

بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد

رویا افراسیابی^۱، مریم قلی پور^۲

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

نام نویسنده مسئول:

مریم قلی پور

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بالغ بر ۱۵۵ نفر می‌باشند که از این میان ۱۱۰ نفر با توجه به جدول مورگان براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه اجرا توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. ابزار پژوهش از دو پرسشنامه، فرهنگ سازمانی دنیسون (۱۹۸۳) و پرسشنامه مدیریت دانش ریتا ویتال (۲۰۰۴) استفاده شده است. روایی محتوای پرسشنامه‌ها بوسیله اساتید حوزه مدیریت تایید و پایایی آنها با استفاده از روش بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۰ و به روش تصنیف ۰/۷۶ و ۰/۸۳ می‌باشند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t ، f ، فیشر و رگرسیون گام به گام استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنادار و مستقیم مشاهده گردید ($P \leq 0/01$) و از بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی تنها رابطه مولفه‌های فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بروکراتیک با مدیریت دانش معنادار بوده ($P \leq 0/01$) و رابطه مولفه‌های فرهنگ انعطاف‌پذیری و فرهنگ ماموریتی با مدیریت دانش غیرمعنادار بوده است ($P \geq 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از بین ابعاد فرهنگ سازمانی دو بعد فرهنگ مشارکتی ($\beta = 0/29$) و فرهنگ بروکراتیک ($\beta = 0/22$) توانایی پیش‌بینی مدیریت دانش (در حدود ۲۳ درصد) را به صورت نسبتاً خوبی دارند. طبق آزمون t کارکنان مرد از مدیریت دانش بهتری نسبت به کارکنان زن برخوردار می‌باشند (در نمونه تحقیق) و در متغیر رشته تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معناداری بین کارکنان مشاهده نگردید. بطور کلی میزان مولفه‌های فرهنگی سازمانی در آموزش و پرورش (نمونه) مناسب و ولی میزان متغیر مدیریت دانش بسیار کم و نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که فرهنگ مشارکتی و مولفه‌های فرهنگ بروکراتیک توانایی پیش‌بینی خلاقیت کارکنان را به صورت کلی دارا هستند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ ماموریتی، فرهنگ انعطاف‌پذیر، فرهنگ بروکراتیک، مدیریت دانش

مقدمه

ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب نظران بر این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات موثر و پایدار به وجود آید فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. به عبارت دیگر موفقیت و شکست سازمانها را باید در فرهنگ آن جستجو نمود. لذا مدیران با دست یازیدن به فرهنگ و بهره گرفتن از آن می توانند خود را از بند راه حل های گذشته رها ساخته و راه حل های جدیدی برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند (قاسمی، ۱۳۹۶).

تعاریف متعددی برای فرهنگ سازمانی از دیدگاههای مختلف ارائه شده است. رایبیز (۲۰۰۵) فرهنگ را به عنوان سیستمی از مفاهیم و عقاید مشترک بین اعضای سازمان که تعیین کننده رفتار آنها نسبت به یکدیگر و افراد خارج از سازمان می باشد، تعریف می کند. دنیسون (۲۰۰۰) اشاره می کند که فرهنگ سازمانی همان ارزش های اساسی، باورها و اصول اخلاقی می باشند که نقش پایه ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می کند. از نظر بارنی (۱۹۸۶) فرهنگ سازمانی نیروی محرکه مهم در جنبش سازمانها می باشد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی، به عنوان "مجموعه ارزش ها؛ باورها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان" یک عامل کلیدی در موفقیت مدیریت دانش است و می تواند بر روی فرایندهای مدیریت دانش تاثیر بگذارد (شفیع زاده و دیگران، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمان، مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که با ظهور مقوله هایی مانند فناوری اطلاعات و ارتباطات، پدیده جهانی شدن و چگونگی برخورد با آن، دگرگونی های جمعیتی شناختی، آموزش مداوم، انفجار دانش، بحران های اخلاقی، سازمان یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثربخشی در سازمانها، ضرورت بسترسازی مناسب در فرهنگ سازمانی خلاق را در همه سطوح سازمانی ایجاد می نماید. (شوقی و دیگران، ۱۳۹۲). موضوع مورد بحث در فرهنگ سازمانی مربوط به نگرش ها و باورهایی است که تضمین کننده دوام و حیات سازمان می باشد (بونو و جودگ، ۲۰۰۳). فرهنگ سازمانی نشان دهنده درک عمیق از مفروضات اساسی، مفاهیم فردی و بیانگر دیدگاههای داخل سازمانی می باشد (قادر، سیاه بیدی و دیگران، ۱۳۹۵).

در سالهای اخیر بحث دانش و مدیریت دانش به موضوع بحث محافل علمی و عرصه های علمی تبدیل شده است. دانش باعث خلق مزیت رقابتی می شود و سازمانهایی که قادر به کسب دانش کاری مورد نیاز خود و استفاده درست از آن نباشند در عرصه رقابت محکوم به شکست هستند. یکی از ابزارهایی که می تواند سازمانها را در تامین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش است (سرلک، ۱۳۸۷). اما این به تنهایی کافی نیست، چراکه موفقیت سازمان در اجرای هر استراتژی از جمله مدیریت دانش تا حدود زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی از آن استراتژی بستگی دارد. تلاش سازمانها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. دانش در صورتی می تواند به طور موثر در سازمان خلق و تسهیم شود که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد. همچنین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (حقیقت منفرد و هوشیار، ۱۳۸۹). از طرفی، مدیریت دانش فرایندی است که سازمانها را قادر به شناسایی، انتخاب، سازمان دهی، توزیع و انتقال تجربه ها و اطلاعات حیاتی که ممکن است در فعالیت هایی همچون حل مساله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری به کار رود، می سازد. یک فرهنگ دانش محور عبارت است از ارزش ها و هنجارهایی که سبب کاوش و پرورش دانش سازمانی و یادگیری پیوسته می شود. فرهنگ سازمانی برای موفقیت مدیریت دانش بسیار حائز اهمیت است و تاثیر شایانی بر تبادل دانش، تعامل ترکیبی و ارزش ادراک شده اعضای سازمان دارد. در واقع، یک فرهنگ پویا و منعطف در برابر تغییرات به شکل مناسب از خود واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر پیشرفت قرار می دهد. ترویج فرهنگ تسهیم، همکاری، اعتماد و یادگیری در سازمان نقش بسزایی در تسهیل، خلق و انتقال دانش در سازمان دارد. اگر در سازمان فرهنگ تسهیم دانش موجود، وجود داشته باشد، افراد به طور طبیعی و داوطلبانه ایده ها و نظرات خود را در اختیار دیگران می گذارند، بدون اینکه آنها را مجبور به این کار کرده باشند. هندریکز (۲۰۰۴) بیان داشت که فرهنگ سازمانی نه تنها بر فرایند اشتراک دانش تاثیر می گذارد بلکه بر راههایی که کارکنان به ایجاد دانش جدید می پردازند نیز تاثیر می گذارد. مهم ترین مانع اجرای اثربخش مدیریت دانش عدم وجود فرهنگ تسهیم دانش و عدم درک مزایای بی شمار مدیریت دانش در میان کارکنان است (وظیفه و توکلی، ۱۳۹۴). تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت. از این رو سازمانها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند (صادقی و دیگران، ۱۳۹۰).

اهمیت فرهنگ سازمانی برای موفقیت مدیریت دانش به این دلیل است که هر تغییر سازمانی هنگامی موفقیت آمیز خواهد بود که کل سازمان و همه اعضای آن به این فرایند تغییر متعهد باشند و همگی برای موفقیت آن تلاش کنند. اجرای موثر اقدامات مدیریت دانش نیز، به

وجود پذیرش و حمایت همگانی از آن نیاز دارد و لازم است رفتارها و نگرش های خاصی در میان اعضای سازمان وجود داشته باشد(آشنا و دیگران، ۱۳۹۲).

بر اساس مطالعات داوونپورت و پروساک(۲۰۰۰)؛ اغلب شرکتها و سازمانها گامهای نخستین را در پیاده سازی سیستم های مدیریت دانش برمی دارند، اما بسیاری از آنها از نتایج آن بهره مند نمی شوند و مدت زمان زیادی در وضعیت ثابت باقی می مانند. با توجه به اینکه اغلب تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور درباره پیاده سازی مدیریت دانش بوده اند و نشان داده اند که به دلایلی از قبیل بی توجهی مدیران به نقش دانش سازمانی در بهره وری سازمان، فقدان زیرساخت های مناسب برای ایجاد دانش سازمانی، عدم تبادل اطلاعات در بین افراد سازمان جهت حفظ موقعیت شغلی و ممانعت از پذیرش دانش و اطلاعات زبردستان خود، وضعیت مدیریت دانش در اکثر سازمانهای مورد مطالعه ضعیف گزارش شده است، از این رو، ضرورت بررسی اثربخشی سیستم های مدیریت دانش و بررسی تاثیراتی که احتمالا فرهنگ سازمانی اینگونه سازمانها بر آن دارد، کاملا احساس می شود(امیدی و دیگران، ۱۳۹۱).

اطلاع از وضعیت فرهنگ سازمانی و میزان به کارگیری مدیریت دانش توسط کارکنان آموزش و پرورش حائز اهمیت است، لذا نتایج این تحقیق می تواند اثرات مثبتی در اذهان مدیران و کارکنان آموزش و پرورش، جهت افزایش کارایی و اثربخشی آنها به جا گذارد و از این رهگذر، با به کارگیری روشهای آموزشی علمی کارکنان اداره آموزش و پرورش، سطح توانایی آنها را در زمینه مدیریت دانش بالا برده و دیدگاه آنها را نسبت به فرهنگ سازمانی و اهمیت آن تغییر داده و در نهایت آنها را به استفاده از مدیریت دانش ترغیب کند.

تلاش سازمان ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمانها وجود داشته باشد. دانش در صورتی می تواند به طور موثر در سازمان خلق و تسهیم شود که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد.

در این میان سازمان آموزش و پرورش به عنوان سازمان های دانش محور که تولیدکننده و مصرف کننده دانش هستند، نقش مهمی در خلق و انتقال دانش به عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت اجتماعی ایفا می کنند. به همین دلیل فرهنگ سازمانی سازمان های دانش بنیان باید سازگار با رویکرد مدیریت دانش باشد تا بتوان به شیوه ای موثر مدیریت دانش را در این گونه سازمانهای آموزشی به کار گرفت. لذا در این پژوهش، برآنیم که پاسخ سؤال زیر را بیابیم: آیا بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه ای وجود دارد؟

صانعی(۱۳۹۲) در پژوهشی باعنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان میامی در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان میامی رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های پژوهش قادری سیاه بیدی و دیگران(۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه نشان می دهد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین مولفه های مشارکت، سازگاری، ماموریت و یکپارچگی و مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

کوچکی سیاه خاله سر و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهشی که تحت عنوان بررسی فرهنگ سازمانی(مدل کوبین) با امکان پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و امکان پذیری استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج پژوهش رحیمیان و شامی زنجانی(۱۳۹۰) در پژوهش: تاثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرایندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه ریزی سازمان امور مالیاتی کشور، نشان داد میان فرهنگ سازمانی با استقرار فرایندهای مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنی دار ۷۰٪ وجود داشت. همچنین، میان هر یک از مولفه های هفتگانه فرهنگ سازمانی با فرایندهای مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت.

اکثر افراد تحت بررسی در مطالعه امیر اسماعیلی و دیگران(۱۳۹۳)، در پژوهش: رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، وضعیت فرهنگ سازمانی را مناسب ارزیابی کردند. بیشترین امتیاز در بعد انطباق پذیری(۹/۲) و کمترین امتیاز در بعد مشارکتی(۶/۲) حاصل شد. در نهایت رابطه آماری معناداری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به دست آمد(p-value=...)

در پژوهش صورت گرفته پورطاهری و دیگران (۱۳۹۴)، رابطه آماری معناداری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با ضریب همبستگی $r = .56$ به دست آمد.

نتایج حاصل از پژوهش سید جوادین و دیگران(۱۳۸۹) در پژوهش: بررسی تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان نشان می دهند بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش

فرآورده های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد به مشارکت و مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد. بین سازگاری و مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده ای نفتی ایران رابطه وجود دارد. بین انطباق پذیری و مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و فرآورده های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد. بین ماموریت سازمانی و مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج مختاری دینانی و نظریان مادوانی (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان پیش بینی مدیریت دانش از طریق فرهنگ سازمانی در منتخبی از سازمانهای ورزشی، بیان می کند مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی رابطه معناداری دارد.

نتایج وحید (۱۳۸۹)، نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاههای شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بین فرهنگ مشارکتی و مدیریت دانش در دانشگاه های شهرستان بجنورد رابطه ای یافت نشد. بین فرهنگ ماموریتی و مدیریت دانش در دانشگاههای شهرستان بجنورد رابطه ای یافت نشد. بین فرهنگ انعطاف پذیر و مدیریت دانش در دانشگاههای شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بین فرهنگ بوروکراتیک و مدیریت دانش در دانشگاههای شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

نتایج کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹)، در پژوهش بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز. نشان داد که بین فرایند مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی در سازمان مرکزی شهرداری مشهد، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش صادقی و دیگران (۱۳۹۰)، تحت عنوان: رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مورد مطالعه: بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران، رابطه آماری معناداری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سطح $\alpha = 0.1$ ، با $value = 0.00$ ، $p = 0.75$ ، $r =$ به دست آمد.

نتایج ضریب همبستگی عسکریان و دیگران (۱۳۹۲)، در پژوهش: بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در صندوق تامین اجتماعی نشان داد که فرهنگ سازمانی رابطه مثبت، مستقیم، قوی و معناداری با مدیریت دانش دارد.

نتایج وظیفه و توکلی (۱۳۹۴)، در پژوهش: بررسی رابطه مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی-درمانی حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

نتایج تحقیق تقوی فرد و دیگران (۱۳۹۲) در پژوهش: بررسی ارتباط بین فرهنگ و تعهد سازمانی با مدیریت دانش، حاکی از وجود ارتباط مستقیم و معنی دار بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بوده است.

یافته های فدایی و اندایش (۱۳۹۴)، در پژوهش: رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه تهران نشان می دهند: میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی داری داشت.

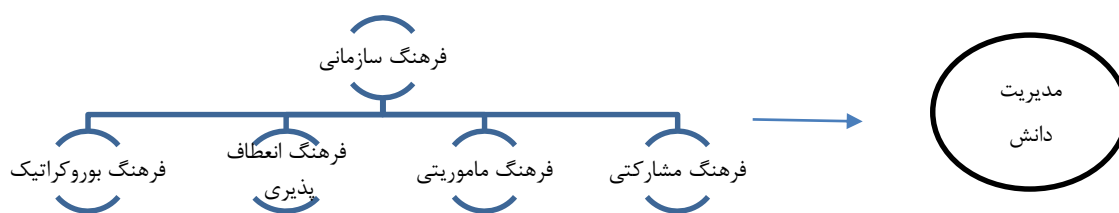
Karami (۲۰۰۶)، در پژوهش خود به بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی موجود در مرکز خودروسازی بهمن و رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که فرهنگ سازمانی رابطه موثر و قوی با مدیریت دانش دارد.

Hosseini (۲۰۰۷)، در پژوهشی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه تربیت مدرس رابطه معناداری وجود دارد.

Moharamzadeh (۲۰۱۰)، رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی را مورد پژوهش قرار دادند، نتایج یافته ها حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

Nikpoor & Salajeghe (۲۰۱۱)، در تحقیقی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی را از دیدگاه اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بررسی نمودند. یافته های تحقیق نشان داد که بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

Rastegar (2010)، در تحقیقی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران می پردازد و بر اساس نتایج بین چهار مولفه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.



مدل مفهومی پژوهش

اهداف پژوهش

۱-هدف اصلی

-تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد.

۲-اهداف جزئی

- تبیین رابطه فرهنگ مشارکتی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.
- تبیین رابطه بین فرهنگ ماموریتی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.
- تبیین رابطه بین فرهنگ انعطاف پذیری و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.
- تبیین رابطه بین فرهنگ بروکراتیک و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

فرضیات پژوهش

۱-فرضیه اصلی

بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

۲-فرضیه های فرعی

- بین فرهنگ مشارکتی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.
- بین فرهنگ ماموریتی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.
- بین فرهنگ انعطاف پذیری و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.
- بین فرهنگ بروکراتیک و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

متغیرهای پژوهش

- الف-متغیر مستقل:در این پژوهش،متغیر مستقل عبارت است از فرهنگ سازمانی که بر مدل دنیسون دارای چهار شاخص مشارکتی،بوروکراتیک،انعطاف پذیری ماموریتی می باشد.
- ب-متغیر وابسته:در این پژوهش مدیریت دانش (دانش،بینش،نوآوری)به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر، کاربردی و توصیفی است، و از نوع پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود؛ جامعه هدف در این تحقیق تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد به تعداد ۱۵۵ نفر می‌باشد که براساس جدول مورگان ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین شده که به‌صورت تصادفی ساده انتخاب گردیدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده گردید که پرسشنامه مولفه های فرهنگ سازمانی توسط دنیسون (۱۹۸۳) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۳۸ گویه است و هدف آن ارزیابی چهار بعداصلی فرهنگ مشارکتی (سوالات ۱۰-۱ پرسشنامه) فرهنگ بروکراتیک (سوالات ۱۹-۱۱ پرسشنامه) فرهنگ انعطاف پذیری (سوالات ۲۰-۲۹ پرسشنامه) فرهنگ ماموریتی (سوالات ۳۸-۳۰)سنجیده می شود. شیوه نمره‌گذاری بر روی یک طیف ۵ نمره‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) قرار دارد. در این پرسشنامه برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک تک سوالات آن بعد را باهم محاسبه و نمرات بالاتر نشان‌دهنده فرهنگ

سازمانی بالاتر در سازمان خواهد بود و برعکس. در جدول زیر ابعاد و نیز شماره سؤال مربوط به هر بعد و به روش بازآزمایی و روش تصنیف ارائه گردیده است:

روش تصنیف	روش بازآزمایی	سوالات	مؤلفه ها	
۰/۸۱	۰/۸۹	۱ الی ۱۰	فرهنگ مشارکتی	مؤلفه ها (ابعاد) فرهنگ سازمانی
۰/۷۴	۰/۸۸	۱۱ الی ۱۹	فرهنگ بروکراتیک	
۰/۸۵	۰/۹۰	۲۰ الی ۲۹	فرهنگ انعطاف پذیری	مؤلفه ها (ابعاد) فرهنگ سازمانی
۰/۸۶	۰/۹۳	۳۰ الی ۳۸	فرهنگ ماموریتی	
۰/۸۳	۰/۹۰	۱ تا ۳۸	کل پرسشنامه	

پرسشنامه مدیریت دانش نیز میانگین نمره‌ای است که پاسخ دهندگان به سوالات پرسشنامه استاندارد ریتا وینالا (۲۰۰۴) که ۲۶ گویه و سه بعد (گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی) داده اند، که حداقل نمره آن ۲۶ و حداکثر آن ۱۳۰ خواهد بود. نمرات بالاتر نشان دهنده مدیریت دانش بالاتر است. در جدول زیر ابعاد و نیز شماره سؤال مربوط به هر بعد و به روش بازآزمایی و روش تصنیف ارائه گردیده است:

روش تصنیف	روش بازآزمایی	سوالات	مؤلفه ها	
۰/۷۸	۰/۸۳	۱ الی ۷	گرایش به یادگیری	مؤلفه ها (ابعاد) مدیریت دانش
۰/۷۲	۰/۷۷	۸ الی ۱۹	جو حمایتی یادگیری	
۰/۷۴	۰/۷۹	۲۰ الی ۲۶	حمایت از فرایند یادگیری	مؤلفه ها (ابعاد) مدیریت دانش
۰/۷۶	۰/۸۱	۱ تا ۲۶	کل پرسشنامه	

برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل (میانگین ها، جداول، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی شامل (استفاده از ضریب همبستگی پیرسون (ماتریس همبستگی) برای محاسبه رابطه هر یک از عوامل، آزمون تی t برای مقایسه دو گروه مستقل و تحلیل واریانس f فیشر برای پی بردن به تفاوت بین میانگین های هر یک از عوامل و همچنین رگرسیون سلسه مراتبی برای ارزش هر عامل به صورت علمی توسط نرم افزار *SPSS* نسخه ۲۳ مورد استفاده قرار رفت. یافته ها

ویژگی های توصیفی سابقه خدمت، جنسیت، تحصیلات و میزان آشنایی با فناوری اطلاعات نمونه در جدول ۱ ارائه شده است

جدول ۱- متغیرهای اسمی

تعداد کل	درصد	تعداد	متغیرهای اسمی
۱۱۰	۳/۶	۴	زیر ۵ سال
	۴۴/۵۴	۴۹	۵ الی ۱۰ سال
	۲۸/۱۸	۳۱	۱۰ الی ۱۵ سال
	۲۳/۶۳	۲۶	۱۵ الی ۲۰ سال
۱۱۰	۶۶/۳۶	۷۳	مرد
	۳۳/۶۳	۳۷	زن
۱۱۰	۴۹/۰۹	۵۴	حوزه علوم انسانی
	۳۲/۷۲	۳۶	حوزه علوم تجربی
	۱۲/۷۲	۱۴	حوزه ریاضیات
	۵/۴۵	۶	فنی-حرفه ای

شاخص‌های توصیفی ارائه شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که درصد بیشتری (۴۴/۵۴٪) سابقه خدمت بین ۵ الی ۱۰ سال و (۶۶/۳۶٪) کارکنان سازمان مرد و (۴۹/۰۹٪) نمونه آماری دارای تحصیلات بیشتر در حوزه علوم انسانی و می‌باشند. در اینجا شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش (متغیرهای فاصله‌ای) در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی (فاصله‌ای)

فرهنگ سازمانی	مدیریت دانش	میزان
3/62	2/09	میانگین
1/70	1/13	انحراف استاندارد

جدول ۲ نشان می‌دهد میزان مدیریت دانش (۲/۰۹) در بین حجم نمونه بسیار ضعیف است (نمره ۳ به معنای میزان متوسط است) و همچنین با توجه به نمره فرهنگ سازمانی (۳/۶۲) میزان این متغیر در بین حجم نمونه مناسب می‌باشد. قبل از انجام تحلیل مفروضه‌های آزمون آمار پارامتریک مورد بررسی قرار گرفت. برای انجام آزمونهای آمار پارامتریک، علاوه بر فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه گیری متغیرها، وجود شرایط بهنجار بودن توزیع متغیرها و نرمال بودن ضروری است. در ادامه به توضیح هر یک از مفروضات پرداخته شده است:

بهنجار بودن توزیع متغیرها: این مفروضه بدین معناست که توزیع متغیرها در این جامعه بهنجار بوده است. به عبارت دیگر زمانی می‌توان آزمون پارامتریک را بکار برد که دلیلی برای این اعتقاد وجود داشته باشد که توزیع‌های جامعه، تفاوت زیادی با توزیع بهنجار نداشته باشند (فرگوسن و تاکانه، ۲۰۰۲). جهت بررسی بهنجار بودن توزیع جامعه از آزمون ناپارامتریک کالموگروف-اسمیرنوف تک بعدی استفاده شد. این آزمون ناپارامتری یکی از آزمونهای نیکویی برازش است. در این آزمون دو مقدار فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار وجود دارد. جهت تفسیر نتایج حاصل از این آزمون می‌توان به دو صورت عمل کرد: روش اول این است که به مقدار Z این آزمون توجه شود. اگر این مقدار بین $\pm 1/96$ باشد توزیع جامعه نا بهنجار خواهد بود. در روش دوم سطح معناداری آزمون بر ۲ تقسیم می‌شود اگر مقدار بدست آمده بیشتر از ۰.۰۲۵ باشد بهنجار بودن توزیع برداشت می‌شود.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	مقدار آماره کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
۱- مدیریت دانش	۰/۸۷۹	۰/۴۲۳
۲- فرهنگ سازمانی	۰/۹۶	۰/۳۱

همانطوری که در جدول بالا مشاهده می‌شود، سطوح معناداری به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بیانگر این است که دلیلی بر ضد این فرضیه که "نمونه مورد نظر از توزیع نرمال به دست آمده است" وجود ندارد؛ از طرفی مفروضه نرمال بودن آزمونها، سطح معناداری آزمون لوین (طبق جدول ذیل) به عبارتی برای متغیرها بیشتر از میزان ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین مفروضه نرمال بودن برقرار است.

متغیرهای اصلی	F	Sig.
مدیریت دانش	1.22	.37
فرهنگ سازمانی	1.53	.24

ماتریس همبستگی همه متغیرهای پژوهشی برای پی بردن به نوع ارتباطات بین دو متغیر اصلی پژوهشی با یکدیگر (مدیریت دانش - مولفه‌های فرهنگ سازمانی) محاسبه شده است. نتایج جدول ذیل نشان می‌دهد بیشترین میزان همبستگی در میان متغیرهای پژوهشی از آن مدیریت دانش با مولفه فرهنگ مشارکتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است به میزان (۰/۳۲) می‌باشد (همبستگی مثبت) بدین معنا

که با افزایش مدیریت دانش در فعالیتهای کارکنان، میزان مولفه فرهنگ مشارکتی آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس ($P=0/32$, $P<0/05$) همچنین میزان همبستگی مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی به میزان (۰/۲۹) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است می‌باشد ($P<0/01$). از طرفی رابطه مولفه های فرهنگ انعطاف پذیری و ماموریتی از مولفه های فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش غیرمعنادار بوده است ($P \geq 0/01$).

جدول ۴- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهشی

۶	۵	۴	۳	۲	۱	
					۱	مدیریت دانش
				۱	*۰.۲۹	فرهنگ سازمانی
			۱	**۰.۸۵	**۰.۳۲	(b) فرهنگ مشارکتی
		۱	**۰.۷۳	**۰.۷۰	*۰.۲۷	(b) فرهنگ بروکراتیک
	۱	**۰.۸۱	**۰.۶۳	**۰.۸۲	۰.۱۹	(c) فرهنگ انعطاف پذیری
۱	**۰.۸۳	**۰.۷۹	**۰.۸۴	*۰.۸۹	۰.۱۵	(d) فرهنگ ماموریتی

جهت پاسخگویی به این موضوع که زیر بدهای فرهنگ سازمانی کارکنان می‌توانند مدیریت دانش آنها را پیش‌بینی کند از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل آمده است.

جدول ۵- خلاصه مدل‌های رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون مدیریت دانش بر مبنای زیر بدهای فرهنگ سازمانی

مدل	متغیر	B	SEB	β	t	sig	F	R	R2	Adj R2
1	فرهنگ مشارکتی	.42	.12	.31	6.14	.000	12.34	.30	.15	.16
	فرهنگ مشارکتی	.39	.17	.29	4.33	.000	11.67	.48	.31	.23
2	فرهنگ بوراتیک	.35	.53	.22	3.05	.000				
	فرهنگ بوراتیک									

** تمامی مقادیر F در سطح $P=0/01$ معنادار هستند.

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که مدیریت دانش به وسیله فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوراتیک قابل پیش‌بینی است. در بهترین مدل (۲) پیش‌بینی مدیریت دانش از فرهنگ مشارکتی ($\beta = 0/29$) و فرهنگ بوراتیک ($\beta = 0/22$) می‌تواند 23 درصد از واریانس مدیریت دانش را پیش‌بینی نمایند. بر این اساس قسمتی از فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر بررسی قدرت پیش بین مدیریت دانش بر مبنای زیر بدهای فرهنگ سازمانی (فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوراتیک) قابل تأیید است. جهت بررسی تفاوت‌های مدیریت دانش بر اساس جنسیت، رشته تحصیلی و سابقه خدمت نیز مطابق جدول ذیل از آزمونهای f و t استفاده گردید:

جدول ۶- مدیریت دانش با توجه به جنس

شاخص‌ها	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	t مشاهده شده	درجات آزادی	سطح معناداری
جنس	مرد	69.09	11.23	۳,۲۷	۱۰۹	۰/۰۱
	زن	60.22	15.58			

طبق آزمون t و نتایج جدول بالانشان می‌دهد که در متغیر جنس ($t=3.27, P=0.01$) تفاوت معناداری میان دو گروه کارکنان (زن و مرد) نسبت به مدیریت دانش وجود دارد و کارکنان مرد از مدیریت دانش بهتری نسبت به کارکنان زن برخوردار می‌باشند (در نمونه تحقیق).

جدول ۷- نتایج تحلیل واریانس یکراهه (مدیریت دانش)

سطح معناداری	نسبت F	میانگین مجزورات	درجات آزادی	مجموع مجزورات		
0/09	1.61	329.82	3	1308.48	بین گروهی	سابقه خدمت
		181.243	107	83045.72	درون گروهی	
			110	86983.20	کل	
0/23	1.52	365.03	3	1189.65	بین گروهی	رشته تحصیلی
		243.93	107	85236.09	درون گروهی	
			110	86982.20	کل	

همچنان که از جدول بالا مشخص است در متغیر رشته تحصیلی کارکنان مقادیر معناداری مشاهده نگردید ($F=1/52, P=0/23$) (آلفا 0/5)؛ همچنین بین گروه‌های متغیر سابقه خدمت ($F=1/61, P=0/09$) تفاوت معنادار نبوده است.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت دانش فرایند خلق ارزش از دارایی های ناملموس سازمان می باشد. مدیریت دانش شامل یک دسته عملکرد، فراساختاری و تکنیکی و ابزارهای مدیریتی، طراحی برای ایجاد موقعیت، مشارکت، طرز به کارگیری دانش و دانش مربوطه در سرتاسر همه سازمان ها می باشد. کاربرد مدیریت دانش در سازمانها منوط به بعضی پیش نیازها است، یکی از مهم ترین پیش نیازها برای مدیریت دانش فرهنگ سازمانی موجود است.

با توجه به اینکه فرضیه اصلی تحقیق تایید شد می توان نتیجه گرفت چون جهت این رابطه مثبت است، مؤید آن است که در صورت توجه به فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش کارکنان آنان نیز ارتقاء خواهد یافت که یافته های این پژوهش با نتایج تحقیقات: قادری سیاه بیدی و دیگران (۱۳۹۵)، وحید (۱۳۸۹)، رحیمیان و شامی زنجانی (۱۳۹۰)، عسکریان و دیگران (۱۳۹۲)، صادقی و دیگران (۱۳۹۰)، پورطاهری و دیگران (۱۳۹۴)، کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹)، سید جوادین و دیگران (۱۳۸۹)، نیک پور و سلاجقه (۱۳۸۹)، امیر اسماعیلی و دیگران (۱۳۹۳)، بیدختی و دیگران (۱۳۹۰)، کوچکی سیاه خاله سر و دیگران (۱۳۹۱)، حقیقت منفرد و هوشیار (۱۳۸۹)، کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹)، تقوی فرد و دیگران (۱۳۹۲)، فدایی و اندایش (۱۳۹۴)، مختاری دینانی و نظریان مادوانی (۱۳۹۵)، وظیفه و توکلی (۱۳۹۴)، Moharamzadeh (۲۰۱۰)، Karami (۲۰۰۶)، Hosseini (۲۰۰۷)، همخوانی و مطابقت دارد. بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش های ذکر شده و همچنین با توجه به نتایج این پژوهش می توان گفت که فرهنگ سازمانی نقش اساسی در برقراری مدیریت دانش در یک سازمان دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد پیاده سازی مدیریت دانش نیز با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. بنابراین، برای اینکه سازمان ها بتوانند به طور موثر نظام دانش را بهبود بخشند باید به فرهنگ سازمانی توجه ویژه ای نمایند.

فرضیه فرعی اول: بین فرهنگ مشارکتی و مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. نتایج درج شده در جدول 4- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهشی نشان می دهد که میان فرهنگ مشارکتی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که یافته های این پژوهش با نتایج تحقیقات سید جوادین و دیگران (۱۳۸۹)، قادری سیاه بیدی و دیگران (۱۳۹۵)، فدایی و اندایش (۱۳۹۴)، Rastegar (2010) همخوانی و هماهنگی دارد. ولی با نتایج امیر اسماعیلی و دیگران (۱۳۹۳)، وحید (۱۳۸۹)، پژوهش رحیمیان و شامی زنجانی (۱۳۹۰)، مطابقت ندارد.

فرهنگ سازمانی از طریق ایجاد تفکر همکاری و مشارکت در کارکنان، توسعه خلاقیت در مدیریت دانش، حرکت اعضای سازمان به سمت دانش و قرار دادن مدیریت دانش به عنوان بخشی از فرهنگ سازمان، می تواند اثر مثبتی در ایجاد مدیریت دانش داشته باشد. مشارکت و همکاری بیشتر کارکنان سبب ایجاد روابط بهتر، انتقال دانش آنها می شود. مشارکت در سازمانی که مشارکت سازمانی وجود دارد اعضای سازمان در مقابل تغییر مقاومت کمتری نشان می دهند اما در مقابل سازمانی که فاقد مشارکت باشد کارکنان تمایلی به پذیرش تغییر، نوآوری و خلق ایده های جدید و اشتراک و انتقال دانش ندارند.

بنابراین مشارکت در کار و کار گروهی، افراد را به کسب و خلق دانش در ارتباط با کار خود و انتشار دانسته های خود، سازمان را ترغیب می کند و این به استقرار یک سیستم مدیریت دانش در سازمان کمک می کند.

فرضیه فرعی دوم: بین فرهنگ ماموریتی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. طبق نتایج تحقیق، این فرضیه رد می شود یعنی بین فرهنگ ماموریتی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود ندارد. یعنی هرچه به رسالت (ماموریت) سازمانی کمتر توجه شود، سطح مدیریت دانش کمتر ارتقا خواهد یافت. و بالعکس، هرچه گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز فراگیرتر باشد، باعث ارتقای وضعیت مدیریت دانش می شود. که یافته های این پژوهش با نتایج تحقیقات نتایج حاصل از پژوهش وحید (۱۳۸۹)، مطابقت دارد. ولی با نتایج یافته های پژوهش سید جوادین و دیگران (۱۳۸۹)، قادری سیاه بیدی و دیگران (۱۳۹۵)، رحیمیان و شامی زنجانی (۱۳۹۰)، Nikpoor & Salajeghe (۲۰۱۱)، Rastegar (2010)، مطابقت ندارد.

فرضیه فرعی سوم: بین فرهنگ انعطاف پذیری و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. که طبق نتایج تحقیق، این فرضیه رد می شود یعنی بین فرهنگ انعطاف پذیری و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود ندارد.

با توجه به ویژگی های فرهنگ انعطاف پذیر که سازمان باید در برابر طرح های جدید و اصل به سرعت از خود واکنش نشان داده و در راه ایجاد تغییرات به صورت فعال عمل کند و به خلاقیت و خطرپذیری ارج گذاشته و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای

انجام یک کار جدید، مجموعه رفتارهای جدیدی را در پیش گیرد. بنابراین به فرصتهایی برای تقویت نوآوری و به دست آوردن دانش و توسعه قابلیت‌ها تبدیل می‌شود. که یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات: کشاورزی و رضانی(۱۳۸۹)، رحیمیان و شامی زنجانی(۱۳۹۰)، قادری سیاه بیدی و دیگران(۱۳۹۵)، وحید(۱۳۸۹)، پژوهش سید جوادین و دیگران(۱۳۸۹)، Nikpoor & Salajeghe (۲۰۱۱)، Rastegar(2010) مطابقت ندارد.

فرضیه فرعی چهارم - بین فرهنگ بوروکراتیک و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. با توجه به جدول نتایج، فرضیه چهارم تایید می‌شود. یعنی می‌توان گفت رابطه مستقیم است یعنی هرچه میزان فرهنگ بوروکراتیک بیشتر باشد میزان مدیریت دانش بیشتر خواهد شد. که یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط: کشاورزی و رضانی(۱۳۸۹)، رحیمیان و شامی زنجانی(۱۳۹۰)، وحید(۱۳۸۹)، سید جوادین و دیگران(۱۳۸۹)، قادری سیاه بیدی و دیگران(۱۳۹۵)، Nikpoor & Salajeghe(۲۰۱۱)، Rastegar(2010) مطابقت دارد.

منابع و مراجع

- [۱] آشنا و دیگران. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. مدیریت فناوری اطلاعات. دوره ۵. شماره ۴.
- [۲] امیدی و دیگران. (۱۳۹۱). ارتباط فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در برخی سازمانهای ورزشی ایران. فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال دوم (دهم پیاپی).
- [۳] امیراسماعیلی و دیگران. (۱۳۹۳). رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مدیریت اطلاعات سلامت. دوره یازدهم. شماره ششم.
- [۴] حقیقت منفرد، جلال. هوشیار، آیلر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران). فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. سال چهارم. شماره ۱۱.
- [۵] شوقی و دیگران. ۱۳۹۲. اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان مدرس شهرستان ساوه). مدیریت بهره وری. سال هفتم. شماره ۲۶.
- [۶] شفیعی زاده و دیگران. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی دانشگاه سمنان). مجله مدیریت فرهنگی. سال هفتم. شماره بیست و یکم.
- [۷] صادقی و دیگران. (۱۳۹۰). رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مورد مطالعه: بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران). فصلنامه بیمارستان. سال دهم. شماره ۲. شماره مسلسل ۳۷.
- [۸] رضایی کلانتری و دیگران. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و تعیین سهم هریک از مولفه ها. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال پنجم. شماره ۱.
- [۹] پورطاهری و دیگران. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان. دوماهنامه دانشکده بهداشت یزد. سال چهارم. شماره اول. شماره مسلسل ۴۹.
- [۱۰] تقوی فرد و دیگران. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین فرهنگ و تعهد سازمانی با مدیریت دانش. مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات. سال اول. شماره ۴.
- [۱۱] سید جوادین و دیگران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران). فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع سازمانی در صنعت نفت. سال چهارم. شماره ۱۲.
- [۱۲] شافعی، رضا، لاهو، شبنم. (۱۳۹۱). مطالعه میزان تاثیرپذیری مدیریت دانش از فرهنگ سازمانی و رابطه آن با پرورش کارکنان دانشی در سازمانهای دولتی استان آذربایجان غربی. پژوهش های مدیریت در ایران. دوره ۱۶. شماره ۳.
- [۱۳] صانعی، مهدی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان میامی در سال تحصیلی ۹۱-۹۲. پایان نامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- [۱۴] رحیمیان، حمید. شامی زنجانی، هانیه. (۱۳۹۰). تاثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرایندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه ریزی سازمان امور مالیاتی کشور. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. دوره ۲۶. شماره ۴.
- [۱۵] عسکریان و دیگران. (۱۳۹۲). بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در صندوق تامین اجتماعی. نوآوری های مدیریت آموزشی. سال هشتم. شماره چهارم (مسلسل ۳۲).
- [۱۶] فدایی، غلامرضا. اندایش، سیف. (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه تهران. مطالعات دانش شناسی. سال اول. شماره دو.
- [۱۷] قادری سیاه بیدی و دیگران. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی. دوره ۲۲. شماره ۲.
- [۱۸] قاسمی، مجید. رهبری مبتنی بر فرهنگ سازمانی توسعه گرا. نشریه علمی-پژوهشی و اطلاع رسانی مدیریت (ویژه نامه کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی). ۱۳۹۶.
- [۱۹] کشاورزی، علی حسین. رضانی، یوسف. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز. چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۳.

- [۲۰] کوچکی سیاه خاله سر و دیگران. (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ سازمانی (مدل کویین) با امکان پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره چهارم. شماره ۱۲.
- [۲۱] مختاری دینانی، مریم، نظریان مادوانی، عباس. (۱۳۹۵). پیش بینی مدیریت دانش از طریق فرهنگ سازمانی در منتخبی از سازمانهای ورزشی. دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال ششم (چهاردهم پیاپی). شماره ۱۲ (۲۸) پیاپی.
- [۲۲] وحید، سمانه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاههای (آزاد اسلامی، علوم پزشکی، علمی-کاربردی و پیام نور) شهرستان بجنورد در سال ۱۳۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.
- [۲۳] وظیفه، زهرا توکلی، فرشاد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی-درمانی. فصلنامه بیمارستان. سال چهارم. شماره ۲. شماره مسلسل ۵۳.
- [24] Hosseini, Y. (2007). Investigating the relationship between Organizational Culture and Knowledge Management implementation In The Tarbiat Modares University ,M.Sc dissertation, Tarbiat Modares University (in Farsi).
- [25] Nikpoor , A. and Salajeghe , S. (2011). Investigation The Relationship Between Organizational Culture And Knowledge Management In The Kerman University of Medical Science Faculties , farasooye modiriat, no, 14. 7-18 (in Farsi).
- [26] Moharamzadeh, M., M., Ameri, M. and Asadi, F. (2010). Investigating the relationship between Organizational Culture and Knowledge Management implementation In The tarbiat badani offices of western Azarbayjan Province, 0lympic journal, vol, 17, no, 48 (in Fasi).
- [27] Karami ,M. (2006). investigating the relationship between Organizational Culture and knowledge Management implementation in The Bahman khodro, M.Sc dissertation, Tehran University (in Farsi).
- [28] Rastegar, A. (2010). Investigating the relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in the Iranian National Company of Oil Refining and Distribution ,M.Sc dissertation, Tehran University (in farsi).