



بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام

رضا نصری
فریبا جمشیدی

چکیده

در این تحقیق تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش را بررسی و چالش‌های فرهنگی اجرای مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام، را دنبال کردیم. جامعه آماری این پژوهش به تعداد ۲۶۵ نفر و تعداد ۱۵۸ نمونه، معرف جامعه تعیین گردید. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه اطلاعات فردی، مدیریت دانش «نوناکا و تاکوچی» و فرهنگ سازمانی «دنيسون» استفاده و برای پاسخ به سؤالات از طیف پنج امتیازی لیکرت (خیلی کم با امتیاز ۱، کم با امتیاز ۲، تا حدودی با امتیاز ۳، زیاد با امتیاز ۴ و خیلی زیاد با امتیاز ۵) استفاده گردید. با توجه به استاندارد بودن هر دو پرسش‌نامه برای اطمینان از پایایی پرسش‌نامه‌ها، به اجرای آزمایشی آنها در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۸۶ و برای پرسش‌نامه مدیریت دانش برابر با ۰/۸۵ برآورد گردید. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که ۷۲/۶ درصد تغییرات مدیریت دانش را مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی تبیین می‌کنند. همچنین با توجه به محاسبات انجام شده با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر معنی‌داری دارد. لذا فرضیه اصلی تحقیق تأیید گردید. یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شامل مشارکت سازمانی، سازگاری سازمانی، انطباق پذیری سازمانی و مأموریت و رسالت سازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر دارد.

کلید واژگان: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش.



Study the impact of organizational culture on the implementation of knowledge management in the Department of Technical and Vocational Training of Ilam Province

Reza Nasri
Farina Jamshidi

Abstract

We study the cultural challenges of knowledge management in the Department of Technical and Vocational Training of Ilam Province, We follow Both above objective at the Indigent level of scientific and practical. The study population consisted of all directors, internal department heads, the experts, to ۲۶۵ people are employed at the headquarters and ۹ city population. Simple random sampling were used In this study, And then refer to the Cochran formula determine the number ۱۵۸, representing the research community. In this study, was used to collected data, demographic questionnaire, knowledge management and organizational culture. Organizational culture questionnaire by "Denison" has been designed based on four main axes that include organizational involvement, organizational adaptability, organizational versatility and organizational mission and vision and knowledge management questionnaire "Nonaka and Takeuchi," has been designed with the dimensions of of socialization, externalization, combination and internalization. is to answer questions was used in both questionnaires the spectrum five-point Likert scale (very low, to very high). Regression analysis showed that ۷۲.۶ percentage change organizational culture, knowledge management components explained, Also, according to the calculations, and the rate is calculated with ۹۵% confidence it can be said that organizational culture on knowledge management has a significant impact. The results of the Pearson correlation coefficient based on the impact of organizational partnerships, organizational adaptability, organizational compatibility and organizational mission of implementing knowledge management indicated that organizational compatibility significant impact on the implementation of knowledge management.

Keywords: knowledge management, Organizational Culture;; Department of Technical and Vocational Training of Ilam Province



مقدمه

۲/۵ cm

اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند در قرن ۲۱، تأکید بردانش و اطلاعات است. دانش ابزار قدرتمندی است که می‌تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری‌ها را ممکن سازد. نوناکا در مقاله‌ای در مجله کسب و کار هاروارد با جملات مقدماتی می‌گوید: «در یک اقتصاد که تنها اطمینان موجود، عدم اطمینان است، تنها منبع مطمئن برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار، دانش است». آلفرد مارشال عنوان می‌کند که «دانش، قدرتمندترین موتور تولید محسوب می‌شود». بیلی و کلارک مدعی هستند که «دانش، خصوصاً دانش ضمنی کلیدی برای مزیت رقابتی پایدار در آینده است» [۱].

در سال‌های اخیر بحث دانش و مدیریت دانش به موضوع بحث محافل علمی و عرصه‌های عملی تبدیل شده است. یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش است اما این به تنهایی کافی نیست. چرا که موفقیت سازمان در اجرای هر استراتژی از جمله مدیریت دانش تا حدود زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی بستگی دارد. تلاش سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. دانش در صورتی می‌تواند به طور مؤثر در سازمان خلق و تسهیم شود که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد. همچنین از فرهنگ سازمانی می‌توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده شود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می‌شود که افراد در تلاش برای نگه داشتن پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته‌های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند [۲] (ونگ، ۲۰۰۳).

رحیمی و همکاران، (۱۳۹۳). در پژوهشی تأثیر فرهنگ سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که با توجه به امتیاز کل کسب شده به نظر می‌رسد که دانش در این سازمان در سطح مطلوبی قرار دارد. از نظر سطح دانش بر طبق مدل نوناکا و تاکوچی مشخص شد که مؤلفه جامعه‌پذیری در بین ابعاد مختلف مدیریت دانش دارای بیشترین میانگین و درونی‌سازیدر مقایسه با سایر موارد میانگین کمتری را بدست آورده است. از نظر فرهنگ سازمانی با توجه به امتیاز کسب شده، این سازمان از سطح فرهنگ مطلوبی برخوردار می‌باشد و مؤلفه مأموریت و رسالت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی ۳ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین امتیاز می‌باشند [۳].

دانش فرد و شهابی نیا (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق تهران پرداخته‌اند. تحلیل داده‌ها نشان داد که وضعیت تیم سازی، مذاکره و گفتگو، ارتباطات، حمایت مدیریت عالی و یادگیری در شرکت فوق‌الذکر به گونه‌ای است که زمینه لازم برای استقرار مدیریت دانش در سازمان را مهیا نمی‌کند [۴]. شعرا (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش و خلاقیت دبیران شهر شیراز و ارائه راهکارهای عملی کاربرد مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی و آموزش خلاقیت به دانش آموزان پرداخته است. نتایج بدست آمده نشان داده است که بین کاربرد مدیریت دانش توسط دبیران با خلاقیت آنان، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین بین دو بعد از مؤلفه‌های مدیریت دانش (افراد و فرهنگ) با خلاقیت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد [۵].

محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی پرداختند. پاسخ دهندگان وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانایی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی را متوسط ارزیابی کردند [۶].

ایران‌زاده و محمودی‌اشان (۱۳۸۹) نیز برای بررسی فرهنگ سازمانی یک سازمان صنعتی مدل دنیسون را به کار بردند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد این سازمان در هر چهار بعد مشارکت، انطباق‌پذیری، یکپارچگی و مأموریت در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار دارد [۷]. براتی مارنانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی فرهنگ سازمانی بیمارستان شهید هاشمی نژاد بر اساس



مدل دنیسون را بررسی، نتایج نشان داد که اکثر افراد تحت بررسی در این بیمارستان وضعیت فرهنگ سازمانی بیمارستان را مناسب ارزیابی کردند [۸].

رحیم‌نیا و علیزاده (۱۳۸۸) تحقیقی در دانشگاه با عنوان بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بعد انطباق‌پذیری بیشترین و بعد مشارکت و سازگاری کمترین امتیاز را به دست آورده‌اند [۹]. منوریان و بختیاری (۱۳۸۶) فرهنگ سازمان مدیریت صنعتی تهران را بر اساس مدل دنیسون مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که این سازمان در هر چهار بعد مشارکت، انطباق‌پذیری، سازگاری و مأموریت در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار دارد [۱۰]. مینویی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی وضعیت مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا تاکوچی در شرکت تالیا را ارزیابی نمودند. وضعیت کلی شرکت به لحاظ دانش محور بودن و بهره‌گیری از سرمایه‌های دانشی کمتر از حد متوسط و تقریباً ضعیف می‌باشد [۱۱].

دنیسون و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی، یافته‌های خود را در زمینه رابطه بین مدل فرهنگ سازمانی که در بین ۱۵۵ سازمان از صنایع مختلفی چون، داروسازی، مخابرات، مراقبت‌های بهداشتی، حمل و نقل در کشورهای مختلفی مانند آمریکا، استرالیا، هند، ژاپن، فرانسه، آلمان انجام شده است و نتایج آن نشان داد که بعد مأموریت بیشترین رابطه و بعد سازگاری کمترین رابطه را با عملکرد سازمان‌ها دارد [۱۲].

کوفی (۲۰۰۳) در پژوهش خود رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمان‌های ساختمان‌سازی بخش دولتی در هنگ‌کنگ را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید از بین ابعاد فرهنگ سازمانی مدل دنیسون، بعد انطباق‌پذیری بیشترین رابطه، مأموریت رابطه متوسط و سازگاری کمترین رابطه را با عملکرد سازمانی دارد، همچنین مشخص شد بین بعد مشارکت و عملکرد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد [۱۳]. ییلماز و ارگان (۲۰۰۸) در تحقیقی تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمان‌ها مورد مطالعه قرار دادند و نشان دادند که بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز را به دست آورده است در این تحقیق مشخص شد که بعد مأموریت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد سازمان‌های مورد مطالعه دارد [۱۴].

۲. هدف اصلی تحقیق

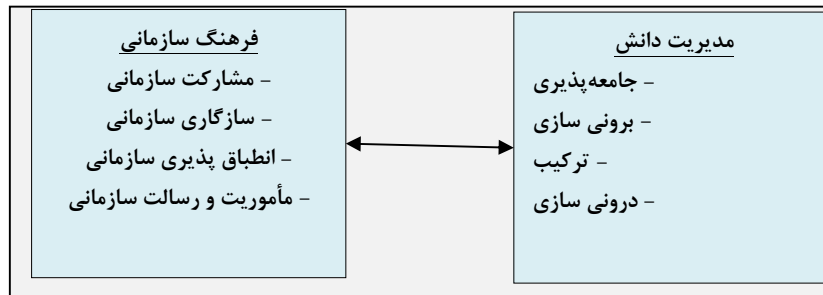
بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام

۳. اهداف فرعی تحقیق

- ۱ - بررسی تأثیر مشارکت سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام
- ۲ - بررسی تأثیر سازگاری سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام
- ۳ - بررسی تأثیر انطباق‌پذیری در پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام
- ۴ - بررسی تأثیر مأموریت و رسالت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام

۴. جمع‌بندی و ارائه چهارچوب نظری تحقیق

در این تحقیق برای مدیریت دانش از مدل نوناکا و تاکوچی استفاده شده است. همچنین تأثیر عوامل فرهنگ به عنوان متغیر مستقل تأثیرگذار بر چرخه دانش در مدل نوناکا بررسی شده است و مدیریت دانش به عنوان متغیر وابسته می‌باشد. برای بررسی فرهنگ سازمانی از میان مدل‌های موجود از مدل دنیل دنیسون استفاده شده است. ابعاد مورد مطالعه در این مدل عبارتند از: درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت (دنیسون، ۲۰۰۰). به مدد دو مدل ذکر شده، چارچوب نظری تحقیق مطابق با شکل شماره ۱ تهیه گردیده است.



شکل ۱: چارچوب مفهومی تحقیق

۵. مواد و روش‌ها

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از جنبه‌های مختلفی قابل بررسی است. از نظر هدف، این تحقیق کاربردی است. این تحقیق از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران، رؤسای ادارات داخلی، کارشناسان، و کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام که در سطح ستاد و ۹ شهرستان شاغل هستند، می‌باشد. در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای این منظور، آمار جامعه مورد مطالعه به تعداد ۲۶۵ نفر (رسمی، پیمانی و قراردادی) استعلام گردید و سپس با مراجعه به فرمول کوکران مشخص شد تعداد ۱۵۸ نمونه، معرف جامعه تحقیق خواهد بود.

در این تحقیق، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه اطلاعات فردی، مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی استفاده شده است. در این قسمت، اطلاعات جمعیت شناختی جامعه آماری مورد مطالعه از نظر سمت سازمانی، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی جمع‌آوری گردیده است. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی توسط «دنیسون» (۲۰۰۰) طراحی گردیده و مبتنی بر چهار محور اصلی است که عبارتند از درگیری سازمانی، سازگاری سازمانی، انطباق پذیری سازمانی و رسالت و چشم‌انداز سازمانی. این پرسش‌نامه شامل ۳۲ سؤال است که برای پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه از طیف پنج امتیازی لیکرت (خیلی کم با امتیاز ۱، کم با امتیاز ۲، تا حدودی با امتیاز ۳، زیاد با امتیاز ۴ و خیلی زیاد با امتیاز ۵) استفاده شده است. پرسش‌نامه مدیریت دانش توسط «نوناکا و تاکوچی» طراحی گردیده دارای ابعاد جامعه‌پذیری، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی است. این پرسش‌نامه شامل ۲۵ سؤال است که برای پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه از طیف پنج امتیازی لیکرت (خیلی کم با امتیاز ۱، کم با امتیاز ۲، تا حدودی با امتیاز ۳، زیاد با امتیاز ۴ و خیلی زیاد با امتیاز ۵) استفاده شده است.

در این پژوهش، با توجه به استاندارد بودن هر دو پرسش‌نامه و تأیید روایی و پایایی آنها توسط محققان در پژوهش‌های مختلف، برای اطمینان از پایایی پرسش‌نامه‌ها، به اجرای آزمایشی آنها در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۸۶ و برای پرسش‌نامه مدیریت دانش برابر با ۰/۸۵ برآورد گردید. که این میزان نشان دهنده پایایی بالا و انسجام درونی سؤالات هر دو پرسش‌نامه می‌باشد. به طور کلی، روش‌های آماری دو دسته هستند: آمار توصیفی، آمار استنباطی: مهم‌ترین فاکتورهای آمار توصیفی عبارتند از: در این پژوهش، در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، واریانس استفاده شده است و در بخش استنباطی از آزمون‌های کالموگروف اسمیرنوف، t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از طریق نرم‌افزار آماری SPSS و Excel استفاده شده است.

۶. بحث و نتیجه‌گیری



۶.۱. تحلیل توصیفی داده‌ها

جدول ۱: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب سابقه خدمت و مدرک تحصیلی

سابقه خدمت	فراوانی	درصد	مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۳۵	۲۲/۲	فوق لیسانس و بالاتر	۴۷	۲۹/۷
بین ۶ تا ۱۰ سال	۳۵	۲۲/۲	لیسانس	۸۶	۵۴/۴
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۲۸	۱۷/۷	فوق دیپلم	۱۵	۹/۵
بیش از ۱۶ سال	۶۰	۳۷/۹	دیپلم	۱۰	۶/۴
جمع	۱۵۸	۱۰۰	جمع	۱۵۸	۱۰۰

از کل جمعیت مورد مطالعه، بیشترین تعداد ۶۰ نفر (۳۷/۹ درصد) سابقه خدمتی بیش از ۱۶ سال و کمترین تعداد ۲۸ نفر معادل (۱۷/۷ درصد) دارای سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال بوده‌اند، از نظر مدرک تحصیلی بیشترین تعداد پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس ۸۶ نفر معادل ۵۴ درصد و کمترین مدرک تحصیلی پاسخ‌گویان مدرک تحصیلی دیپلم ۱۰ نفر معادل ۶ درصد داشته‌اند (جدول ۱).

از کل جمعیت ۱۵۸ نفره مورد مطالعه، کمترین تعداد ۵ نفر (۴/۳ درصد) دارای سمت مدیریت، و بیشترین تعداد ۵۵ نفر (۴۷/۳ درصد) دارای سمت کارشناس بوده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب سمت سازمانی

سمت	فراوانی	درصد	سمت	فراوانی	درصد
مدیر	۵	۳/۲	کارشناس	۵۵	۳۴/۸
رئیس مرکز	۱۳	۸/۲	مربی و سایر کارکنان	۷۷	۴۸/۷
کارشناس مسئول	۸	۵/۱	جمع	۱۵۸	۱۰۰

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی مربوط به مشارکت سازمانی

شاخص‌های توصیفی	مشارکت سازمانی	سازگاری سازمانی	انطباق‌پذیری سازمانی	مأموریت سازمانی	جامعه پذیری	برونی سازی	ترکیب	درونی سازی
میانگین	۳/۲۶	۳/۲۷	۳/۱۸	۳/۴۳	۳/۴۳	۳/۲۳	۲/۹۶	۲/۹۷
انحراف معیار	۰/۹۰۳	۰/۹۲۰	۰/۸۹۵	۰/۹۲۶	۰/۸۲۸	۰/۸۲۶	۰/۷۵۹	۰/۹۱۲
دامنه تغییرات	۳/۲۴	۳/۲۶۷	۳/۱۸	۳/۴۳	۳/۴۲	۳/۲۳	۲/۹۶	۲/۹۶
کمینه	۱/۱۳	۱/۲۵	۱/۲۵	۱/۲۵	۱/۳۳	۱/۳۳	۱	۱/۲۵
بیشینه	۴/۸۸	۵	۴/۸۸	۵	۵	۴/۸۳	۵	۴/۸۸



بیشترین میانگین پاسخ‌گویان از نظر شاخص‌های توصیفی فرهنگ سازمانی به مأموریت و رسالت سازمانی با میانگین ۳/۴۳ و در خصوص مدیریت دانش به جامعه پذیری با میانگین ۳/۴۳ تعلق داشت و کمترین میانگین مدیریت دانش به ترکیب با میانگین ۲/۹۶ تعلق داشت. (جدول ۳).

۶.۲. بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های تحقیق

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیری که مورد آزمون قرار می‌گیرد اطمینان حاصل کرد. برای نمونه، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست، برای بررسی توزیع آماری متغیرها از آزمون‌هایی استفاده می‌کنند. که در این پژوهش برای آزمون نرمال بودن، از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده گردید.

مطابق با جدول شماره ۴ سطح معنی‌داری‌های به دست آمده در همه مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. پس با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که داده‌های تحقیق از ویژگی نرمال بودن تبعیت می‌کنند و می‌بایست از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

جدول ۴- نتایج آزمون K-S با آزمون کولموگراف-اسمیرنوف

مؤلفه اصلی	زیرمؤلفه	K-S	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	مشارکت سازمانی	۱/۲۹۶	۰/۰۶۹
	سازگاری سازمانی	۱/۱۶۸	۰/۱۳۰
	انطباق پذیری سازمانی	۰/۸۸۲	۰/۴۱۸
	مأموریت و رسالت سازمانی	۱/۴۳۱	۰/۰۳۳
مدیریت دانش	جامعه پذیری	۱/۳۷۸	۰/۰۴۵
	برونی سازی	۱/۱۶۴	۰/۱۳۳
	ترکیب	۰/۹۲۴	۰/۳۶
	درونی سازی	۰/۸۸۲	۰/۴۱۸

۶.۳. تحلیل استنباطی داده‌ها

سؤال اصلی: آیا فرهنگ سازمانی برپایه سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام تأثیر دارد؟



جدول ۵- نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای سؤال اصلی تحقیق

مدیریت دانش	شاخص‌ها	مؤلفه
۰/۸۵۲**	ضریب همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۵) نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان ایلام تأثیر مثبت دارد.

سؤال فرعی ۱: سطح دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان ایلام بر طبق مدل نوناکا و تاکوچی در چه مرحله‌ای از مراحل این مدل قرار دارد؟

چون t محاسبه شده در مؤلفه مدیریت دانش به طور کلی، برابر با ۴۵/۲۶ با درجه آزادی ۱۱۵ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین مشاهده شده (۳/۲۸) و میانگین جامعه (۳) رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین مشاهده شده و میانگین جامعه تفاوت معناداری وجود دارد و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مدل مدیریت دانش «تاکوچی» در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان ایلام در وضعیت مطلوبی قرار دارد و با توجه به میانگین‌های به دست آمده در زیرمؤلفه‌های مدیریت دانش، چون بالاترین میانگین به مؤلفه جامعه‌پذیری (۳/۴۳) اختصاص یافته است، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان ایلام در بُعد جامعه‌پذیری قرار دارد (جدول ۶). نتایج بدست آمده با تحقیقات رحیمی و همکاران، ۱۳۹۳؛ محرمزاده و همکاران، ۱۳۸۸، نوناکا و همکاران ۲۰۰۰ مطابقت دارد.

جدول ۶- آزمون t تک نمونه‌ای برای سؤال فرعی ۱ تحقیق

میانگین جامعه = ۳						
Sig	df	T	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	مؤلفه
۰/۰۰۰	۱۱۵	۴۴/۶۵	۰/۰۷۶۹	۰/۸۲۸	۳/۴۳	جامعه پذیری
۰/۰۰۰	۱۱۵	۴۲/۱۵	۰/۰۷۶۷	۰/۸۲۶	۳/۲۳	برونی سازی
۰/۰۰۰	۱۱۵	۳۵/۰۴	۰/۰۸۴۷	۰/۹۱۲	۳/۲۶	ترکیب
۰/۰۰۰	۱۱۵	۳۸/۲۸	۰/۰۸۳۲	۰/۸۹۵	۳/۲۱	درونی سازی
۰/۰۰۰	۱۱۵	۴۵/۲۶	۰/۰۷۱۲	۰/۷۶۶	۳/۲۸	مدیریت دانش (کلی)

سؤال فرعی ۲: فرهنگ سازمانی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام در کدام بعد از ابعاد مدل دنیل دنیسون قرار دارد؟



جدول ۷- آزمون t تک نمونه‌ای برای سؤال فرعی ۲ تحقیق

میانگین جامعه = ۳						
Sig	df	T	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	مؤلفه
۰/۰۰۰	۱۱۵	۳۸/۹۵	۰/۰۸۳	۰/۹۰۲	۳/۲۶	مشارکت سازمانی
۰/۰۰۰	۱۱۵	۳۸/۲۴	۰/۰۸۵	۰/۹۲۰	۳/۲۶۷	سازگاری سازمانی
۰/۰۰۰	۱۱۵	۳۸/۲۸	۰/۰۸۳	۰/۸۹۵	۳/۱۸	انطباق پذیری سازمانی
۰/۰۰۰	۱۱۵	۳۹/۸۸	۰/۰۸۶	۰/۹۲۶	۳/۴۳	مأموریت و رسالت سازمانی
۰/۰۰۰	۱۱۵	۴۱/۲۶	۰/۰۷۸	۰/۸۵۷	۳/۲۸	فرهنگ سازمانی (کلی)

همان‌طور که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است، چون t محاسبه شده در مؤلفه فرهنگ سازمانی به طور کلی، برابر با ۴۱/۲۶ با درجه آزادی ۱۱۵ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین مشاهده شده (۳/۲۸) و میانگین جامعه (۳) رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین مشاهده شده و میانگین جامعه تفاوت معناداری وجود دارد و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام در وضعیت مطلوبی قرار دارد و با توجه به میانگین‌های به دست آمده در زیرمؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، چون بالاترین میانگین به مؤلفه مأموریت و رسالت سازمانی (۳/۴۳) اختصاص یافته است، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام در بُعد مأموریت و رسالت سازمانی قرار دارد. نتایج بدست آمده با تحقیقات رحیمی و همکاران، ۱۳۹۳؛ محرمزاده و همکاران، ۱۳۸۸؛ بیلماز و ارگان، ۲۰۰۸ درباره تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون بر عملکرد سازمان‌های مورد مطالعه مطابقت دارد.

فرضیه اصلی: فرهنگ سازمانی در پیاده سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام تأثیر معناداری دارد.

جدول ۸- خلاصه مدل رگرسیون بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

مدل	ضریب تعیین	مجذور ضریب تعیین	ضریب اصلاح شده	خطای برآورد
۱	۰/۸۵۲	۰/۷۲۶	۰/۷۲۴	۰/۴۰۲

همان‌طور که در جدول شماره ۸ نشان داده شده است، ضریب تعیین اصلاح شده برابر با ۰/۷۲۴ می‌باشد و این مقدار نشان می‌دهد که ۷۲/۴ درصد تغییرات مدیریت دانش را مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی تبیین می‌کنند.



جدول ۹- آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۳۰۲/۳۹	۴۹/۰۸۶	۱	۴۹/۰۸۶	رگرسیون
		۰/۱۶۲	۱۱۴	۱۸/۵۱	باقیمانده
		-	۱۱۵	۶۷/۵۹	کل

همانطور که در جدول شماره ۹ مشاهده می‌شود F محاسبه شده ۳۰۲ با درجه آزادی ۱۱۵ بزرگتر از مقدار بحرانی F می‌باشد؛ در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۰- نتایج رگرسیون چند متغیره برای فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

سطح معناداری	T	ضریب بتای استاندارد شده	مدل
۰/۰۰۰	۴/۷۹۵		ثابت
۰/۰۰۳	۳/۰۶۷	۰/۳۰۵	مشارکت سازمانی
۰/۰۰۷	۲/۷۷۲	۰/۳۳۸	سازگاری سازمانی
۰/۵۴۰	۰/۶۱۵	۰/۰۶۹	انطباق پذیری سازمانی
۰/۰۸۹	۱/۷۱۶	۰/۱۹۳	مأموریت و رسالت سازمانی

همان‌طور که در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است، با توجه به مقدار ضریب بتا مشخص می‌شود که سهم سازگاری سازمانی، مشارکت سازمانی و مأموریت و رسالت سازمانی، در پیش‌بینی مدیریت دانش به ترتیب برابر با ۰/۳۳۸، ۰/۳۰۵ و ۰/۱۹۳ می‌باشد و یک واحد تغییر در این متغیرها باعث می‌شود تا میزان پیش‌بینی مدیریت دانش به اندازه ۰/۳۳۸، ۰/۳۰۵ و ۰/۱۹۳ واحد تغییر یابد.

فرضیه فرعی ۱: مشارکت سازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر دارد.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۱۱) نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده در تمام ابعاد کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مشارکت سازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر دارد. به طوری که بیش‌ترین تأثیر بر روی مؤلفه درونی سازی (۰/۷۶۶) و کمترین تأثیر بر روی مؤلفه جامعه‌پذیری (۰/۶۳۶) می‌باشد.



جدول ۱۱- نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۱ تحقیق

مؤلفه	شاخص‌ها	مشارکت سازمانی	سازگاری سازمانی	انطباق پذیری سازمانی	مأموریت و رسالت سازمانی
جامعه پذیری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۳۶**	۰/۶۶۴**	۰/۵۹۸**	۰/۶۳۴**
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
برونی سازی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۵۵**	۰/۷۵۲**	۰/۷۰۷**	۰/۷۱۱**
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
ترکیب	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۶۵**	۰/۷۷۶**	۰/۷۷۶**	۰/۷۵۳**
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
درونی سازی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۶۶**	۰/۷۸۷**	۰/۷۴۴**	۰/۷۸۷**
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

فرضیه فرعی ۲: سازگاری سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش تأثیر دارد.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۱۱) نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده در تمام ابعاد کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سازگاری سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش تأثیر دارد. به طوری که بیش‌ترین تأثیر بر روی مؤلفه درونی سازی (۰/۷۸۷) و کمترین تأثیر بر روی مؤلفه جامعه‌پذیری (۰/۶۶۴) می‌باشد. فرضیه فرعی ۳: انطباق پذیری سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش تأثیر دارد.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۱۱) نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده در تمام ابعاد کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که انطباق پذیری سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش تأثیر دارد. به طوری که بیش‌ترین تأثیر بر روی مؤلفه ترکیب (۰/۷۷۶) و کمترین تأثیر بر روی مؤلفه جامعه‌پذیری (۰/۵۹۸) می‌باشد.

فرضیه فرعی ۴: مأموریت و رسالت سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش تأثیر دارد.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۱۱) نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده در تمام ابعاد کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مأموریت و رسالت سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش تأثیر دارد. به طوری که بیش‌ترین تأثیر بر روی مؤلفه درونی‌سازی (۰/۷۸۷) و کمترین تأثیر بر روی مؤلفه جامعه‌پذیری (۰/۶۳۴) می‌باشد.

دستاوردهای تحقیق:

در راستای سؤال اول؛ سطح دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان ایلام بر طبق مدل نوناکا و تاکوچی در چه مرحله‌ای از مراحل این مدل قرار دارد؟ مشخص شد که مؤلفه «جامعه‌پذیری» در بین ابعاد مختلف مدیریت دانش دارای بیشترین میانگین (۳/۴۳) و «درونی‌سازی» در مقایسه با سایر موارد میانگین کمتری (۳/۲۱) را بدست آورده است.



در راستای سؤال دوم؛ فرهنگ سازمانیاداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان ایلام در کدام بعد از ابعاد مدل دنیل دنیسون قرار دارد؟ مشخص شد که با توجه به امتیاز کسب شده، این سازمان از سطح فرهنگ مطلوبی برخوردار می باشد. مأموریت و رسالت سازمانی با میانگین (۳/۴۳) و انطباق پذیری سازمانی با میانگین ۳/۱۸ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین امتیاز می باشند. لذا می توان گفت که این سازمان در بعد رسالت و مأموریت سازمانی قرار دارد. بنابراین سازمان مورد مطالعه درک روشنی از اهداف و جهت خود دارد. به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را به خوبی ترسیم می کند اما در سازگاری سازمانی ضعیف عمل می کند. در پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۸۷)، بعد در گیر شدن در کار بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز را به دست آورده اند در پژوهش دنیسون و همکاران (۲۰۰۶) بعد مأموریت بیشترین رابطه و بعد سازگاری کمترین رابطه را با مقیاس های عملکرد سازمان ها داشت و در پژوهش کوفی (۲۰۰۳) بعد انطباق پذیری بیشترین رابطه، مأموریت رابطه متوسط و سازگاری کمترین رابطه را با عملکرد سازمانی دارد.

۴- پیشنهادات و راهبردها:

نقاط قوت سازمان

- گفتگوهای اساسی و خلاق در میان کارکنان وجود دارد.
 - در تسهیم (به اشتراک گذاری) دانش بین کارکنان و ارباب رجوع، ساز و کارهای مناسب وجود دارد.
 - اطلاعات از قسمت های مختلف سازمان از سایت و شبکه ها جمع آوری می شود.
 - در محیط کاری متخصصان و کارشناسان امکان یادگیری دارند.
- نقاط ضعف سازمان که در صورت بر طرف شدن می تواند پیاده سازی مدیریت دانش را تسهیل کند.**

- به طور مستمر با تأمین کنندگان (مواد مصرفی) و مشتریان گفتگو نمی شود.
- فضاهای گفتگوی کارشناسی مناسب جهت بروز ایده های بدیع و خلاق وجود ندارد.
- عقاید و نظرات متفاوت در سازمان تحمل نمی شود.
- انتقال دانش ایجاد شده برای کلیه کارکنان سازمان فراهم و میسر نیست.

پیشنهادهای

- توسعه منابع انسانی و رفع نیازهای دانش کارکنان، شناسایی و تدوین آیین نامه های مرتبط با فرآیندهای اصلی مدیریت دانش و توسعه تکنولوژی مرتبط با مدیریت دانش



فهرست منابع

۱. محمدی فاتح، ا. (۱۳۸۷). مدیریت دانش. تهران: پیام پویا.
۲. Wong, K.W., Aspinwall, El (۲۰۰۴). Knowledge management implementation frameworks: a review. *Knowledge and Process Management*. Vol ۱۱. No ۲. PP ۹۳-۱۰۴.
۳. رحیمی، م. ا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۴. دانش فرد، ک؛ شهبابی نیا، س (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران). پژوهشگر مدیریت. سال ۷. شماره ۱۷. صص ۱۰-۱.
۵. شعرا، ز. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مدیریت دانش و خلاقیت دبیران شهر شیراز و ارائه راهکارهای عملی کاربرد مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی و آموزش خلاقیت به دانش آموزان. چکیده مقالات اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری.
۶. محرمزاده، م؛ سیدعامری، م. ح؛ اسدی، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. المپیک. شماره ۴۸. صص ۲۷-۱۹.
۷. ایران زاده، س؛ محمودی اشان، م. (۱۳۸۹). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مطالعه موردی شرکت پلی نار). دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۷۵-۵۳.
۸. براتی مارنانی، ا؛ قادری، ا، گوهری، م. ر، صادقی، ا. (۱۳۸۸). بررسی فرهنگ سازمانی بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران بر اساس مدل دنیسون. مدیریت سلامت، شماره ۴۰، جلد ۱۳، صص ۷۲-۶۳.
۹. رحیم نیا، ف؛ علیزاده بقال، م. (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضاء هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی، شماره ۱۰، جلد ۱، صص ۱۷۰-۱۴۷.
۱۰. منوریان، ع؛ بختایی، ا. (۱۳۸۶). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.
۱۱. مینویی، م؛ محمد پورزندی، م. ا؛ نادری، ن. (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکاتا کوچی (مطالعه موردی: شرکت تالیا). مجله حسابداری مدیریت. سال سوم. شماره چهارم. صص ۵۸-۴۹.
۱۲. Denison, D., Cho, H.J. and Young, J. (۲۰۰۰). Diagnosing Organizational Culture: a model and method, Working paper, International for management development.
۱۳. Goffee, R. and Jones, G. (۲۰۰۱). Organizational Culture: a sociological perspective, andbook of organizational culture and climate , John Wiley, First Edition.
۱۴. Yilmaz, C. and Ergan, E. (۲۰۰۸) . Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy, *Journal of World Business*, ۲۹۰-۳۰۶.
۱۵. Nonaka, I., and kujiro, j. (۱۹۹۸). The knowledge creating: how Japanese companies create the dynamics of innovation, Harvard Business Review.
۱۶. Nonaka, I., Reinmoeller, P. and Seno, D. (۲۰۰۰). Integrated IT Systems to Capitalize on Market Knowledge. In Knowledge Creation: A Source Value (۸۹ - ۱۰۹). London: Palgrave.



**پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال**

