رابطه در مورد فرهنگ سازمانی و مؤلفه جامعه‌پذیری دوجانبه بوده و بر یکدیگر تأثیر متقابل و معنادار دارند. این تأثیر متقابل در مورد مؤلفه‌های توجه به تیم، خلاقیت و نوآوری، جاه‌طلبی، پایداری، توجه به جزئیات و توجه به اعضای سازمان دوسویه و معنادار است؛ اما در مورد مؤلفه‌های خطرپذیری، توجه به ره‌آورد و تأثیر تصمیمات بر کارکنان یک‌طرفه بوده ولی باز معنادار است. می‌توان گفت مؤلفه‌های جامعه‌پذیری و درونی‌سازی مهم‌ترین و اثرگذارترین مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان است. با توجه به نتایج فوق فرضیه سوم پژوهش هم اثبات می‌شود. نتایج پژوهش حاضر به‌طور کلی حاکی از آن است که با توجه به وجود ارتباط مستقیم و معنادار بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، در برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و اجرای موفق پروژه‌های مدیریت دانش در سطوح مختلف دانشگاه، تمرکز اصلی باید روی عوامل فرهنگی باشد و همان‌طوری که نتایج تحلیل هم‌بستگی در پژوهش حاضر نشان داد، باید یک فرهنگ سازمانی متناسب، قوی و حمایتگر در بین اعضای هیئت‌علمی و کارمندان دانشگاه وجود داشته باشد تا مدیریت دانش و اشتراک دانش و تجربیات کارکنان دانشگاه در راستای تحقق رسالت‌ها، اهداف و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه به سهولت و در زمان

مقرر امکان‌پذیر شود. این نتایج با پژوهش با نتایج مطالعات پیشین مانند امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳)، فدایی و همکاران (۱۳۹۷)، شاکری و محمدبکوتیان (۲۰۲۰) و ابورمان و همکاران (۲۰۲۰) هم‌سو بوده و بیانگر اهمیت زیاد و تأثیرگذار مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی است. نتایج این پژوهش به افزایش دانش و کارنامه نظری فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش کمک می‌کند و موجب می‌شود مدیران سازمان در مورد مؤلفه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی به شکل معنادار و هدفمند توجه کرده و برنامه‌ریزی کنند.

پیشنهاد‌های کاربردی

از آنجایی که فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و تجربیات کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر می‌گذارد و فرهنگ حاکم بر سازمان دانشگاه، فرهنگ مبتنی بر روش‌های بوروکراتیک و سلسله‌مراتبی است، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه جهت استقرار یک مدیریت دانش موفق مبتنی بر هم‌گرایی کارکنان و اعمال رفتار اشتراک دانش، از مدیریت فرامتنی، مشارکی و رویکردهای حمایتی و مشوق جهت ایجاد اعتماد در کارکنان به رفتار مدیران و نتایج پروژه مدیریت دانش، تقویت ارتباطات بین فردی و گروهی استفاده کنند و از رویکردهایی که به عدم قطعیت بالا می‌شود، اجتناب کنند.

پیشنهاد می‌شود در سطوح مختلف دانشگاه متغییرهای میانجی مدیریت دانش (درونی‌سازی از طریق ایجاد زمینه‌های یادگیری افراد از طریق مطالعه و مشاهده و جامعه‌پذیری از طریق ایجاد زمینه‌های یادگیری کارکنان از سایر افراد) و فرهنگ سازمانی (تقویت زمینه‌های خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به ره‌آورد، توجه به تیم و کارهای گروهی، توجه به جاه‌طلبی کارکنان، و پایداری) تقویت شود تا فرهنگ مساعد برای خلق، تبدیل و به اشتراک‌گذاری دانش ایجاد شود و به دانشگاه در رسیدن به رسالت و تحقق اهداف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی کمک کند.

پیشنهاد‌هایی برای پژوهش‌های آتی

از آنجایی که پژوهش حاضر فقط روی جامعه یک دانشگاه واحد (دانشگاه شهید مدنی آذربایجان) انجام شده است، پیشنهاد می‌شود که پژوهشی روی چند دانشگاه به‌طور هم‌زمان در سطح ملی یا منطقه‌ای انجام شود و نتایج به‌طور تطبیقی ارائه شود. در این صورت نتایج پژوهش از اعتبار و تعمیم‌پذیری بیشتری برخوردار خواهد بود.

پیشنهاد می‌شود رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی براساس سایر مدل‌های موجود و در دیگر سازمان‌ها هم انجام شود و نتایج حاصل با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

فهرست منابع

- امیراسماعیلی، محمدرضا؛ نکویی مقدم، محمود؛ خسروی، سجاد؛ میرزایی، سعید و ارومیه‌ای، نادیا (۱۳۹۳). رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱۱ (۶)، ۷۷۰-۷۷۸.
- پارسا، عبدالله؛ مهرعلی‌زاده، یدالله؛ زمانی، عصمت (۱۳۹۳). بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه شهید چمران اهواز براساس نظریه نوناکا (SECI) و رابطه آن با فرهنگ سازمانی. *فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)*، ۹ (۱)، ۱۶۱-۱۸۶.
- تبریزی، ع. (۱۳۹۷). *ارایه مدل ساختاری تاثیر چابکی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران.*
- حسن زاده، محمد (۱۳۸۵). *مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها*. تهران: نشر کتابدار.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۹). *مبانی رفتار سازمانی (علی پارساییان و سید محمد اعرابی، مترجمان)*، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- فدایی، غلامرضا؛ نقشینه، نادر؛ اندایش، سیف اله (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه تهران. *فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۰ (۲)، ۱۰۳-۱۲۸.
- قناتی، سوسن (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- کشاوری، علی حسین؛ رضانی، یوسف (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرایندهای مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳، ۲۵-۴۶.
- Abu Rumman, M. A., Rosmaini, T. and AlZoubi, T. A. (2020). The Relationship Between Knowledge Management, Organizational Culture, and Organizational Performance. *IEST Engineering and management*. 83(5), 2957 – 2972.
- Ahmed, S., Ashraf, A. and Sheikh, A. (2020). Relationship between Organizational Culture and Knowledge Sharing: A Study of University Librarians, Libri, 1(ahead-of-print).
- Ayo, E., Foloranso, O. and Folorunso, S. (2019). "CA-KSE: a combinatorial algorithm for benchmarking in knowledge sharing environment," *Int. J. Intell. Comput. Cybern*
- Cameron, K. S. and Quinn R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture : based on the competing values framework*. MA: Addition – Wesley, Reading.
- Delong, D. W., Fahey, L. (2000). Diagnosing culture barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*. 14 (4), 113 – 120.
- Drucker, P. (2000). *Knowledge work*. Executive Excellence, 17 (4), 11-12.
- Finkbeiner, P. (2017). *Social media for knowledge sharing in automotive repair*. Springer International publishing.

- Halawi, L., Aronson, J. and McCarthy, R. (2006). Resource-based view of knowledge management for competitive advantage. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 3 (2), 75-86.
- Hall, R. (1993). A framework linking intangible resources and capabilities to sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 14(8), 607-618.
- Kucharska, W. and Bedford, D. (2019). Knowledge sharing and organizational culture dimensions: does job satisfaction matter? *Electron. J. Knowl. Manag.*, 17(1),1-18.
- Kuratko, D. F., &Welsch, H. P. (2004). *Strategic Entrepreneurial growth (2nd ed.)*. Ohio: Thomson, South-Western.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organizational Science*, 5 (1), 134 – 139.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press, New York, NY.
- Oakland, J. (2003) *TQM: Text with cases. 3 edn.*: Oxford: Butterworth Heinemann.
- Pillania, R. K. (2006). State of organizational culture for knowledge management in Indoian industry, *Global Business Review*, 1(1), 119 – 135.
- Probodha, J. and Vasanthapriyan, S. (2019). Analysis of Knowledge Sharing Barriers in Sri Lankan Software Companies, *Int. J. Knowl. Manag.*, 5(4),78-93.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational behavior*, prentice Hall.
- Sawan, F. and Nuthattai, Suryadi. (2020). Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing Behavior, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research(ASEHR)*, Vol.526, Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020).
- Schien, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. CA: Jossey-Bass, San Francisco.
- Shahraki sanavi, F.; Robati, F.; Shahraki, F. (2016). The Relationship between organizational culture and knowledge management components of Lawson. *The Turkish Online Journal of Art and Communication(TOJDAC)*, August, Pp. 2036 – 2042.
- Shakeri, L., Baqutayan, M. S. (2020). Does Organizational Culture Supports Knowledge Creation? An overview, *Journal of Science, Technology and Policy(JOSTIP)*, 6(2),1- 6.

Investigating the Relationship between Knowledge Management based on Nonaka's Theory (SECI) and Organizational Culture based on Robbins' Model: Case Study Azarbijan Shahid Madani University

Ali Moradmand^{*1}

Assistant Prof., Department of Information Science and Knowledge Studies, Faculty of Education and Psychology, Azarbijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Abstract

Investigating the position of knowledge management in Azarbijan Shahid Madani University and the relationship between the knowledge management and organizational culture. This research carried out by a survey method. Statistics include Pearson correlation tests, one-group t-test and linear regression analysis. The statistical population includes 510 people and from which a sample of 220 people was selected by random method. In general, the state of knowledge management in the university is lower than the assumed optimal index (T-value = 3.5) and only in the case of the sociability component with an average (3.67) was higher than the assumed optimal index. Also, the difference between the averages of faculty members and university employees regarding the components of socialization and internalization is significant at the level ($P < 0.05$). Correlation and relationship between the components of organizational culture and knowledge management existed at the level ($P < 0.05$) and it is significant. The socialization component has the highest correlation and the externalization component has the lowest correlation with organizational culture. The results of linear regression analysis showed that the three components of attention to details, attention to organization members and the impact of decision results on employees do not have a significant effect on knowledge management, but the other 6 components (creativity and innovation, risk-taking, attention to results, attention to the team), ambition and recklessness and sustainability) are able to predict 54% of the variance of knowledge management. There is a positive, direct and meaningful relationship between the components of knowledge management based on Nonaka and Takeuchi's model and the components of organizational culture based on Robbins' model, and the highest correlation is assigned to the socialization component and the lowest correlation to the internalization component. has it. But the correlation between organizational culture and all components of knowledge management is significant and there is a positive and direct correlation between organizational culture and organizational knowledge management. The suggestions have also been provided at the end.

Keywords: Knowledge management, Organizational culture, Theory of knowledge production and transformation, Nonaka and Takeuchi, Robbins, Shahid Madani University of Azerbaijan.