



The Effect of Organizational Culture Dimensions on the Development of Knowledge Management in Academic Center for Education, Culture and Research¹

Kaveh Lotfi Kia

PhD. Student, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. kav.lotfikia.mng@iauctb.ac.ir

Mohammad Reza kabaranzad Ghadim

Associate Professor, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (**Corresponding author**).
moh.kabaranzad@iauctb.ac.ir.

Jalal Haghighat Monfared

Assistant Professor, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. j_haghighat@iauctb.ac.ir

Taimoor Marjani

Assistant Professor, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. tmarjani@usc.ac.ir

Abstract

Aim: This paper aims to study the effect of organizational culture dimensions on the development of knowledge management in ACECR as a necessity in research-based organizations.

Methodology: The present study is a quantitative one with an applied purpose in terms of descriptive-correlational data collection. The statistical population consisted of middle and basic managers of ACECR and based on Morgan table, a sample of 148 people was selected by the non-random-purpose sampling method. The data collection tool was a questionnaire and its analysis was performed using a multivariate structural equation modeling method using SPSS and AMOS software.

Findings: Each dimension of organizational culture in ACECR research-oriented organization has a direct and high relationship with the development of knowledge management. The effect of the adaptation dimension on the development of knowledge management is more than in other dimensions.

1. **Cite this article:** Lotfi Kia, K., kabaranzad Ghadim, M.R., Haghighat Monfared, J. & Marjani, T. (2022). The Effect of Organizational Culture Dimensions on the Development of Knowledge Management in Academic Center for Education, Culture and Research. *Sciences and Techniques of Information Management*, 8(2), 257-288.
DOI: 10.22091/stim.2022.7126.1614

Received: 2021-07-09 ; **Revised:** 2022-01-05 ; **Accepted:** 2021-08-07 ; **Published online:** 2022-07-06

©2022 The Author(s).

Published by: University of Qom.

This is an open access article under the: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Conclusion: Considering that the factor loading is a positive value, there is a direct, significant, and positive relationship between the dimensions of organizational culture (involvement in work, adaptation, adaptability, and mission) and the development of knowledge management. Therefore, by further supporting and developing the dimensions of organizational culture and creating infrastructure in ACECR, better implementation of knowledge management development can be achieved.

Keywords: Organizational Culture, Knowledge Management, Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR), Research-Oriented Organization.



تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی^۱

کاوه لطفی کیا

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. kav.lotfikia.mng@iauctb.ac.ir

محمدرضا کابارن زاد قدیم

دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). moh.kabaranzad@iauctb.ac.ir

جلال حقیقت منفرد

استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. J_haghighat@iauctb.ac.ir

تیمور مرجانی

استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. tmarjani@usc.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی به عنوان یک ضرورت در سازمان‌های پژوهش‌محور می‌باشد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع کمی با هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش مدیران میانی و پایه جهاد دانشگاهی بوده و بر اساس جدول مورگان، نمونه ۱۴۸ نفری با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی- هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آن با روش چند متغیره مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS^{۲۴} و AMOS انجام شده است.

نتایج: هریک از ابعاد فرهنگ سازمانی در سازمان پژوهش‌محور جهاد دانشگاهی، با توسعه مدیریت دانش رابطه مستقیم و بالایی دارند. تأثیر بُعد سازگاری با توسعه مدیریت دانش بیش از سایر ابعاد می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه بار عاملی مقداری مثبت است، بین ابعاد فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت) و توسعه مدیریت دانش رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد. بنابراین، با حمایت و توسعه بیشتر ابعاد فرهنگ سازمانی و ایجاد زیرساخت‌ها در جهاد دانشگاهی می‌توان به اجرای بهتر توسعه مدیریت دانش دست یافت.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، جهاد دانشگاهی، سازمان پژوهش‌محور.

۱. پژوهش حاضر برگرفته از: رساله دکتری با عنوان «طراحی الگوی بومی مدیریت دانش برای سازمان‌های پژوهش‌محور: مورد مطالعه جهاد دانشگاهی» است.

استناد به این مقاله: لطفی کیا، ک.، کابارن زاد قدیم، م. ر.، حقیقت منفرد، ج.، مرجانی، ت. (۱۴۰۱). تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۸(۲)، ص ۲۵۷-۲۸۸. DOI: 10.22091/stim.2022.7126.1614

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۸؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۶؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۴/۱۵
ناشر: دانشگاه قم / نویسندگان: © حق مولف

۱. مقدمه

امروزه سازمان‌ها با اعتقاد به نقش حیاتی دانش در دستیابی به برتری رقابتی پایدار می‌کوشند تا با بکارگیری سیستم‌های نوین، ارزش دارایی‌های دانشی خود را به طور سیستماتیک در جهت دستیابی به اهداف راهبردی مهار نموده و از این دارایی‌ها برای بهینه‌سازی عملکرد خود بهره‌مند شوند. از طرفی دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، رشد دانش خود به خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه مستلزم وجود بسترهای مناسب است (رابینز^۱، ۱۳۹۰). در تضمین جریان بهینه دانش، وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب عامل مهمی است. در واقع فرهنگ سازمانی زیربنای مدیریت دانش است (بالتزاد و کوک^۲، ۲۰۰۴). توسعه دانش یکی از مولفه‌های مدیریت دانش بوده و معمولاً در اجتماعاتی اتفاق می‌افتد که افراد در یک کار پروژه‌ای، فعالیت‌های مختلفی را با یکدیگر انجام می‌دهند. یکی از اهداف اصلی توسعه دانش، گردآوری و ادغام داده‌های در دسترس در زمینه موضوعی معین، به شکلی ساده است. اشتراک‌گذاری و توسعه دانش منجر به گسترش دانش شده و دانش‌گرایی را تسهیل می‌کند و کارکنان به خودشان به عنوان دانش‌کاران می‌نگرند. اگر آن‌ها بتوانند از منبع دانشی که توسط سازمان مدیریت می‌شود، به دانش دست پیدا کنند، قادر خواهند بود که کارهای خود را به صورت مناسب‌تری تکمیل نمایند. تحقق این موضوع نیازمند یکپارچگی دانش موجود در منابع مختلف به منظور بهبود عملکرد است (وانگ^۳، ۲۰۰۵).

از طرف دیگر، مدیریت دانش به مدیریت نظام‌مند دانش برای به‌کارگیری و اجرای اثربخش دانش مربوط می‌شود (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت دانش فرایندی پیچیده است که پیاده‌سازی آن به یکباره انجام نمی‌شود. اجرا و کاربرد مؤثر مدیریت دانش به درکی دقیق و شفاف از عواملی نیاز دارد که بر فرایند آن تأثیر می‌گذارند (یونگ یه^۴ و همکاران، ۲۰۰۶). چنانچه سازمان‌ها بخواهند به مدیریت دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی بپردازند، بایستی عوامل زیرساختی مناسبی را فراهم آورند. فرهنگ سازمانی از مهم‌ترین زیرساخت‌های مدیریت دانش می‌باشد که بازتابی از عقاید، هنجارها و محرک‌هایی است که رفتار سازمان را به عنوان یک کلیت

1. Robbins

2. Balthazard & Cook

3. Wong

4. Yeh & et al.

هدایت می‌کنند (فرناندز و همکاران^۱، ۲۰۰۴). از آنجا که محیط فرهنگی سازمان پردامنه‌ترین، عمیق‌ترین و بلندمدت‌ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد، فرهنگ حاکم در سازمان‌ها با اهداف و راهبردهای مدیریت دانش، بر انجام مؤثر پروژه‌ها تأثیری کلیدی دارد. بدون وجود این هم‌راستایی، تلاش‌ها و سرمایه‌گذاری‌های بسیار زیادی که در این زمینه انجام می‌شود، به احتمال زیاد با شکست روبه‌رو خواهند شد یا دست‌کم از اثربخشی کافی برخوردار نخواهند بود. وجود فرهنگ مناسب، پیش‌نیازی اساسی برای اثربخشی مدیریت دانش به‌شمار می‌رود. اگر فرهنگ سازمانی آمادگی پذیرش تغییر را نداشته باشد، بهترین برنامه‌های مدیریت دانش نیز ممکن است در اجرا با شکست روبه‌رو شوند و هیچ میزانی از مهارت‌های تکنولوژیکی یا مهارت‌های مدیریت پروژه، موجب موفقیت یک پروژه نخواهد شد (داونپورت و پروساک^۲، ۱۹۹۸).

۲. بیان مسئله

شناسایی دانش کلیدی و توسعه مدیریت دانش در سازمان جهاد دانشگاهی، به عنوان یک چالش اصلی سازمان مطرح است. پروژه‌های متنوعی توسط این نهاد علمی انجام می‌شود و هرچند از لحاظ ماهیت کاری مشابه می‌باشند، اما هر یک مانند سازمانی جدا رفتار می‌کند، نتیجه این استقلال در پروژه‌ها، موجب دشوار شدن یادگیری و تسهیم و توسعه دانش در پروژه‌ها شده است. اعضای پروژه‌ها در جهاد دانشگاهی، به دلیل آگاهی از فشار زمانی پروژه‌ها، به جای اینکه به تسهیم و توسعه دانش معطوف باشند، عمدتاً به تحویل کار و رضایت کارفرما توجه دارند. این امر موجب جلوگیری از انتقال تجربیات موفق و توسعه دانش پروژه‌ها می‌شود. بنابراین، سازمان جهاد دانشگاهی ملزم به ایجاد زیرساخت‌های مناسب فرایندهای مدیریت دانش است تا بتواند از دانش ایجاد شده در پروژه‌ها استفاده حداکثری را داشته باشد.

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در توسعه مدیریت دانش در سازمان جهاد دانشگاهی است. از این‌رو، تحقیق پیش‌رو به دنبال پاسخ‌گویی به این سوال است که تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش، در نهاد علمی - فرهنگی جهاد دانشگاهی چگونه است؟

1. Fernandez & et al.
2. Davenport & Prusak

۳. مدیریت دانش

دانش، قابلیت اصلی برای سازمان‌هاست؛ بنابراین، نیاز به مدیریت دارد (اسکایرم^۱، ۱۹۹۹). با مدیریت مناسب و صحیح دانش، هر سازمانی می‌تواند پایدارتر، منعطف‌تر، هوشمندتر و نوآورانه‌تر شود و در نتیجه، اثربخشی و عملکرد خود را بهبود بخشد (هلم و همکاران^۲، ۲۰۰۶). بیشتر سازمان‌ها با سیل انبوهی از اطلاعات مواجه‌اند که قادر به استفاده از همه اطلاعاتی که ذخیره کرده‌اند، نیستند، این دقیقاً همان وضعیتی است که مدیریت دانش در پی حل آن می‌باشد (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). با این وجود، مدیریت دانش را نمی‌توان تنها از این منظر مورد توجه قرار داد. طیف وسیعی از تعاریف در ادبیات مربوط به این موضوع ارائه شده است، زیرا ریشه‌های مدیریت دانش به حوزه‌های مختلفی مربوط می‌شود (متازیوتیس و همکاران^۳، ۲۰۰۵).

مدیریت دانش مورد توجه سازمان‌هایی است که می‌خواهند منافعی را در این زمینه نوظهور کسب کنند. با نگاهی به تعداد مقالات منتشر شده در خصوص این موضوع، به اهمیت آن پی می‌بریم. برای مثال در پایگاه اطلاعات مقالات پروکوست^۴ در سال ۱۹۹۵، حدود ۴۵ مقاله مرتبط با این موضوع موجود بوده که این تعداد در سال ۲۰۰۶ به حدود ۸۰۰۰ مقاله افزایش یافته (گالیندز^۵، ۲۰۰۶) و در اواخر سال ۲۰۲۰ تعداد مقالات مرتبط به حدود ۱۸۷۱۵۵ مورد^۶ رسیده است. مدیریت دانش شامل حوزه‌های مختلف مانند دانش مشتریان، دانش محصولات و خدمات، دانش کارکنان، دانش فرایندها، حافظه سازمانی، دانش ارتباطات و دانش دارایی‌ها می‌باشد (اسکایرم، ۱۹۹۹).

اساس یا بنیان‌های لازم برای ایجاد یک نظام، سازمان یا سازه را زیرساخت می‌گویند. چنانچه سازمان‌ها بخواهند به مدیریت دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی بپردازند، بایستی عوامل زیرساختی مناسبی را فراهم آورند (حسن‌زاده، ۱۳۸۸). این عوامل که بر استقرار درست مدیریت دانش اثرگذارند، به عنوان زیرساخت‌های مدیریت دانش شناخته می‌شوند. در واقع این زیرساخت‌ها نیروهای پیش‌برنده برای استقرار مدیریت دانش در سازمان هستند که نه تنها کارکنان را به خلق

1. Skyrme

2. Holm & et al.

3. Metaxiotis & et al.

4. ProQuest

5. Galindez

6. <https://www.proquest.com/resultsol/30614DE2F6CF4FABPQ/1>

دانش تشویق می‌کنند، بلکه زمینه مناسبی را برای تسهیل در انتقال دانش و تجربیات اعضای سازمان فراهم می‌آورند و اجازه می‌دهند دانش سازمانی به صورتی منظم و هماهنگ در سراسر سازمان رشد کند. زیرساخت‌های مدیریت دانش سازوکارهایی هستند که سازمان‌ها را قادر به کسب، خلق، نگهداری، تسهیم و به‌کارگیری دانش در سازمان می‌کنند (په و همکاران^۱، ۲۰۰۶).

امروزه قدرت دانش به منبع مهم سازمان‌ها تبدیل شده است تا بتوانند تخصص‌ها را توسعه دهند، مشکلات را حل کنند، یادگیری سازمانی را افزایش دهند و موقعیت‌های جدیدی برای فرد و سازمان در حال حاضر و آینده ایجاد کنند (نسیر تهیر و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

زیرساخت‌های مدیریت دانش به عنوان ستون فقرات مدیریت دانش مورد توجه قرار گرفته‌اند و تقریباً همه سازمان‌هایی که مدیریت دانش را با موفقیت به‌کار گرفته‌اند، به نیاز و اهمیت وجود زیرساختی حمایت‌گر و آشکار برای پشتیبانی از نظام مدیریت دانش به خوبی واقف هستند. لذا، این واقعیت که کارایی و اثربخشی کاربرد مدیریت دانش در سازمان نیازمند وجود زیرساخت‌هایی قوی و مناسب است، تأیید می‌شود (زعیم و همکاران^۳، ۲۰۰۷). بنابراین، برای اینکه از موفقیت در استقرار مدیریت دانش در سازمان مطمئن شویم، بسیار مهم است که از وجود زیرساخت‌های کلیدی مدیریت دانش در سازمان اطمینان حاصل کنیم تا بتوانیم علاوه بر استفاده اثربخش از منابع محدود سازمانی، استفاده از نیروی انسانی، مواد و زمان را نیز کاهش دهیم و به اهداف مورد انتظار سازمان دست یابیم (په، لایی و هو، ۲۰۰۶). مدیریت دانش قابلیت یک سازمان در استفاده از دارایی فکری و دانش دسته‌جمعی به منظور دستیابی به اهداف خود از طریق فرآیندی است که به شش مرحله تقسیم می‌شود: نیاز به دانش، توسعه و بهبود، توزیع و نشر دانش، بهره‌برداری از دانش، حفظ و ذخیره دانش و ارزیابی دانش است (زریپاف و همکاران، ۱۳۸۵).

۱. نیاز به دانش: تشخیص نیازهای دانش سازمان در گرو تعیین دو عامل اصلی می‌باشد. در مرحله اول اهداف دانش در سه سطح ارزشی، راهبردی و برنامه‌های عملیاتی تعریف می‌شوند. اهداف ارزشی، فرصت‌هایی برای مدیریت سازمان فراهم می‌کند تا بتواند یک فرهنگ سازمانی مناسب و علاقه‌مند به دانش را در سازمان خود ایجاد کرده و سیاست‌های مناسبی را در راستای آن

1. Yeh & et al.

2. Nisara Tahir & et al.

3. Zaim & et al.

اتخاذ کند. اهداف راهبردی دانش دو کارکرد مهم دارند. اگر این اهداف بر مبنای راهبردهای موجود تدوین شوند، این امکان را فراهم می‌کند تا امکان‌پذیری راهبردی از نقطه‌نظر نیازهای سازمان به دانش، مورد ارزیابی قرار گیرد (کیانتو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). اما اگر اهداف راهبردی دانش، جدای از راهبردهای موجود تعیین شوند، می‌تواند منجر به ایجاد گزینه‌های جدید راهبردی شوند. اهداف عملیاتی دانش به نظارت و کنترل دانش در چارچوب طرح‌ها و فرایندهای اجرایی می‌پردازد و باید به طور واضح تدوین شده و در کل سازمان دنبال شود (پروبت و همکاران^۲، ۲۰۰۲).

۲. توسعه و بهبود دانش: توسعه و بهبود دانش در یک سازمان به روش‌های مختلفی امکان‌پذیر است. برخی از این روش‌ها منجر به بهبود دانش از طریق منابع خارج از سازمان می‌شوند. مستقیم‌ترین و گاهی موثرترین راه برای کسب دانش بیرونی، خرید آن است؛ یعنی استخدام فرد یا افرادی که از دانش مورد نیاز برخوردارند. دانش مورد نیاز موجود در بیرون سازمان را نه تنها می‌توان خرید، بلکه می‌توان آن را اجاره کرد. روش رایج در اجاره دانش، حمایت مالی شرکت‌ها از موسسه‌های پژوهشی یا دانشگاه‌ها به‌ازای کسب حق استفاده از نتایج تحقیقات، بلافاصله بعد از به‌دست آمدن آن‌ها می‌باشد (داونپورت^۳، ۱۹۹۸).

۳. توزیع و نشر دانش: دانش کالا و یا خدمتی است که در اثر تعامل افراد و ارتباطات آن‌ها قابل انتقال می‌باشد. در توزیع دانش باید به یک اصل عمومی توجه کرد، که لازم نیست همه کس، همه چیز بداند. بنابراین، برخی از دانش‌های سازمان که محرمانه بوده و یا جزء اسرار تلقی می‌گردد، نباید توزیع شود. فناوری اطلاعات، ساختارها و ارتباطات غیررسمی در توزیع دانش نقش مهمی ایفا می‌کنند (پیچ^۴، ۱۹۹۹).

۴. بهره‌برداری از دانش: می‌توان بهره‌برداری از دانش را معادل مرحله اجرا و پیاده‌سازی^۵ در فرآیند مدیریت دانش دانست. البته موانعی نیز بر سر راه بکارگیری دانش وجود دارد. از جمله مهم‌ترین موانع بهره‌برداری از دانش، کوری سازمانی^۶ است و وقتی اتفاق می‌افتد که رویه‌های

1. Kianto et al.

2. Probst & et al.

3. Davenport & et al.

4. Page

5. Implementation phase

6. Organizational Blindness

جاری سازمان در عمل با موفقیت همراه باشند. در آن صورت دانش افراد تثبیت می‌شود و آنگاه نسبت به هر نوع دانش جدیدی که در صدد بهبود عملکرد با ارتقاء کارایی آن‌ها باشد، با دیده شک و تردید نگاه می‌کنند (پروست و همکاران، ۲۰۰۲).

۵. حفظ و ذخیره‌سازی دانش: برخی از برنامه‌های سازمانی باعث خروج افرادی از سازمان‌ها شده است که دارای تجربیات و دانایی‌های با ارزشی هستند. چنین پدیده‌ای می‌تواند منجر به از دست دادن دانشی و غیرقابل برگشت قسمتی از دانش این سازمان‌ها شود. فرایند محافظت از دانش سازمانی در سه مرحله انتخاب، ذخیره و روزآمدسازی دانش انجام می‌شود (مایلز و همکاران^۱، ۱۹۹۸).

۶. ارزیابی دانش: از آن جهت اهمیت دارد که زمینه ارتقاء و توسعه دانش را فراهم می‌کند. در این مرحله، اولین اقدام فراهم شدن امکان اندازه‌گیری سطح دانش در سازمان است و چنانچه سازمان‌ها در این مرحله نتوانند سطح دانش خود را اندازه بگیرند و یا قادر نباشند که روش‌های تغییر در سطح دانش را ارزیابی کنند، در آن صورت چرخه مدیریت دانش ناقص باقی خواهد ماند، چون هیچ بازخوردی ایجاد نمی‌شود تا در صورت لزوم بتوان در مراحل مختلف مدیریت دانش از جمله مرحله خلق و توسعه دانایی اصلاحاتی انجام داد.

۴. فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به الگویی از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای یادگرفته شده از گذشته به همراه تجربه‌ای که در طول تاریخ سازمان‌ها، توسعه یافته و تمایل دارد در ترتیبات عمده و رفتاری اعضا آشکار شود، برمی‌گردد (هیل و همکاران^۲، ۲۰۰۰). فرهنگ سازمانی به عنوان الگویی از مفاهیمی است که از به هم پیوسته شدن مظاهر فرهنگی گوناگون مانند داستان‌ها، آداب و رسوم، تجربیات رسمی و غیررسمی بدست آمده است (مارتین^۳، ۲۰۰۲).

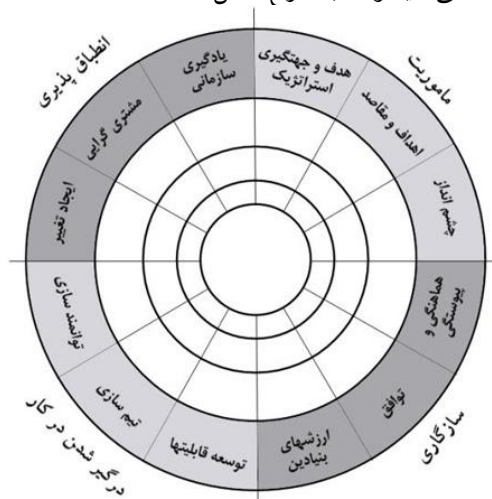
اساساً فرهنگ سازمان، شخصیت آن سازمان است. فرهنگ شامل مفروضات، ارزش‌ها، قالب‌ها و نشانه‌های آشکار اعضای سازمان و رفتارشان می‌باشد. اعضای یک سازمان، فرهنگ ویژه سازمانشان را درک می‌کنند (نامارا^۴، ۲۰۰۲). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و

1. Miles & et al.
2. Hill & et al.
3. Martin
4. Namara

مفروضاتی است که از تعامل بین اعضای سازمان بدست آمده است (کیتون^۱، ۲۰۰۵). فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترکی است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (رابینز^۲، ۲۰۰۰).

فرهنگ سازمانی نتیجه سه منبع اصلی می‌باشد: باورها، ارزش‌ها و مفروضات بنیانگذاران سازمان. تجربه‌های آموخته شده اعضای گروه در حین تکامل سازمانی‌شان و باورها، مفروضات و ارزش‌های جدیدی هستند که به وسیله اعضاء و رهبران جدید به سازمان آورده می‌شوند (شاین^۳، ۲۰۰۹).

در خصوص تبیین اجزاء و ابعاد گوناگون فرهنگ سازمانی، در سال‌های اخیر الگوها و مدل‌های زیادی از سوی متخصصان مختلف طراحی شده است، اما ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون^۴ (۲۰۰۰) دارای ابزار و شاخص‌های قدرتمندی است که مدیران و تمام ذی‌نفعان کلیدی یک سازمان را قادر می‌سازد تا تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان را بهتر درک نمایند. لذا، با عنایت به گستردگی و عمق این مدل، مبنای مدل مفهومی تحقیق حاضر بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون و به شرح شکل شماره (۱) است:



شکل شماره ۱- ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (۲۰۰۰)

1. Keyton
2. Robbins
3. Schein
4. Denison

۵. ابعاد فرهنگ سازمانی مدل دنیسون

دنیسون بیان می‌دارد که فرهنگ سازمانی به آسانی قابل رویت و تماس نیست. اما به گونه‌ای با اهمیت، افراد سازمان آن را به خوبی می‌شناسند و قانون فرهنگ، از هر قانون دیگری قوی‌تر است. در بسیاری از سازمان‌ها، این مهم‌ترین پیام و برداشت از فرهنگ سازمانی است. در این مدل ابعاد فرهنگ سازمانی در چهار محور اصلی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت تقسیم شده است.

الف) درگیر شدن در کار:^۱ سازمان‌های اثربخش حول محور تیم‌ها و گروه‌های کاری تشکیل، و قابلیت‌های منابع انسانی خود را در همه سطوح توسعه می‌دهند. در چنین سازمان‌هایی، اعضای سازمان نسبت به کار و مسئولیت‌های خود احساس تعهد جدی دارند و خود را بخشی از پیکره سازمان می‌دانند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر بوده و کار آن‌ها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد.

در این مدل این ویژگی با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شود:

توانمندسازی:^۲ افراد اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان دارند. این امر نوعی حس مالکیت و مسئولیت در سازمان ایجاد می‌کند.

تیم‌سازی:^۳ در سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک، ارزش داده می‌شود؛ به طوری که کارکنان مانند مدیران احساس می‌کنند که در محل کار خود پاسخگو هستند. این سازمان‌ها برای انجام کارها به گروه‌ها اتکاء می‌کنند.

توسعه قابلیت‌ها:^۴ سازمان به منظور تأمین نیازها و باقی ماندن در صحنه رقابت، به طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان می‌پردازد.

ب) سازگاری:^۵ سازمان‌های اثربخش غالباً باثبات و یکپارچه‌اند. در این سازمان‌ها رفتارهای کارکنان از ارزش‌های بنیادی در سازمان نشأت می‌گیرد، حتی زمانی که مدیر و کارکنان، دیدگاه متقابل دارند، فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته هستند. سازمان‌هایی با چنین

1. Ingagement
2. Empowerment
3. Team Orientation
4. Capability Development
5. Compatibility

ویژگی‌ها، دارای فرهنگ قوی و متمایز بوده و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. این ویژگی با سه شاخص بررسی می‌شود:

ارزش‌های بنیادین:^۱ اعضای سازمان در یک دسته از ارزش‌هایی که هویت و انتظارات آن‌ها را تشکیل می‌دهند، شریک هستند.

توافق:^۲ اعضاء سازمان قادر هستند در اختلافات مهم، به توافق برسند. این توافق هم شامل توافق در سطح زیرین و هم توانایی در ایجاد توافق در سطوح دیگر می‌باشد.

هماهنگی و پیوستگی:^۳ واحدهای سازمانی با کارکردهای متفاوت می‌توانند برای رسیدن به اهداف مشترک، خیلی خوب با یکدیگر و در کنار هم کار کنند. مرزهای سازمانی با این‌گونه کار کردن به هم نمی‌ریزد.

ج) انطباق‌پذیری:^۴ سازمان‌های اثربخش علی‌رغم انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات بیرونی، یکپارچه‌اند و به لحاظ اصول و ارزش‌های سازمانی، به سختی تغییر می‌کنند، از این رو، یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان از مهم‌ترین مشخصه‌های چنین سازمان‌هایی برشمرد. این سازمان‌ها از اشتباهات خود در طول زمان درس گرفته و ظرفیت ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان در راستای ارزش قائل شدن برای مخاطبان خود می‌باشند. این ویژگی با سه شاخص بررسی می‌شود:

ایجاد تغییر:^۵ سازمان قادر است راه‌هایی برای تأمین نیازهای تغییر ایجاد کند و می‌تواند محیط پیرامون خود را به اعضاء شناساند، تا آن‌ها به محرک‌های جاری پاسخ دهند و از تغییرات آتی پیشی جویند.

مشتری‌گرایی:^۶ سازمان مشتریان را درک می‌کند، به آن‌ها پاسخ می‌دهد و پیشاپیش درصد تأمین آینده برمی‌آید. در واقع مشتری‌گرایی درجه‌ای است که سازمان‌ها در جهت رضایت‌مندی مشتریان از خود نشان می‌دهند.

1. Core Values

2. Agreement

3. Coordination & Integration

4. Adaptability

5. Creating Change

6. Customer Focus

یادگیری سازمانی:^۱ میزان علائم محیطی را که سازمان‌ها دریافت، تفسیر و ترجمه می‌کنند و فرصت‌هایی که برای تشویق خلاقیت، سبک دانش و توسعه توانایی‌ها ایجاد می‌کند، اندازه می‌گیرد.

د: مأموریت یا رسالت:^۲ بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که مهم‌ترین مشخصه فرهنگ سازمانی، رسالت (مأموریت) آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند به کجا می‌روند و وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بی‌راهه می‌روند. برعکس، سازمان‌های موفق، شناخت و درک روشنی از چشم‌انداز و مسیر حرکت خود دارند و بر اساس آن، اهداف سازمانی و راهبردی مشخصی را تعریف می‌کنند. این ویژگی با سه شاخص بررسی می‌شود:

گرایش و جهت‌گیری راهبردی:^۳ گرایش‌های راهبردی به‌طور روشن جهت اهداف سازمانی را نشان می‌دهد و هر شخص می‌تواند خود را در هر بخشی که مشغول به کار می‌باشد، مشارکت دهد.

اهداف و مقاصد:^۴ اهداف با راهبرد، مأموریت و افق دید سازمان پیوند یافته و سمت و سوی کار افراد را مشخص می‌کنند.

چشم‌انداز:^۵ سازمان یک دیدگاه مشترك از وضعیت آینده دارد. ارزش بنیادی را ابراز می‌کند، اندیشه و دل نیروی انسانی را با خود همراه ساخته و در همین زمان جهت را نیز مشخص می‌کند.

۶. پیشینه پژوهش

آشنایی با تعریف و پیشینه شکل‌گیری مفهوم توسعه مدیریت دانش، نیازمند تحقیقات گسترده‌ای است. در اینجا به بخشی از این موضوعات پرداخته می‌شود تا بتوان نسبت به این مفهوم و رابطه آن با مفهوم فرهنگ سازمانی دست یافت.

به باور بسیاری از اندیشمندان، فرهنگ سازمانی تأثیر بسیار مهمی بر موفقیت پروژه‌های مدیریت دانش دارد (داونپورت و پروساك، ۱۹۹۸). برای موفقیت مدیریت دانش، سازمان باید

1. Organizational Learning
2. Mission
3. Strategic Direction & Intent
4. Goals & Objectives
5. Vision

فرهنگ و محیط ویژه‌ای را در خود توسعه دهد که از اهداف مدیریت دانش حمایت کنند؛ یعنی باید افرادی باشند که دوست داشته باشند یاد بگیرند و تمایل داشته باشند که چیزهای جدید را امتحان کنند. همچنین به سیستم‌های جدیدی نیاز است که به رشد و توسعه مهارت‌های جدید، پاداش دهد (لانگ و کولتمن^۱، ۲۰۰۵).

خلق و تسهیم دانش، فعالیت‌های ناملموسی هستند که نمی‌توان آن‌ها را به زور ایجاد کرد، تنها زمانی که فرهنگ اعتماد و گشودگی به وسیله اعضای سازمان احساس و ایجاد شود، مدیریت دانش می‌تواند موجب شایستگی ممتاز شود. از این‌رو همکاری، هماهنگی و تیم‌های توانمند شده کارکنان، باید نگرش‌های استاندارد در محیط مدیریت دانش شمرده شده و حمایت شوند (آشنا و عسگری، ۱۳۹۲). فرهنگ دانش محور مناسب باید گرایش مثبتی به تسهیم دانش و نوآوری داشته باشد (داونپورت و پروساك، ۱۹۹۸). در جدول شماره (۱) به طور خلاصه به برخی تحقیقات انجام شده در خصوص رابطه و تأثیر فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش اشاره شده است.

جدول شماره ۱- تحقیقات پیشین در خصوص تأثیر و رابطه

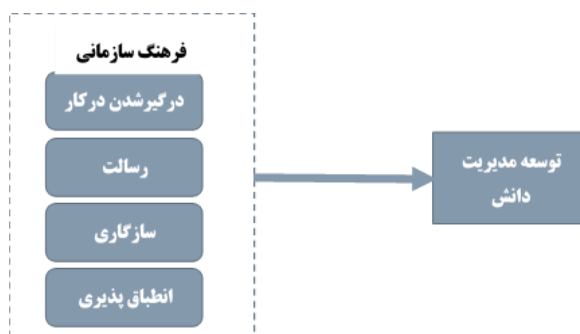
بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش

پژوهشگر	عنوان تحقیق	خلاصه نتایج
سجادی و همکاران (۱۳۸۶)	بررسی عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بخش‌های دولتی	نتایج بررسی نوع فرهنگ غالب در استانداری مازندران، حکایت از آن دارد که در سطح واحدها، فرهنگ قبیله‌ای و در سطح سازمانی، فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ غالب است؛ ضمن آنکه قدرت خرده فرهنگ‌ها بیش از فرهنگ سازمانی است.
لیدنر و همکاران ^۲ (۲۰۰۶)	نقش فرهنگ در مدیریت دانش	در این تحقیق رویکردهای مدیریت دانش با تمرکز بر اجتماعات سازمانی و تمرکز بر فرایند ایجاد، سهیم شدن و توزیع دانش در نظر گرفته شده است. برخی فرهنگ‌های سازمانی ممکن است رویکرد اجتماع را بپذیرند، در حالی که برخی دیگر ممکن است به رویکرد فرایند نزدیک‌تر باشند. در این تحقیق با استفاده از یک مطالعه موردی، مقایسه و تقابل فرهنگ‌ها و رویکردهای مدیریت دانش دو سازمان بررسی شد. این مطالعه ضمن بررسی تکامل تدریجی مدیریت دانش، موفقیت مدیریت دانش را مستلزم فرهنگ حمایت از آن دانسته و این فرهنگ را در گرو درگیر شدن در کار افراد سازمان می‌داند.

پژوهشگر	عنوان تحقیق	خلاصه نتایج
تی‌سانگ ^۱ (۲۰۰۹)	همبستگی میان فرهنگ سازمانی و تبدیل دانش بر عملکرد سازمان	فرهنگ (تخصصی و موردی) ادھوکراسی ^۲ قادر به تبدیل دانش است و عملکرد سازمان را بیشتر از فرهنگ‌های دسته‌ای و سلسله مراتبی بهبود می‌بخشد. اگر سازمانی فرهنگ ادھوکراسی را توسعه و پرورش دهد، محیط مناسبی برای یادگیری کارکنان دانشی خود ایجاد نموده و این کار منجر به ارتقاء ارزش سازمانی و بهبود عملکرد آن می‌شود.
رشیدعلیپور و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی	هدف این تحقیق توسعه اساس و بنیان دانش و آزمون مبتنی بر تجربه رابطه میان فرهنگ سازمانی و اقدامات مدیریت عملکرد می‌باشد. نتایج نشان داد که درگیر شدن در کار، به میزان بالایی با سازگاری و انطباق‌پذیری، به عنوان ابعاد فرهنگ سازمانی، رابطه بالایی دارد.
امین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۰)	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان	فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود. تغییر در فرهنگ سازمانی به منظور استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش باید به نحوی باشد که بیشتر، ارزش‌های بنیادین اعضای آموزش پرورش، توافقی بر سر مسایل و مشکلات، علی‌رغم داشتن اختلاف سلیقه در جهت ایجاد هماهنگی و یکپارچگی، مورد توجه قرار گیرد.
میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)	فرا تحلیل تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های ایران	فرهنگ سازمانی به عنوان اهرمی قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی عمل کرده، باعث می‌شود که افراد در تلاش برای نگهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته‌های خود را تسهیم و منتشر کنند، تا بر اساس آن بتوانند به جلب رضایت و خواسته‌های مشتری پرداخته و همواره محیط بیرونی خود را به طور مستمر شناسایی و خود را بر اساس تغییرات محیطی تطبیق دهند.
خادمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی	فرهنگ حاکم بر کتابخانه‌ها، فرهنگ سلسله مراتبی است؛ بین این نوع فرهنگ با مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین فرهنگ قبیله‌ای یا گروهی، فرهنگ بازاری و فرهنگ وضعیت‌سالار با مدیریت دانش، رابطه معناداری هست. بنابراین، سازمان باید محیط بیرونی خود را به طور مستمر شناسایی و خود را منطبق بر شرایط محیطی سازد.
رمضانیان فهندری و خطیبی (۱۳۹۹)	رابطه فرهنگ سازمانی با اقدامات مدیریت دانش در نظام قضایی کشور	ابعاد فرهنگ سازمانی با اجرای مؤثر اقدامات مدیریت دانش شامل خلق دانش، توسعه دانش، نشر دانش، به‌کارگیری دانش، ارزیابی دانش و ذخیره دانش، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و این کار منجر به این می‌شود که سازمان‌ها به طور مستمر از تجربیات و اشتباهات خود در طول زمان درس گرفته و ظرفیت ایجاد تغییر را در خود به وجود آورند.

۷. مدل مفهومی پژوهش

با بررسی مبانی نظری و تحقیقات انجام شده، مدل مفهومی این تحقیق با هدف بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش ترسیم شده است. یکی از مهم‌ترین کارکردهای چارچوب نظری، ارائه متغیرهای مرتبط با مسئله تحقیق است (خاکی، ۱۳۸۶، ص ۱۶۳). شکل شماره (۲)، مبنای مدل مفهومی این تحقیق می‌باشد. در این تحقیق با استفاده از مدل دنیسون، تأثیر هر یک از ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی بررسی و نتایج آن تجزیه و تحلیل شده است.



شکل شماره ۲- مدل مفهومی تحقیق - تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش

۸. فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین فرهنگ سازمانی و توسعه مدیریت دانش در سازمان پژوهش محور جهاد دانشگاهی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بُعد درگیر شدن در کار فرهنگ سازمانی، بر توسعه مدیریت دانش جهاد دانشگاهی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.
۲. بُعد رسالت فرهنگ سازمانی، بر توسعه مدیریت دانش جهاد دانشگاهی، تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.
۳. بُعد سازگاری فرهنگ سازمانی، بر توسعه مدیریت دانش جهاد دانشگاهی، تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.

۴. بُعد انطباق‌پذیری فرهنگ سازمانی، بر توسعه مدیریت دانش جهاد دانشگاهی، تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.

۹. روش‌شناسی

این تحقیق به لحاظ هدف، از نوع کاربردی بوده و برحسب روش و چگونگی گردآوری داده‌های مورد نیاز، از نوع پژوهش‌های کمی است. همچنین از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد.

۹-۱. جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق، حدود ۲۵۰ نفر از روسای واحدهای سازمانی، مدیران میانی و پایه جهاد دانشگاهی بوده که بر اساس جدول مورگان^۱، نمونه‌ای به تعداد ۱۴۸ نفر از این جامعه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری، غیرتصادفی - هدفمند بوده است.

۹-۲. ابزار و روش گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق شامل پرسشنامه محقق ساخته مدل مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی (لطفی‌کیا و همکاران، ۱۴۰۰) و پرسشنامه دنیسون (۲۰۰۰) می‌باشد. برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی و روایی سازه (شامل روایی هم‌گرا و منطقی) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه، با نظر خبرگان حوزه موضوعی مورد بررسی، تأیید شد. در بررسی روایی سازه، برای ارزیابی روایی هم‌گرا، سه معیار مختلف شامل بارهای عاملی مساوی و بزرگ‌تر از ۰/۵، میانگین واریانس بزرگ‌تر و مساوی ۰/۵ و پایایی ترکیبی مساوی و بزرگ‌تر از ۰/۷ محاسبه شد. برای بررسی روایی منطقی نیز ضرایب همبستگی بین متغیرهای مکنون (توسعه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی) بررسی شد که معنادار بود.

پایایی ابزار تحقیق بوسیله پایایی ترکیبی یا آلفای کرونباخ بررسی شد که بزرگ‌تر و مساوی ۰/۷ بود. برای برازش مدل مفهومی حاصل از داده‌های میدانی، از شاخص‌های برازش استفاده می‌شود که در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول شماره ۲- استاندارد شاخص های برازش مدل

ردیف	نام آزمون	معیار اصلی	چه زمانی مدل برازنده است؟	توضیحات
۱	X^2	تفاوت فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار	معنادار باشد (بزرگتر از میزان جدول)	حساس به حجم نمونه
۲	RMR^1	واریانس باقیمانده و کوواریانس	هرچه به صفر نزدیکتر باشد	ریشه میانگین مربع باقی مانده
۳	GFI^2	ارزیابی مقدار نسبی واریانس و کوواریانس	بین صفر و یک. باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد	شاخص نکوبی برازش
۴	$AGFI^3$	میانگین مجزورات به جای مجموع مجزورات در مدل بالا	بین صفر و یک. باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد	شاخص نکوبی تناسب تعدیل شده
۵	$RMSEA^4$	خطای مجموع مجزورات میانگین	اگر کوچکتر از ۰/۱ باشد	ریشه میانگین مربعات خطای تقریب
۶	NFI^5	مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه هایش	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد	شاخص برازش هنجار شده
۷	CFI^6	مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه هایش	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد	شاخص برازش تطبیقی

۱۰. یافته های تحقیق

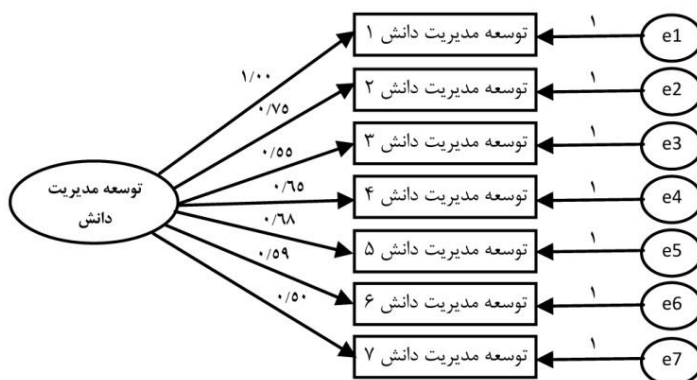
۱-۱۰. تحلیل عامل تأیید توسعه مدیریت دانش

قبل از ارزیابی مدل اندازه گیری، باید تحلیل عامل تأییدی به صورت مجزا برای همه متغیرهایی که بیش از ۳ آیتم برای اندازه گیری آن ها در نظر گرفته شده، انجام گیرد. از آنجا که همه متغیرهای پژوهش، حداکثر با سه گویه سنجیده شده اند، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، برای متغیر توسعه دانش با ۹ گویه در پرسشنامه انجام شده است. دو گویه از ۹ گویه، به علت بار عاملی کوچکتر از ۰/۵ و به منظور افزایش شاخص های برازش و افزایش بارهای عاملی مدل، حذف و متغیر توسعه دانش با ۷ گویه، مورد سنجش قرار گرفت و بارهای عاملی برای همه ۷ گویه، بالاتر از ۰/۵ می باشد که نشان دهنده برازش این مدل و ارتباط مناسب بین گویه ها و متغیر مکنون توسعه مدیریت دانش است.

1. Root Mean Square Residual
2. Goodness of fit index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Root Mean Square Error of Approximation
5. Normed Fit Index
6. Comparative Fit Index

جدول شماره ۳ - بارعاملی گویه‌های متغیر توسعه مدیریت دانش

بار عاملی	گویه‌های متغیر توسعه مدیریت دانش
۱/۰۰	DKM1 مساعدت مالی سازمان در زمینه تألیفات و نوآوری کارکنان
۰/۷۵	DKM2 توجه و حمایت سازمان در جهت ارتقای حرفه‌ای و تحصیلات تکمیلی کارکنان
۰/۵۵	DKM3 توسعه سیستم‌های مدیریت اطلاعات و پشتیبانی علمی و حرفه‌ای به همکاران
۰/۶۵	DKM4 تأثیر مستندسازی فعالیت‌های دانشی کارکنان (تألیف کتاب، مقاله، سایت و...) بر ارزشیابی عملکرد آن‌ها
۰/۶۸	DKM5 اطلاع‌رسانی ابتکارات، نوآوری‌ها و آثار کارکنان
۰/۵۹	DKM6 موظف کردن کارکنان به شرکت در دوره‌های کاربری رایانه و اینترنت
۰/۵۰	DKM7 تأثیر ساعات آموزش ضمن خدمت و گواهینامه‌های مهارت بر مزایای شغلی



شکل شماره ۳- تحلیل عاملی تأییدی توسعه مدیریت دانش

۱-۲. شاخص‌های برازش مدل توسعه مدیریت دانش

یکی از شاخص‌های اصلی نیکویی برازش در مدل‌یابی معادلات ساختاری، شاخص RMR^۱ یا واریانس باقیمانده و کوواریانس است. این شاخص در بیشتر تحلیل‌های عاملی تأییدی و مدل‌های معادلات ساختاری، استفاده می‌شود. مقدار این شاخص هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد، برازندگی مدل مطلوب است. مقدار این آماره در پژوهش حاضر مطابق جدول شماره (۴)، با توجه به امکان ایجاد مدل اشباع، برابر با ۰/۰۳۵ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه مطلوب است.

1. Root Mean Square Residual

جدول شماره ۴- شاخص‌های برازش مدل توسعه مدیریت دانش

شاخص مدل	RMR (واریانس باقیمانده و کوواریانس)	GFI (شاخص برازندگی)	AGFI (تعدیل یافته برازندگی)
مدل توسعه مدیریت دانش	۰/۰۳۵	۰/۹۱۴	۰/۹۱۶
مدل اشباع	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	-
مدل استقلال	۰/۰۶۹	۰/۷۷۱	۰/۶۹۵

معیارهای GFI و AGFI، نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها می‌باشد که به وسیله مدل تبیین می‌شود. این معیارها بین صفر و یک متغیر هستند و هرچه به یک نزدیک‌تر باشند، نیکویی برازش مدل، با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. در این تحقیق معیارهای مذکور معادل $GFI = 0/914$ و $AGFI = 0/916$ گزارش شده است که نشان می‌دهد مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار است.

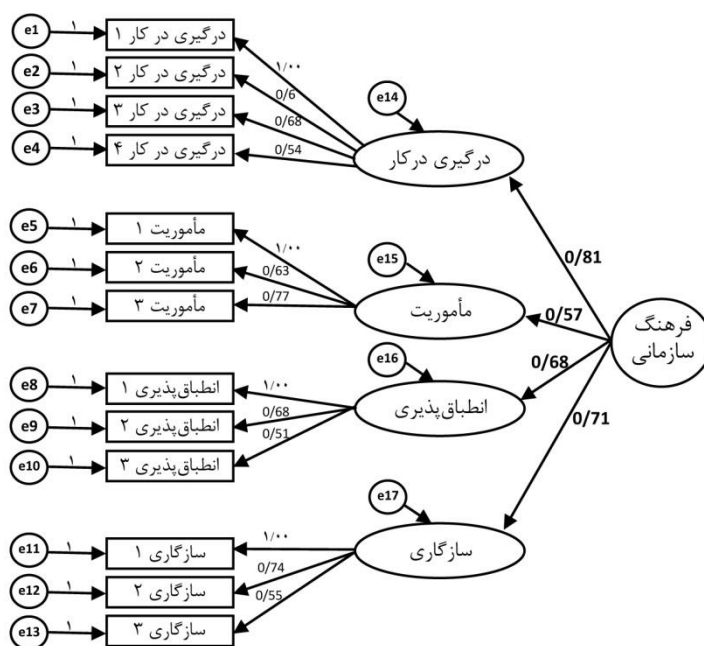
۱۰-۳. تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم، متغیر فرهنگ سازمانی

مدل‌های عاملی مرتبه دوم را به عنوان نوعی از مدل‌های عاملی تعریف می‌کنند، که در آن عامل‌های پنهانی، که با استفاده از متغیرهای مشاهده شده، اندازه‌گیری می‌شوند، خود تحت تأثیر یک متغیر زیربنایی‌تر و به عبارتی متغیر پنهان، اما در یک سطح بالاتر قرار دارند (قاسمی، ۱۳۸۹). متغیر فرهنگ سازمانی با چهار بُعد، مطابق جدول شماره (۶)، درگیر شدن در کار (۴ آیتم)، سازگاری (۳ آیتم)، انطباق‌پذیری (۳ آیتم) و رسالت یا مأموریت (۳ آیتم)، مورد تحلیل تأییدی مرتبه دوم قرار گرفت که در مراحل برازش مدل، سه گویه از پرسشنامه که آلفای کرونباخ کم‌تری داشتند، به منظور بهبود شاخص‌های برازش مدل و همچنین افزایش بارهای عاملی، حذف شدند. همان‌طور که در مدل فرهنگ سازمانی مشخص است، بارهای عاملی بقیه گویه‌ها، بزرگ‌تر و یا مساوی ۰/۵ می‌باشند و مدل مرتبه دو، فرهنگ سازمانی برازش می‌شود.

جدول شماره ۵- سوال‌های مرتبط با ابعاد متغیر فرهنگ سازمانی

ابعاد فرهنگ سازمانی	سوال‌های مرتبط
درگیر شدن در کار	درگیر بودن کارکنان در کار دسترسی و استفاده تمامی کارکنان از اطلاعات شرکت اعتقاد شخص به وجود تأثیر مثبت در سازمان عمل کردن کارکنان به عنوان عضو یک گروه

ابعاد فرهنگ سازمانی	سوال‌های مرتبط
مأموریت (رسالت)	برخورداری سازمان از اهداف و مقاصد بلندمدت واضح بودن جهت‌گیری راهبردی سازمان برای کارکنان تعیین اهداف بلند پروازانه و واقع‌گرایانه توسط مدیران
سازگاری	ایجاد شرایط برد - برد در سازمان هنگام اختلاف‌نظر سهولت رسیدن به توافق عمومی سهیم شدن کارکنان بخش‌های مختلف در شکل‌گیری دیدگاه‌های سازمان
انطباق‌پذیری	مقاومت کارکنان در برابر ایجاد تغییر در سازمان همانگی و یکپارچه بودن بخش‌های مختلف سازمان در برابر ایجاد تغییرات درک عمیق کارکنان از خواسته‌ها و نیازهای مشتریان



شکل شماره ۴- تحلیل عاملی تأییدی فرهنگ سازمانی

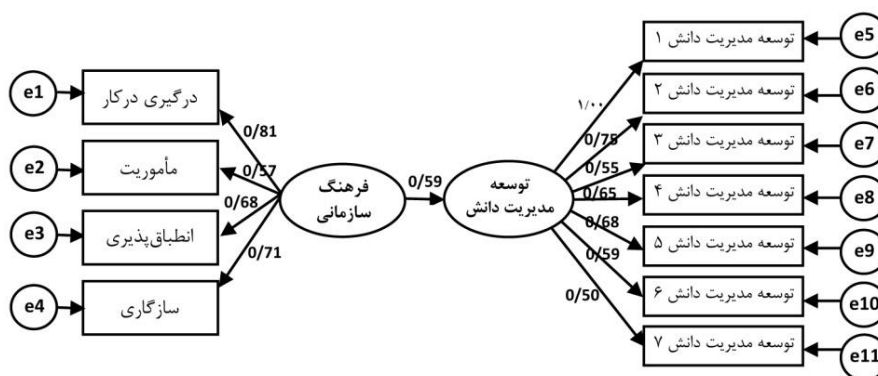
جدول شماره ۶- شاخص‌های برازش مدل فرهنگ سازمانی

مدل	RMR (واریانس باقیمانده و کوواریانس)	GFI (شاخص برازندگی)	AGFI (تعدیل یافته برازندگی)	NFI (شاخص هنجار شده)	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
فرهنگ سازمانی	۰.۰۱۱	۰.۹۹۵	۰.۹۵۵	۰.۹۶۳	۰.۹۷۳
مدل اشباع	۰.۰۰۰	۱.۰۰۰	-	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰
مدل استقلال	۰.۰۵۲	۰.۸۸۶	۰.۸۱۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

با توجه به شکل شماره (۴) و جدول شماره (۶)، بار عاملی شاخص‌های برازش، در حد استاندارد می‌باشد و مدل به خوبی برازش می‌شود. شاخص‌های GFI و AGFI که باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد، در این تحقیق معادل $GFI = 0/995$ و $AGFI = 0/955$ می‌باشد که از حداقل خود بالاتر است و شاخص‌های NFI و CFI که باید بزرگ‌تر از ۰/۹ باشند و در این تحقیق معادل $NFI = 0/963$ و $CFI = 0/973$ هستند، از حداقل خود بیشتر بوده و نشان می‌دهد که مدل فرهنگ سازمانی این تحقیق از برازش خوبی برخوردار است.

۱۰-۴. تجزیه و تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری این پژوهش تأثیر متغیر فرهنگ سازمانی را بر توسعه مدیریت دانش که برگرفته از مدل بومی مدیریت دانش در سازمان‌های پژوهش محور (لطفی‌کیا و همکاران، ۱۴۰۰) است را مورد ارزیابی قرار داده و میزان بارعاملی یا ضریب رگرسیونی میزان ۰/۵۹ را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۵- مدل مفهومی تحقیق

مطابق جدول شماره (۷)، میزان شاخص‌های برازش مدل در معیارهای GFI و AGFI که می‌بایست بین صفر و یک متغیر باشند و هرچه به یک نزدیک‌تر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. در این تحقیق این معیارها معادل $GFI = 0/902$ و $AGFI = 0/903$ گزارش شده است که نشان می‌دهد مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار است. همچنین شاخص RMR یا واریانس باقیمانده و کوواریانس که هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد، برازندگی مدل خوب است؛ در مدل مفهومی این تحقیق مقدار این آماره مطابق جدول شماره (۷) برابر با ۰/۰۴۷ می‌باشد و نشان‌دهنده رابطه مطلوب و برازش مدل مفهومی تحقیق است.

جدول شماره ۷- شاخص‌های برازش مدل مفهومی تحقیق

مدل / شاخص	RMR (واریانس باقیمانده و کوواریانس)	GFI (شاخص برازندگی)	AGFI (تعدیل یافته برازندگی)
مدل اندازه‌گیری	047/0	۰/۹۰۲	۰/۹۰۳
مدل اشباع	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	-
مدل استقلال	۰/۰۶۳	۰/۸۰۰	۰/۷۳۴

۱۰-۵. بررسی فرضیه‌های پژوهش

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون‌های آماری انجام شده، بررسی فرضیه‌های مطرح در این تحقیق، به شرح جدول شماره (۸) می‌باشد. در این جدول میزان تأثیر متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، نشان داده شده است.

جدول شماره ۸- تحلیل مسیر متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم ^۱	اثر غیرمستقیم ^۲	اثر کل	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
فرهنگ سازمانی	←	۰/۵۹		۰/۵۹	۰/۰۰۵	
درگیری در کار	←	۰/۵۵		۰/۵۵	۰/۰۰۴	
مأموریت	←	۰/۶۴		۰/۶۴	۰/۰۰۵	
سازگاری	←	۰/۷۱		۰/۷۱	۰/۰۱	
انطباق‌پذیری	←	۰/۵۴		۰/۵۴	۰/۰۴	

فرضیه اول:

فرضیه صفر: درگیر شدن در کار، بر توسعه مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری ندارد. $\beta=0$

فرضیه یک: درگیر شدن در کار، بر توسعه مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری دارد. $\beta \neq 0$

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول شماره (۸)، $\beta=0/55$ و $p=0/004$ بوده که تأثیر معناداری را نشان می‌دهد. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک پذیرفته می‌شود؛ یعنی بین درگیر شدن در کار و توسعه مدیریت دانش در سازمان جهاد دانشگاهی، ارتباط وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده، این گونه استنباط می‌شود که متغیر مستقل درگیر شدن در کار، به میزان $0/55$ درصد، بر متغیر وابسته توسعه مدیریت دانش تأثیر دارد؛ یعنی این دو

1. Direct effect
2. Indirect effect

متغیر تحقیق، دارای رابطه مثبت و معناداری با هم هستند. بنابراین، نتایج تحقیق نشان‌دهنده آن است که تیم‌سازی، توانمندسازی و توسعه قابلیت‌های کارکنان جهاد دانشگاهی در توسعه مدیریت دانش موثر است.

فرضیه دوم:

فرضیه صفر: رسالت بر توسعه مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری ندارد. $\beta=0$

فرضیه یک: رسالت بر توسعه مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری دارد. $\beta \neq 0$

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول شماره (۸)، $\beta = 0/64$ و $p = 0/005$ بوده که تأثیر معناداری را نشان می‌دهد بنابراین، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر رد شده و فرضیه دو پذیرفته می‌شود؛ یعنی بین رسالت (مأموریت) و توسعه مدیریت دانش در سازمان جهاد دانشگاهی ارتباط وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده، این گونه استنباط می‌شود که متغیر مستقل رسالت (مأموریت)، رابطه‌ای به میزان $0/64$ درصد با متغیر وابسته توسعه مدیریت دانش داشته است؛ به عبارت دیگر، این دو متغیر تحقیق، دارای رابطه مثبت و معناداری با هم می‌باشند. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که گرایش و جهت‌گیری راهبردی، اهداف، مقاصد و چشم‌انداز جهاد دانشگاهی، در توسعه مدیریت دانش موثر می‌باشد.

فرضیه سوم:

فرضیه صفر: سازگاری، بر توسعه مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری ندارد. $\beta=0$

فرضیه یک: سازگاری، بر توسعه مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری دارد. $\beta \neq 0$

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول شماره (۸)، $\beta = 0/71$ و $p = 0/01$ بوده که تأثیر معناداری را نشان می‌دهد بنابراین، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر رد شده و فرضیه سه پذیرفته می‌شود. بین سازگاری و توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی، ارتباط وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده، این گونه استنباط می‌شود که متغیر مستقل سازگاری، رابطه‌ای به میزان $0/71$ درصد، با متغیر وابسته توسعه مدیریت دانش داشته است. این متغیر در قیاس با سایر متغیرهای مستقل، بیشترین رابطه را با متغیر وابسته توسعه مدیریت دانش دارد؛ یعنی این دو متغیر تحقیق، دارای رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر می‌باشند. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که اشتراک بیشتر اعضای این نهاد، در ارزش‌های بنیادین آن، توافق بیشتر کارکنان در موضوعات حساس و هماهنگی و یکپارچگی واحدهای سازمانی تابعه با عملکرد و فعالیت‌های متفاوت در حوزه‌های مختلف کاری، در توسعه مدیریت دانش موثر است.

فرضیه چهارم:

فرضیه صفر: سازگاری، بر توسعه مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری ندارد. $\beta=0$

فرضیه یک: سازگاری، بر توسعه مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری دارد. $\beta \neq 0$

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول شماره (۸)، $\beta = ۰/۵۴$ و $p = ۰/۰۴$ بوده که تأثیر معناداری را نشان می‌دهد بنابراین، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر رد شده و فرضیه چهار پذیرفته می‌شود. بین انطباق‌پذیری و توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی، ارتباط وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده، این‌گونه استنباط می‌شود که متغیر مستقل انطباق‌پذیری، رابطه‌ای به میزان $۰/۵۴$ درصد، با متغیر وابسته توسعه مدیریت دانش داشته است. این متغیر در قیاس با سایر متغیرهای مستقل، کم‌ترین رابطه را با متغیر وابسته توسعه مدیریت دانش دارد؛ یعنی این دو متغیر تحقیق، دارای رابطه مثبت و معناداری با هم می‌باشند. بنابراین، یافته‌های پژوهش نشان داد که ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی سازمان و یادگیری سازمانی، در توسعه مدیریت دانش موثر هستند.

فرضیه اصلی:

طبق نتایج مندرج در جدول شماره (۸)، استنباط می‌شود که متغیر مستقل فرهنگ سازمانی، تأثیر نسبتاً بالایی به میزان ۵۹ درصد، با متغیر وابسته توسعه مدیریت دانش دارد؛ یعنی این دو متغیر تحقیق، دارای رابطه مثبت و معناداری می‌باشند. بنابراین، با توجه به یافته‌های فوق، فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه بین فرهنگ سازمانی و توسعه مدیریت دانش در سازمان پژوهش محور جهاد دانشگاهی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد، تأیید می‌شود.

۱۱. نتیجه‌گیری

امروزه فرهنگ حاکم در اغلب سازمان‌ها، تأثیر کلیدی بر موفقیت و تحقق اهداف و راهبردهای مدیریت دانشی آن‌ها دارد. وجود فرهنگ مناسب، پیش‌نیازی اساسی برای اثربخشی مدیریت دانش به‌شمار می‌رود. این راهبرد، برای بقا انواع سازمان‌ها که دارای مرز و زمینه‌های پویا هستند، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. در این تحقیق با توجه به نتایج به دست آمده، به خصوص بارعاملی یا ضرایب همبستگی که مقداری مثبت می‌باشد، می‌توان اظهار کرد که بین فرهنگ سازمانی و توسعه مدیریت دانش، رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین، بین چهار بُعد فرهنگ سازمانی یعنی درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت و توسعه مدیریت دانش، رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد. در این بین و بر اساس یافته‌های پژوهش، تأثیر بُعد

سازگاری با توسعه مدیریت دانش، نسبت به سایر ابعاد فرهنگ سازمانی، بیشتر و قوی تر است.

جدول شماره ۹- نتایج آزمون فرضیه‌ها و میزان تأثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش

فرضیه	مسیر علی			نتیجه
فرضیه فرعی یک	درگیری در کار	۰/۵۵	میزان اثر	تأیید فرضیه
		←	توسعه	
فرضیه فرعی دو	مأموریت	۰/۶۴	←	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی سه	سازگاری	۰/۷۱	←	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی چهار	انطباق‌پذیری	۰/۵۴	←	تأیید فرضیه

در تفسیر یافته‌های فوق می‌توان گفت، میزان تأثیر متغیر درگیری در کار، به میزان ۰/۵۵ می‌باشد که این مطلب نشان‌دهنده آن است که ۵۵ درصد تغییرات متغیر توسعه مدیریت دانش در نمونه مورد مطالعه، تحت تأثیر متغیر درگیر شدن در کار می‌باشد. تحقیقات گذشته نیز به اهمیت این عامل، اشاره کرده‌اند؛ ازجمله، تحقیق رشیدعلیپور و همکاران (۱۳۹۸)، درگیر شدن افراد در سازمان را در راستای فرهنگ تسهیم دانش می‌داند و آن را به یک محیط زیست بوم‌گرا تشبیه کرده و معتقد است در این محیط با استفاده از تیم‌سازی، توانمندسازی افراد و توسعه قابلیت‌های آنان می‌توانیم زمینه تسهیم دانش را مهیا کرده و به توسعه مدیریت دانش کمک کنیم. همچنین لیندر و همکاران (۲۰۰۶) معتقد بوده که موفقیت مدیریت دانش مستلزم فرهنگ حمایت از آن است. وی این فرهنگ را در گرو درگیر شدن در کار افراد سازمان می‌داند.

همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش و داده‌های مندرج در جدول شماره (۹) می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که میزان تأثیر متغیر سازگاری بر توسعه مدیریت دانش، به میزان ۰/۷۱ می‌باشد که این موضوع نشان‌دهنده آن است که ۷۱ درصد تغییرات متغیر توسعه مدیریت دانش در نمونه مورد مطالعه، تحت تأثیر متغیر سازگاری می‌باشد. بنابراین، ارزش‌های بنیادین اعضای یک سازمان، توافق بر سر مسایل و مشکلات، علی‌رغم داشتن اختلاف سلیقه، منجر به یک نوع هماهنگی و یکپارچگی در سازمان می‌شود که مسیر توسعه مدیریت دانش و اشاعه آن را میسر می‌کند. تحقیقات گذشته نیز به اهمیت این عامل، اشاره کرده‌اند؛ ازجمله، امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۰) در راستای مدل دنیسون و در تحقیقات قبلی به نقش سازگاری کارکنان یک سازمان در اشاعه و توسعه مدیریت دانش در آن سازمان پرداخته‌اند.

طبق یافته‌های این پژوهش، میزان تأثیر متغیر انطباق‌پذیری بر توسعه مدیریت دانش در سازمان پژوهش‌محور جهاد دانشگاهی، معادل $0/54$ می‌باشد؛ یعنی 54 درصد تغییرات متغیر توسعه مدیریت دانش، تحت تأثیر متغیر انطباق‌پذیری است. تحقیقات گذشته نیز به اهمیت این عامل، اشاره کرده‌اند؛ ازجمله، میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، رمضانیان فهندری و همکاران (۱۳۹۹) و خادمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) معتقد هستند که به منظور توسعه مدیریت دانش در سازمان می‌بایست سازمان یاد گرفته باشد که به منظور مشتری‌گرایی و جلب رضایت و خواسته‌های مشتری، محیط بیرونی خود را به طور مستمر شناسایی و خود را بر اساس تغییرات محیطی تطبیق دهد.

نهایتاً در تفسیر یافته‌های این تحقیق می‌توان گفت، میزان تأثیر متغیر رسالت یا همان مأموریت، به عنوان چهارمین بُعد از فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در سازمان علمی-فرهنگی جهاد دانشگاهی، به میزان $0/64$ درصد می‌باشد. بنابراین، 64 درصد تغییرات متغیر توسعه مدیریت دانش در این پژوهش، تحت تأثیر متغیر مأموریت است. برخی از تحقیقات گذشته نیز به اهمیت این عامل، اشاره کرده‌اند؛ ازجمله، امین بیدختی (۱۳۹۰)، خادمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) و تی‌سانگ (۲۰۰۹) هم‌سو و هم‌راستا بوده و تأثیر مثبت رسالت سازمان را بر توسعه مدیریت دانش آن ضروری و مورد تأیید قرار داده‌اند.

بنابراین، نتایج حاصل از این پژوهش، با نتایج برخی از پژوهش‌های پیشین هم‌سو و هم‌راستا بوده و تأثیر مثبت ابعاد فرهنگ سازمانی را بر توسعه مدیریت دانش، در سازمان پژوهش‌محور جهاد دانشگاهی تأیید می‌کند.

۱۲. پیشنهادها

طبق نتایج و تحلیل بارعاملی بین متغیرهای این پژوهش، تأثیر بُعد سازگاری فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش، در سازمان پژوهش‌محور جهاد دانشگاهی، بیش از سایر ابعاد فرهنگ سازمانی می‌باشد. به منظور تقویت این بُعد در جهاد دانشگاهی، پیشنهاد می‌شود موارد زیر در دستور کار این سازمان قرار گیرد:

- ایجاد فضای تعاملی و مشارکت اعضای این نهاد در ارزش‌های بنیادین؛
- توافق بیشتر کارکنان در موضوعات حساس و هماهنگی و یکپارچگی واحدهای سازمانی تابعه؛
- تعامل با خبرگان بازنشسته و تشکیل انجمن‌ها یا اتاق فکر با حضور آن‌ها و ارزیابی مستمر

دانش پژوهشگران این سازمان.

دومین بُعد تأثیرگذار فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی، بُعد مأموریت یا رسالت می‌باشد. به منظور تقویت این بُعد در این سازمان علمی، پیشنهاد می‌شود موارد زیر در دستور کار و اهداف این سازمان قرار گیرد:

- مشارکت اعضا در تدوین اهداف و راهبردهای سازمان؛
- ایجاد دیدگاه مشترک بین اعضا، از وضعیت آینده سازمان؛
- ارتباط تنگاتنگ بین سمت و سوی کار اعضا با اهداف، راهبردها و مأموریت‌های جهاد دانشگاهی.

سومین بُعد تأثیرگذار فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی، بُعد درگیر شدن در کار می‌باشد. به منظور تقویت این بُعد در جهاد دانشگاهی، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- تشویق به نوآوری و خلاقیت و در نظر گرفتن سیستم جبران خدمت و پاداش جهت افزایش انگیزه؛

- ایجاد زیرساخت لازم جهت تسهیم و مبادله ایده‌ها، دانش و اطلاعات کارکنان؛
- توجه و حمایت سازمان به ارتقاء حرفه‌ای و تحصیلات تکمیلی کارکنان؛
- ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و سودمند از طریق آموزش، تشکیل گروه‌های کاری و چرخش کار اعضا حامی مبادله، انتقال و توسعه دانش بین سطوح مختلف سازمان؛
- از بین بردن ترس و واهمه کارکنان در رابطه با تسهیم اطلاعات و دانش تخصصی آن‌ها و در نظر گرفتن زمان و مکان مناسب برای گفتگو و ارائه گزارش‌ها.

آخرین بُعد تأثیرگذار فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی، بُعد انطباق‌پذیری است. به منظور انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات بیرونی و یکپارچگی درونی در جهاد دانشگاهی، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- ارزشیابی عملکرد اعضا بر اساس مشارکت، توسعه و تسهیم دانش؛
- اطلاع‌رسانی ابتکارات، نوآوری‌ها و آثار کارکنان؛
- تأثیر مستندسازی فعالیت‌های دانشی کارکنان (تألیف کتاب، مقاله و...) بر ارزشیابی عملکرد

آن‌ها؛

- توسعه سیستم‌های مدیریت اطلاعات و پشتیبانی علمی و حرفه‌ای از همکاران.

۱۳. تقدیر و تشکر

موردی گزارش نشده است.

۱۴. تعارض منافع

موردی گزارش نشده است.

منابع

- آشنا، م.، عسگری، ن. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۵(۴)، ۱-۲۲.
- امین بیدختی، ع.، مکوندحسینی، ش.، احسانی، ز. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. *راهبرد*، ۵۹، ۲۱۶-۱۹۱.
- خادمی زاده، ش.، فرج پهلوی، ع.، محمدی، ز. (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی (نمونه پژوهش: دانشگاه شهید چمران اهواز). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۶، ۱۳۷-۱۱۱.
- خاکی، غ.ر. (۱۳۸۶). *روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی*. تهران: انتشارات بازتاب.
- رابینز، ا. (۱۳۹۰). *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها، کاربردها*. ترجمه ع. پارسائیان و س.م. اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ هفدهم.
- رشیدعلیپور، ز.، انصاری، م.، سیدجوادین، ر. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (نمونه پژوهش: شرکت شیر پگاه. *مدیریت دانش سازمانی*، ۲(۴)، ۱۱۳-۱۵۱.
- رمضانیان فهندری، ه.، خطیبی، س.ع. (۱۳۹۹). رابطه فرهنگ سازمانی با اقدامات مدیریت دانش در نظام قضایی کشور (نمونه پژوهش: دادگستری شهرستان مشهد). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۳(۱۱)، ۷۰-۴۷.
- زاهدی، م.، اخوان، پ.، حسینی، ر. (۱۳۹۵). ارائه مدل سنجش میزان تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه های فکری در یک مرکز دانش بنیان. *مدیریت فردا*، ۴۶(۱۵)، ۱۸-۳۷.
- زریباف، م.، موحلی، م.م.، معتمدی، م.، اسفندیاری، م. (۱۳۸۵). تبیین مدل مفهومی کارایی مدیریت دانش و ارائه راهکار برای به کارگیری آن در سازمان های ایران. *مجلس و پژوهش*، ۵۳، ۱۰۴-۸۷.
- سجادی سینی، م.، حسینی، ع.، شفقت، ک. (۱۳۸۶). *بررسی عوامل موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در بخش های دولتی*. در: تهران: اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش.
- قاسمی، ج.، اسدی، ع. (۱۳۸۹). تحلیل عاملی عوامل موثر بر ایجاد روحیه کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی. *اقتصاد و توسعه کشاورزی*، ۲۴(۱)، ۲۲-۱۳.
- لطفی کیا، ک.، کاباران زاد قدیم، م.، حقیقت منفرد، ج.، مرجانی، ت. (۱۴۰۰). *مدل بومی مدیریت دانش در سازمان های پژوهش محور: مورد مطالعه جهاد دانشگاهی*. رساله دکتری. تهران: دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- میرحیدری، ا.، عابدی، ا.، هویدا، ر.، سیادت، ع. (۱۳۹۱). فراتحلیل تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان های ایران. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۷(۲)، ۷۷-۹۶.
- نفری، ن.، مهدی لوی تازه کندی، ع.، ملاعباسی، ح. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۴(۳)، ۱۵۷-۱۸۰.

References

- Amin Bidakhti, A., Makvand-Hosseini, Sh. & Ehsani, Z. (2009). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in Semnan education organization. *Strategy*, 59, 191-216. [in persian]
- Ashna, M. & Askari, N. (2012). The role of organizational culture in facilitating knowledge management practices. *Information Technology Management*, 5(4), 1-22. [in persian]

- Balthazard, P.A. & Cook, R.A. (2004). *Organizational Culture and Knowledge Management Success: Assessing the Behavior Performance Continuum*. Proceedings of the 37 Hawaii International Conference on System Sciences.
- Chin - T sang. (2009). the relationship between knowledge management enablers and performance HO. Vol.109, No.1, pp. 98-117.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Denison, D. (2000). *Diagnosing Organizational Culture: model and method, working paper*. International for management development, pp. 354-357
- Fernandez, I.B., Gonzalez, A. & Sabherwal, R. (2004). *Knowledge management: Challenges, Solutions and Technologies*. Florida: Prentice Hall.
- Galindez, A. (2006). *Development of a knowledge management infrastructure*. MSc thesis. Cranfield University.
- Ghasemi, J. & Asadi, A. (2010). Factor analysis of factors affecting the creation of entrepreneurial spirit of graduate students. *Agricultural Economics and Development*, 24(1), 13-22. [in persian]
- Hill, A.T., Phil, L. & Millrmser, M. (2000). A HUMAN Resource strategy Approach Managing change. *People Management*, p. 48.
- Holm, J.P., Olla, D.M. & Warhaut, M. (2006). Creating architectural approaches to knowledge management: an example from the space industry. *Journal of Knowledge Management*, 10, 36-51.
- Keyton, J. (2005). *Communication and organizational culture*. London: Sage publications.
- Khademizadeh, Sh., Faraj-Pahlo, A. & Mohammadi, Z. (2018). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in academic libraries (research sample: Shahid Chamran University of Ahvaz). *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 6, 111-137. [in persian]
- Khaki, G.R. (2005). *Research method with an approach to thesis writing*. Tehran: Baztab Publications. [in persian]
- Kianto, A., Vanhala, M. & Heilmann, P. (2018). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-636.
- Lange, P. & Coltham, B. (2005). Organizational change management and alignment: A healthcare case study. *Performance Improvement*, 44(2), 34-35.
- Leidner, D., Alavi, M. & Timothy, R. (2006). the Role of Culture in Knowledge Management; a Case Study of Two Global Firms. *International Journal of e-Collaboration*, 2(1), 17-40.
- DOI:** 10.4018/jec.2006010102.
- Lotfikia, K., Kabaranzad Gadim, M., Haghighatmonfared, J. & Marjani, T. (2021). *Indigenous model of knowledge management in research-oriented organizations: the case study of ACECR*. Doctoral Dissertation. Tehran: School of Management, Islamic Azad University, Tehran Center Branch. [in persian]
- Martin, J. (2002). *Organizational culture*. Thousand Oaks, CA: sage.
- Metaxiotis, K., Ergazakis, K. & Psarras, J. (2005). Exploring the world of knowledge management: agreements and disagreements in the academic/practitioner community. *Journal of Knowledge Management*, 9(2), 6-18.

- Miles, G. & et al. (1998). Some conceptual and research barriers to the utilization of knowledge edge. *California management review*, 40(3).
- Mirheidari, A., Abedi, A., Howaida, R. & Siadaat, A. (2011). Meta-analysis of the effect of organizational culture on establishing knowledge management in Iranian organizations. *New educational approaches*, 7(2), 77-96. [in persian]
- Namara, C. (2002). Organizational Behaviour culture, faculty, course. *Organizational culture*. P: 2
- Nefri, N., MahdiLoei - TazeKandi, A. & Molaabbasi, H. (2015). Examining the relationship between organizational culture and knowledge management. *Resource management in the police force*, 4(3), 157-180. [in persian]
- Nisara, T.M. & Prabhakarb, G. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264-272.
- Page, J.G. (1999). Communicated knowledge as a learning foundation. *International journal of organizational analysis*, 5(1).
- Probest, G., Steffen, R. & Kai, R. (2002). *Managing Knowledge, Building Blocks for Success*. New York: John Wiley and Sons.
- Ramazaniani Fahandari, H. & Khatibi, S.A. (2019). The relationship between organizational culture and knowledge management measures in the judicial system of the country (research example: Mashhad city judiciary). *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(11), 47-70. [in persian]
- Rashid Alipour, Z., Ansari, M. & Seyedjavadin, R. (2018). Investigating the impact of implementing knowledge management on organizational performance (research sample: Shir Pegah Company. *Organizational Knowledge Management Quarterly*. 2(4), 113-151. [in persian]
- Robbins, A. (2009). *Organizational behavior: concepts, theories and applications*. Translated by A. Parsaian & S.M. Aarabi. Tehran: Cultural Research Office, 17 Th edition. [in persian]
- Sajjadi-Sini, M., Hosseini, A. & Shafeqat, K. (2007). *Investigating the factors affecting the implementation of knowledge management in government sectors*. In: Tehran: the first national knowledge management conference. [in persian]
- Schein, E. (2009). Organizations culture and leadership behavior. *Business & Economics*.
- Skyrme, D. (1999). *KM basics, knowledge connections*. David Skyrme Associates.
- Wong, K.Y. (2005). Critical Success Factor for Implementing Knowledge Management in Small and Medium Enterprises. *Industrial Management and Data System*, 105(3).
- Yeh, Y.J., Lai, S.Q. & Ho, C.T. (2006). Knowledge management enablers: a case study. *Industrial Management and Data Systems*, 106(6), 793-810.
- Zahedi, M., Akhavan, P. & Hasnavi, R. (2015). Presenting a model for measuring the impact of knowledge management on intellectual capital in a knowledge-based center. *Management of tomorrow*, 46(15), 18-37. [in persian]
- Zaim, H., Tatoglu, E. & Zaim, S. (2007). Performance of knowledge management practices: a causal analysis. *Journal of knowledge management*, 11(6), 54-67.
- Zaribaf, M., Movahedi, M.M., Motamedi, M. & Esfandiari, M. (2006). Explaining the conceptual model of knowledge management efficiency and providing a solution for its application in Iranian organizations. *Majlis and Research*, 53, 104-87. [in persian]