

رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران

سیده فاطمه حسینی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران بود. روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران که در سال ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به فعالیت بودند، تشکیل می‌داد و از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، نمونه‌ای به اندازه‌ی ۳۷۷ نفر انتخاب و پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و مدیریت دانش فونگ و چوی (۲۰۰۹) استفاده شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر دو پرسشنامه بالای ۰/۰۷ به دست آمد؛ هم‌چنین به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS در دو بخش توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه وجود دارد. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی قابلیت پیش‌بینی متغیر مدیریت دانش را دارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، کسب دانش، بهبود مستمر، آموزش و پرورش.

مقدمه

در جامعه فراصنعتی امروز، دانش به یک منبع کلیدی تبدیل گردیده است. با وجود این، سازمان‌ها در پرورش و اداره دانش با چالش‌های بی‌شماری مواجه هستند. در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می‌شوند. تغییر و تحول جزء جدایی ناپذیر دنیای امروزی است، به عبارت دیگر تنها جزء ثابت تغییر است. امروزه به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می‌شوند، به عنوان یک عامل مهم و حیاتی می‌نگرند. به بیان دیگر، سازمان‌هایی در برابر تغییرها و تحول‌ها پیروز خواهند بود که بتوانند سرمایه نامشهود و معنوی (دانش) خود را بهبود و توسعه بخشند (ماسا و تستا^۱، ۲۰۰۹). هم‌چنین، در نظام آموزش و پرورش هر کشوری، عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف و کیفیت آن نظام مؤثر هستند. آموزش و پرورش اجتماعی است که از زندگی جمعی بوجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است؛ بنابراین، آموزش و پرورش پدیده‌ای اجتماعی است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. کارکنان اداره آموزش و پرورش به عنوان یکی از عناصر مهم در آموزش و پرورش، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارند و رضایت آنان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تاثیر بسزایی داشته باشد (طوسی و صائبی، ۱۳۸۱). دانش به عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی و ایجاد ارزش، به عنوان یک عنصر ضروری برای توسعه پایدار و به طور کلی، به عنوان یک عامل تعیین کننده برای سازمان‌ها با آمال جهانی شناخته شده است. علاوه بر این، دانشی که سازمان‌ها شناسایی می‌کنند، منبعی پویا است که نیازمند تغذیه و مدیریت دقیق می‌باشد (خو و لی^۲، ۲۰۰۹).

در این خصوص مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که نوعی حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر نمایند. این امر سازمان را برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا به صورت کارا و موثر قادر می‌سازد. مدیریت دانش بر شناسایی دانش و ارائه آن تاکید می‌ورزد، به گونه‌ای که بتواند به صورت رسمی به اشتراک گذاشته شود و در نتیجه دوباره مورد استفاده قرار گیرد (دعایی و دهقانی سانج، ۱۳۸۹). در همین راستا، سیسنومی و لیپهون^۳ (۲۰۱۴)، پژوهشی را تحت عنوان "درک مدیران ارشد از مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش فنی و حرفه ای فنلاند" دریافتند که مدیریت دانش خیلی با فرایند خلق ارزش در سازمان‌ها مرتبط است، به طوری که باید به عنوان بخش اساسی سازمان‌های مدرن آموزشی در نظر گرفته شود. براساس این موضوع پژوهشگران بیان می‌دارند که تاکید بیشتری به‌خصوص در تسلط بر دانش که به وظایف آموزشی مربوط می‌شود و نیز خلق تواناسازی ساختار دانشی که از این وظیفه حمایت کند، مورد نیاز است.

در واقع دراکر (۱۹۹۳)، بر این باور است که یکی از دلایلی که در آینده باعث می‌شود تا سازمان بهره‌ورتر بوده و به عنوان کلیدی اساسی در محیط اقتصاد جهانی امروزه شناخته می‌شود، دانشی است که یک سازمان در اختیار دارد (ژائو و همکاران^۴، ۲۰۱۲).

مدیریت دانش، فرایندی است که بواسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند (مالهوترا^۵، ۲۰۰۰). در این الگو دانش در چهار زمینه سازماندهی می‌شود؛ این زمینه‌ها عبارتند از:

خلق دانش^۶: رفتارهای مربوط به ورود دانش جدید به سیستم انسانی یا اجتماعی است که دامنه وسیعی را در بر دارد، نظیر کشف، کسب، فراخوانی، توسعه که پیوندی نزدیک با رفتاری که نوآوری خوانده می‌شود، دارد؛ حفظ دانش^۱: تمامی فعالیت‌هایی

¹ - Massa & Testa

² Xu & Li

³. Syysnummi and Laihonon

⁴ - Zhao et al

⁵ - Malhotra

⁶. Knowledge Creation

است که منجر به بقا و نگهداری دانش بعد از ورود آن به سیستم می‌شود. فعالیت حفظ، شامل رفتارهای متنوعی است، مانند فعالیت‌های مربوط به اعتبار دانش، به روز کردن آن و ...؛ انتقال دانش^۱: شامل رفتارهای بسیار متنوعی است مانند ارتباط، ترجمه، تفسیر، پالایش و ارائه دانش؛ کاربرد دانش^۲: استفاده از دانش موجود برای تصمیم‌گیری‌ها، عملکردها و رسیدن به هدف‌هاست (نیومن و کنراد^۳، ۲۰۰۰)؛ بنابراین مدیریت دانش با ایجاد و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان با نگرش فرا رفتن از اهداف سازمان مرتبط است و مستلزم تمام فعالیت‌هایی است که با شناسایی، تشریح و ایجاد دانش مرتبط هستند. این کار نیازمند سیستم‌هایی جهت ایجاد و نگهداری منابع دانش، پرورش و تسهیل دانش و یادگیری سازمانی است. در این خصوص سازمان‌هایی موفق هستند که دانش را به عنوان یک دارایی می‌نگرند و ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی که موجب حمایت از ایجاد و تشریح دانش می‌شود را توسعه می‌دهند (حیدری، ۱۳۹۳). در این خصوص انصاری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان "ارائه مدل مفهومی تاثیر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های کوچک و متوسط" دریافته‌اند که فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات بیشترین تاثیر را بر موفقیت مدیریت دانش دارد و ساختار سازمانی نیز کمترین تاثیر را دارد که این می‌تواند از عدم وجود ساختار سازمانی منسجم در شرکت‌های متوسط و کوچک در ایران ناشی شود. هم‌چنین، طالقانی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه"، دریافته‌اند که شاخص‌های خلق دانش، حفظ دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش با نوآوری سازمانی رابطه معنی‌داری دارند. هم‌چنین پژوهش‌گران بیان می‌دارند، برای این که نوآوری سازمانی حاصل شود، مدیران به یکپارچه سازی سرمایه های دانشی در بخش های مختلف و در اختیار داشتن دانش نیروهای داخلی و خارجی نیاز دارند. از طرفی باید دانش در سرتاسر سازمان توزیع شود، توزیع بهتر دانش، احتمال ظهور نوآوری سازمانی را افزایش خواهد داد.

توسعه علمی، فرهنگی و صنعتی کشور و ارتقاء استاندارد در آنها مستلزم بهبود مدیریت در سازمان‌های مختلف است. بهبود مدیریت نیز مستلزم آگاهی و تسلط به دانش مدیریت است. امروزه مدیریت به عنوان یکی از شاخه‌های معرفت بشری پیشرفت زیادی نموده است. آموزش و تحقیق در این زمینه گسترش زیادی یافته است، نظام‌های آموزش عالی کشورها، آموزش و تحقیق در حوزه مدیریت دانش را از نظر کمی و کیفی توسعه داده‌اند (کریمی و کوهبری، ۱۳۸۸). مدارس عمده‌ترین مراکز تولید و اشاعه دانش هستند. ایجاد نوآوری‌ها و در نتیجه خلق دانش جدید از دیر باز از مهم‌ترین کارکردهای موسسات آموزشی به‌شمار آمده و در این راستا بیشتر اهتمام آموزش و پرورش در ارتقاء دانش و تقویت سرمایه‌های فکری با بهره‌مندی از منابع موجود از جمله معلمان بوده است. در همین راستا، شوقی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی ارتباط میان ابعاد مدیریت دانش و عوامل کلیدی مؤثر بر آن با خلاقیت کارکنان" دریافته‌اند که ارتباط معناداری بین خلاقیت کارکنان با مدیریت دانش، ابعاد تولید دانش، سازماندهی دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش و عوامل کلیدی مؤثر بر آن (افراد، فن‌آوری، فرهنگ و فرایند) وجود دارد. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و عوامل کلیدی مؤثر بر مدیریت دانش ارتباط معنادار وجود دارد.

اجرای یک نظام مدیریت دانش در سازمان، یک حرکت جمعی و سازمانی است که همه افراد در رده‌های مختلف بایستی درگیر آن شوند. آن چه همه کارکنان سازمان را به صورت خودجوش و یکپارچه به سمت اهداف خاصی هدایت می‌نماید، فرهنگ سازمانی است. در سازمانی که فرهنگ جاری در آن از مدیریت دانش حکایت می‌کند، مدیریت عالی در هدف‌گذاری، خطی‌مشی‌ها و حتی در رفتار و عملکرد خود همواره به دانش توجه ویژه‌ای دارد. فرهنگ سازمانی که در آن از دانش حمایت می‌کند، به صورتی در نگرش رفتار و عملکرد کارکنان خود تاثیر می‌گذارد که آنها معتقد می‌شوند فقط متناسب با میزان کارکرد مثبت خود در فرآیند مدیریت دانش می‌توانند ارتقاء یابند و از سایر مزایای نقدی و امکانات رفاهی سازمان منتفع گردند. در واقع فرهنگ سازمانی یک الزامی برای مدیریت موفق دانش است. فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب

1. Knowledge Storage

2. Knowledge Transfer

3. Knowledge Application

4. Newman & Conrad

اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است. در کل یک فرهنگ حامی مدیریت دانش آن است که به دانش ارزش داده و تسهیم، خلق و کاربرد آن را تشویق کند. بزرگ‌ترین چالش در تلاش‌های مدیریت دانش در توسعه چنین فرهنگی واقع است (ونگ^۱، ۲۰۰۵). هم چنین، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض‌شده، باورهای اساسی، حافظه جمعی، انتظارات و تعاریف از موفقیت است که در یک سازمان وجود دارد و ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است. فرهنگ سازمانی قوانین نانوشته و رهنمودهای غالباً ناگفته‌ای را به منظور سازش با دیگران در سازمان فراهم می‌کند و ثبات اجتماعی را افزایش می‌دهد (کامرون و کویین^۲، ۲۰۰۶). در همین خصوص خرم‌خواه و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش (مطالعه موردی: اداره کل استاندارد گیلان)" دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد. هم‌چنین، بین چهار ویژگی فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت) و مدیریت دانش رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد، ولی رابطه و تاثیر ویژگی انطباق‌پذیری با مدیریت دانش بیشتر و قوی تر است. بنابراین با حمایت و توسعه بیشتر ویژگی‌های فرهنگ سازمانی در سازمان می‌توان به اجرای بهتر مدیریت دانش دست یافت.

هم‌چنین، دنیسون^۳ (۲۰۰۰)، اشاره می‌کند که فرهنگ سازمانی همان ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی می‌باشد که نقش مهمی در یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند. وی در مدل خود ویژگی‌های فرهنگی را این‌گونه برشمرد: درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت. تعاریفی مختصر از ابعاد فرهنگ سازمانی عبارتند از:

درگیر شدن در کار: درگیری زیاد در کار به معنای درگیر شدن ذهنی کامل با کار است که همان طور که یک مدیر اجرایی در یک شرکت کرم‌های اظهار داشته، براساس آن فرد با جان و دل در شغل خود کار می‌کند و هر آن چه که در توان دارد در این راه به کار می‌گیرد؛ سازگاری (ثبات و یکپارچگی): سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند؛ انطباق‌پذیری: سازمان‌هایی که به خوبی یکپارچه هستند به سختی تغییر می‌یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد؛ رسالت: سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند (دنیسون، ۲۰۰۰).

لذا باید با اداره مناسب و بستر فرهنگ سازمانی مناسب، زمینه‌های کاربرد مؤثرتر دانش را فراهم آورد؛ بنابراین سازمانی همانند آموزش و پرورش که عهده‌دار تعلیم و تربیت می‌باشد باید سعی در جهت استفاده از دانش موجود در سازمان داشته باشد تا بتواند در محیط پر رقابت دنیای امروز صاحبان دانایی یا همان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان را حفظ نماید (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۹۰). در همین راستا، رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و تعیین سهم هر یک از مولفه‌ها"، دریافتند که بین دو متغیر اصلی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش همبستگی وجود دارد، هم‌چنین بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به ترتیب مشارکت سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمانی، رسالت سازمانی و سازگاری سازمانی همبستگی مشاهده شد و معادله رگرسیون سهم هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش را به ترتیب انعطاف‌پذیری سازمانی (۰/۵۷)، رسالت سازمانی (۰/۵)، سازگاری سازمانی (۰/۴) و مشارکت سازمانی (۰/۲) نشان داد.

نقش فرهنگ سازمانی و فردی بر مدیریت دانش انکارناپذیر است. فرهنگ تاثیر عمیق و بسیار زیادی در رفتار کارکنان دارد، فرهنگ قوی به عنوان یک اهرم پرقدرت در راهنمایی رفتار عمل می‌کند، تاثیر مستقیمی در اصول اخلاقی کارکنان دارد، فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موفقیت در به‌کارگیری و انجام مدیریت دانش توسط سازمان است و معمولا در ساختار جمعی،

¹. Wong

² Cameron & Quinn

3. Denison

رهبری، روش مدیریت، هنجارها و کارکردها تجلی پیدا می‌کند. در نتیجه فرهنگ سالم باعث تقویت جنبه‌های به کارگیری موفقیت‌آمیز مدیریت دانش می‌شود (سرفرازی و معمارزاده، ۱۳۸۶). به طور کلی موفقیت سازمان در اجرای هر استراتژی از جمله مدیریت دانش تا حدود زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی از آن راهبرد بستگی دارد. تلاش سازمان 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 موثر در سازمان خلق و تسهیم شود که مورد حمایت فرهنگ سازمانی قرار گیرد (شریف‌زاده و بودلایی، ۱۳۸۷).

مدیریت دانش، موضوع مهمی است زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود (یعقوبی، ۱۳۸۶). مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند (نیکبخت و همکاران، ۱۳۸۹؛ یوسفی، ۱۳۸۶). امروزه جذب عناصر دانش و ترکیب آن‌ها با یکدیگر چالش مهم مدیریتی است (یعقوبی، ۱۳۸۶). مدیریت دانش اداره کردن سرمایه‌های علمی به‌عنوان یک فرایند یادگیری اجتماعی (حاجی کریمی، ۱۳۸۸) و ایجاد یکپارچگی مستمر بین دانش درونی و محیطی به منظور حل مشکلات موجود و هم‌چنین نوآوری در توسعه کسب و کار است (بیگی، ۱۳۸۸).

از طرفی بیش‌تر سازمان‌ها مدیریت دانش را به منظور افزایش چابکی سازمانی به کار می‌گیرند. بنابراین توسعه یک چارچوب و فرآیند برای شناسایی، کسب و انتشار دانش با یک روش ساختاربنده شده درون یک فرهنگ سازمانی سازگار بسیار با اهمیت است. مرور مطالعات پیشین بیانگر این حقیقت است که فرهنگ سازمانی، رفتار کارکنان را در سازمان شکل می‌دهد و به طور کلی بر تمام جنبه‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد (خرم‌خواه و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به آنچه که گفته شد، در پژوهش حاضر ما به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که «چه رابطه‌ای بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟». با توجه به این سوال و با استفاده از پژوهش‌های صورت گرفته گذشته، فرضیه‌های پژوهشی ذیل تدوین گردید:

فرضیه اصلی:

بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بین درگیر شدن در کار و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
 ۲. بین پایداری و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
 ۳. بین انطباق‌پذیری و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
 ۴. بین رسالت و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.
- در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (دنیسون (۲۰۰۰)؛ فونگ و چوی (۲۰۰۹))

روش‌شناسی

روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران که در سال ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به فعالیت بودند، تشکیل می‌داد و از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، نمونه‌ای به اندازه‌ی ۳۷۷ نفر انتخاب و پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و مدیریت دانش فونگ و چوی^۱ (۲۰۰۹) استفاده شد که در جدول (۱) شاخص‌های آن به نمایش گذاشته شده است. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تأیید متخصصین مربوطه رسید، هم‌چنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر دو پرسشنامه بالای ۰.۷ به دست آمد. پرسشنامه‌های مذکور در میان گروهی از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران توزیع گردید و پس از دریافت پرسشنامه‌ها با توجه به آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به متغیرها و مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

سازه‌های اصلی	مولفه‌های متغیر	نویسنده	شماره سوالات	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	درگیر شدن در کار	دنیسون (۲۰۰۰)	۱-۱۷	۰/۷۹
	پایداری		۱۸-۳۱	
	انطباق‌پذیری		۳۲-۴۵	
	رسالت		۴۶-۶۰	
مدیریت دانش	کسب دانش	فونگ و چوی (۲۰۰۹)	۱-۸	۰/۸۶
	ذخیره و نگهداری دانش		۹-۱۷	
	توزیع و انتقال دانش		۱۸-۲۲	
	بکارگیری دانش		۲۳-۲۵	

یافته‌ها

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کالموگروف-اسمیروف استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲: خلاصه آزمون کالموگروف-اسمیروف (N=۳۷۷)

متغیرها	آماره آزمون	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰/۷۳	۰/۶۱
مدیریت دانش	۰/۸۷	۰/۳۹

با توجه به اطلاعات جدول بالا سطح معناداری در همه متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. به عبارت دیگر داده‌های مربوط به مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

¹- Fong & Choi

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) و (۴) آورده شده است که براساس مفروضاتی نظیر استقلال عبارت خطا، دیاگرام پراکنش و نرمال بودن عبارت خطا مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۳: خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

مدل	متغیر پیش بین وارد شده در مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معنی داری
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۶۶	۰/۴۴	۰/۴۳۳	۰/۰۰۱

متغیر ملاک: مدیریت دانش

اطلاعات جدول بالا حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین مولفه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش برابر با ۰/۶۶ برآورد شده است؛ به عبارت دیگر، این دو متغیر تقریباً ۴۴ درصد از واریانس مدیریت دانش در میان کارکنان را تبیین می‌کنند ($R^2 = 0/44$).

جدول ۴: ضرایب فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی مدیریت دانش

مدل	B	SE	Beta	t	سطح معناداری
۱ عرض از مبدأ	۱/۰۳۳	۰/۱۸۹		۵/۴۷۹	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۰/۴۴۵	۰/۰۵۱	۰/۴۵۲	۸/۵۴۱	۰/۰۰۱

متغیر ملاک: مدیریت دانش

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضرایب ثابت و متغیر یعنی (عرض از مبدأ، فرهنگ سازمانی)، در سطح ۰/۰۵ معنی دار است؛ به عبارت دیگر در مدل رگرسیونی، عرض از مبدأ، فرهنگ سازمانی، قادر به پیش‌بینی معنی داری تغییرات مدیریت دانش در میان کارکنان است؛ بنابراین بر اساس داده‌های موجود در جدول، می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

$$(\text{فرهنگ سازمانی}) (Y) = 1/033 + 0/445 (\text{مدیریت دانش پیش‌بینی شده})$$

بر پایه مدل رگرسیون بالا می‌توان گفت: با افزایش یک واحد در مولفه فرهنگ سازمانی، ۰/۴۳۸ واحد به مدیریت دانش در میان کارکنان افزوده می‌شود.

فرضیه‌های فرعی:

در ادامه به منظور بررسی فرضیه‌های فرعی یا رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است:

جدول ۵: همبستگی بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) و مدیریت دانش (n=۳۷۷)

مولفه	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
فرهنگ سازمانی	۰/۵۸	۰/۰۰۳
درگیر شدن در کار	۰/۵۰	۰/۰۰۵
سازگاری	۰/۵۱	۰/۰۰۷
انطباق‌پذیری	۰/۶۰	۰/۰۰۹
رسالت	۰/۵۷	۰/۰۰۴

چنان‌که جدول بالا نشان می‌دهد، رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) و مدیریت دانش، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین می‌توان فرض صفر را در سطح ۰/۰۱ رد کرده و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش فرهنگ سازمانی و هر یک از مولفه‌های آن، مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

مطالعات برجسته اجتماعی و سازمانی در سال‌های اخیر دریافته‌اند که روح حاکم بر پدیده‌های اجتماعی که همانا فرهنگ است، مهم‌ترین و اساسی‌ترین عامل پیشرفت، دوام و گسترش و یا در مقابل موجب افول و تضعیف آن می‌گردد و باید در نظر داشت که حوزه‌ی فرهنگ در جوامع و سازمان‌های بشری، مرکزیت انسانی دارد. در واقع فرهنگ دارای مبانی انسانی و حاصل خلاقیت و نوآوری بشر است. همچنین از طریق دوباره‌اندیشی در حوزه اندیشه و فکر است که دستاوردی با نام فرهنگ سازمانی خلق شده و معنی می‌یابد (رابینز^۱، ۲۰۰۵). ازسوی دیگر سازمان‌ها برای بقا در جامعه دانش بایستی مدیریت فکری خویش را بیاموزند. دانش تنها منبعی است که با به‌کارگیری افزایش می‌یابد و در نهایت منجر به یادگیری مستمر به منظور عملکرد بهتر و کسب‌وکار می‌گردد. رشد و توسعه سازمان‌ها که لازمه رسیدن ملت‌ها به توسعه همه‌جانبه اجتماعی و اقتصادی است، خود مستلزم وجود افرادی توسعه‌یافته در سازمان‌هاست و سازمان‌ها به سرمایه‌های انسانی خود، با توجه به دانش، شایستگی و قابلیت‌های آن‌ها، به عنوان یک مزیت رقابتی نظر دارند. در واقع مدیریت دانش فعالیت است که توسط سازمان‌ها به منظور شناسایی، ایجاد، ارائه و توزیع دانش جهت استفاده مجدد، کسب‌آگاهی و یادگیری انجام می‌شود (گلیک^۲، ۲۰۰۷). هر سازمانی که به مزیت‌های رقابتی در دنیای امروز می‌اندیشد به‌خصوص سازمان‌هایی که در زمینه خدمات فعالیت دارند، لازم است برای کاربردی کردن مدیریت دانش در سازمان، فرهنگ سازمانی مناسبی را پیاده‌سازی کنند. در واقع مدیریت دانش با شناختن شکاف‌های دانشی در سازمان در زمینه موضوعات مختلف به تجزیه و تحلیل می‌پردازد و با فراهم کردن شرایط لازم برای تکامل افراد و تبادل تجربیات در مسیر مناسب از هدر رفتن وقت جلوگیری می‌کند. لذا این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع، رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران را مورد بررسی قرار داد که در ادامه براساس فرضیه‌های موجود در پژوهش به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم:

فرضیه اصلی نشان داد، بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، در عصر اطلاعات، دانش مهم‌ترین عامل کسب موفقیت بلند مدت برای سازمان‌ها

¹ Robbins

² Glik

است. امروزه از دانش به دلیل ناملوموس بودن آن سبب می‌شود تا به سادگی قابل کپی‌برداری و تقلید نباشد، به عنوان منبع با ارزشی برای رشد سازمان‌ها یاد شده است. مدیریت این عامل استراتژیک را بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان در جهت تحقق اهداف آن سازمان تعریف کرده‌اند. یکی از اهداف اساسی مدیریت دانش، توانمندسازی و انتقال دانش در بین موجودیت‌های سازمانی از جمله کارکنان، انجمن‌ها و واحدها است. هم‌چنین نتایج بیانگر این است که توجه به فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان و بهبود آن، افزایش بهسازی کارکنان را در سازمان به دنبال خواهد داشت و در نتیجه می‌توان انتظار داشت که کارایی و اثربخشی و در پی آن بهسازی کارکنان افزایش یابد. از سوی، فینران (۱۹۹۹)؛ به نقل از شوقی و نظری، (۱۳۹۱)، وجود فرهنگ مناسب را یکی از زیرساخت‌های اساسی برای موفقیت مدیریت دانش در سازمان می‌داند. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد؛ زیرا همان‌طور که مطالعات و پژوهش‌ها نشان می‌دهد، فرهنگ بر تدوین اهداف و استراتژی‌ها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آن تأثیر می‌گذارد، هم‌چنین مطالعات نشان می‌دهد که سازمان‌های عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و مؤثر بوده‌اند. چنان‌که برخی از پژوهشگران در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی بیان کرده‌اند که هرگونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، امکان‌پذیر نیست. چنان‌چه مصنوعات و جلوه‌های ظاهری، ارزش‌ها و هنجارها، مفروضات و باورهای بنیادی سازمانی هماهنگ با فرهنگ یادگیری و دانش محوری باشد آن سازمان در جهت تعالی و رشد حرکت خواهد کرد. کارکنان در این سازمان به صورت مداوم در پی یادگیری و ارتقا دانش شخصی و تیمی خود هستند متعاقب آن مخازن دانش فردی، تیمی و سازمانی رشد و گسترش خواهد یافت که این رویکرد می‌تواند به مزیت رقابتی پایدار برای سازمان بدل شود. نتایج فرضیه‌ی حاضر با یافته‌های بابنیکا و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، وندر هار و همکاران^۲ (۲۰۱۳)، رضایی‌کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، خرم‌خواه و همکاران (۱۳۹۲)، اخوان و همکاران (۱۳۹۱)، قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، امین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۰) همسو می‌باشد.

فرضیه‌های فرعی، نشان داد، بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) با مدیریت دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، درگیر شدن در کار شامل واگذاری اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان، ارزش دادن به کار گروهی در جهت اهداف مشترک و توسعه مهارت‌های کارکنان است. در واقع هنگامی که سازمان سعی در ارتقا مهارت‌های کارکنان دارد در واقع منابع دانش سازمان را ارتقا می‌بخشد و از طریق انتقال و تسهیم دانش این امر صورت می‌گیرد. کارکنانی که دارای مهارت‌های لازم برای انجام وظایف باشند می‌توانند سازمان را در تحقق اهدافش یاری نمایند. سازمان‌ها از طریق تیم‌سازی عملکرد بهتری از خود بروز می‌دهد زیرا تیم‌ها از اعضای توانمند که اختیارات لازم را برای انجام امور دارند شکل گرفته است که منجر به تحقق اهداف و چشم‌اندازها در سازمان می‌شود.

سازگاری بیانگر سازمان‌هایی است که اغلب اثربخش، با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت‌های سازمانی بخوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و بطور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. در چنین سازمانی کارکنان توانایی ارتباطی بالایی داشته و تعارضات در جهت کارکرد بهتر و تصمیمات کارآتر به کار گرفته می‌شود. در چنین سازمانی دانش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان به کار گرفته می‌شود که نتیجه آن اثربخشی و تحقق اهداف سازمانی است.

انطباق‌پذیری در سازمان‌هایی که یکپارچگی نسبتاً زیادی دارند، سخت تغییر می‌کنند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان‌های سازگار بوسیله ارباب‌رجوع هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها بطور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به

¹- Babnika et al

²- Van der Harr

جهت ارزش قائل شدن برای ارباب رجوع هستند. در واقع انطباق پذیری بدون درک تغییرات محیطی امکانپذیر نیست که تغییرات محیطی عمدتاً به همراه خود میزانی از عدم اطمینان را دارند که سازمان‌ها برای مدیریت این عدم اطمینان سعی می‌کنند تا سازمانی یادگیرنده را ایجاد کرده تا از مشکلات و پیچیدگی‌های ایجاد شده، موارد مهمی را که در آینده سازمان می‌تواند تاثیر بسیار زیادی داشته باشند تجربه کسب کنند و آن را به صورت منابع دانش در سازمان ثبت کنند این رویه عدم اطمینان محیطی را کاهش و دستیابی سازمان به اهداف از پیش تعیین شده را حمایت می‌کند.

شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست؟ معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را ترسیم می‌کنند. براساس یکی از تعاریف ارائه شده در فصل دوم مدیریت دانش بیانگر " بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان در جهت تحقق اهداف آن سازمان" می‌باشد. شاید به عبارت بهتر مدیریت دانش را یک استراتژی برای رسیدن به رسالت سازمان دانست که براساس دانش درون سازمانی و در صورت لزوم برون سازمانی انجام می‌شود. نتایج به دست آمده با مطالعات مرتبط انجام شده توسط وندر هار و همکاران (۲۰۱۳)، رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، خرم‌خواه و همکاران (۱۳۹۲)، اخوان و همکاران (۱۳۹۱)، در یک راستا می‌باشد.

براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی در ادامه ارائه می‌گردد:

- (۱) شناخت عوامل فرهنگی خاص که برای هر سازمان منحصر به فرد است و می‌تواند به ارتقاء و یا مانعی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش بیانجامد.
- (۲) استفاده از تجربیات شخصی کارکنان موجب بها دادن به نظرات آن‌ها و استفاده سازمان از اندوخته‌های کارکنان است که موجب کاهش هزینه‌ها و افزایش تعهد کارکنان می‌گردد.
- (۴) برای ارتقا سطح مشارکت در امور (درگیر شدن در کار) توسعه مهارت‌های کارکنان، ارزش قائل شدن سازمان برای کار گروهی و اعطای اختیارات کافی الزامی است.
- (۵) به منظور کسب آگاهی بیشتر با مفهوم مدیریت دانش، دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان اداره آموزش و پرورش برگزار گردد.
- (۶) برای رسیدن به سازگاری در سازمان تاکید بر ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و پیوستگی در سازمان الزامی است.
- (۷) پژوهشگران همین موضوع را برای دستیابی به یک مدل مناسب با متغیرها و ابعاد بیشتر ادامه دهند.

منابع

۱. اخوان، پیمان؛ سنجقی، محمدابراهیم و اجاقی، حامد. (۱۳۹۱). بررسی روابط بین مدیریت نوآور، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی در سازمان های صنعتی پژوهشی منتخب). راهبرد دفاعی، ۱۰(۳۸)، صص ۱۷۵-۱۹۹.
۲. امین بیدختی، علی اکبر؛ مکوند حسینی، شاهرخ و احسانی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. فصلنامه راهبرد، ۲۰(۵۹)، صص ۱۹۱-۲۱۶.
۳. انصاری، منوچهر؛ رحمانی یوشانلوئی، حسین؛ رحمانی، کمال الدین؛ پاسبانی، محمد و عسگری، محمدعلی. (۱۳۹۲). ارائه مدل مفهومی تاثیر موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی در شرکت های کوچک و متوسط (SMEs). مدیریت بازرگانی، ۵(۱)، صص ۲۱-۴۰.
۴. حیدری، حمیدرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مدیریت دانش در کارکنان بانک ملی شهرستان ساوه. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه.

۵. خرم خواه هستی؛ هاشم نیا، شهرام، پیمان، سیدجواد.(۱۳۹۲). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش (مطالعه موردی: اداره کل استاندارد گیلان). مدیریت فرهنگی، ۷(۱۹)، صص ۱۳-۲۴.
۶. دعایی، حبیب اله و دهقانی سانج، جلال.(۱۳۸۹). تحلیل شکاف استراتژیک ابعاد مدیریت دانش. *مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۱، صص ۴۷-۶۸.
۷. رضایی کلانتری، مرضیه؛ صالحی، محمد و طاهری، سیده مریم.(۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و تعیین سهم هر یک از مولفه ها. *ریاضیاتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۱) (پیاپی ۱۷)، صص: ۱۷۵-۱۸۸.
۸. سرفرازی، مهرزاد و معمارزاده، غلامرضا.(۱۳۸۶). مدیریت دانش به عنوان یک سرمایه راهبردی در سازمان های پویا، اولین همایش تازه های مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، ۱۰ اسفند.
۹. شریف زاده فتاح و بودلایی، حسن.(۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان های اداری، تولیدی و خدماتی. تهران: جهاد دانشگاهی علامه طباطبائی.
۱۰. شوقی، بهزاد و نظری، ستار.(۱۳۹۱). *ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی (مفاهیم، تعاریف و نظریه ها)*. تهران: انتشارات رازنهان.
۱۱. شوقی، بهزاد؛ حسین زاده، داوود و مولایی، علی.(۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان ابعاد مدیریت دانش و عوامل کلیدی مؤثر بر آن با خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی: شرکت کاریزان خودرو شهر صنعتی کاوه). اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، ۲۷ اردیبهشت ۱۳۹۱، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
۱۲. طالقانی، غلامرضا؛ انواری، علی و افتخاری، لیلا.(۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهش نامه بیمه، ۲۷(۱) (پیاپی ۱۰۵)، صص ۱۵۱-۱۷۱.
۱۳. طوسی، محمد علی، صائبی، محمد.(۱۳۸۱). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*، تهران، انتشارات ترمه.
۱۴. قربانی زاده، وجه اله؛ هورمنش، فاطمه و غلامحسینی، حسین.(۱۳۹۰). نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در چابکی سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۱(۶۵)، صص ۴۷-۷۲.
۱۵. کریمی، رضا و کوهبری، فاطمه.(۱۳۸۸). مدیریت دانش در دروس دانشگاه های ایران و کشورهای منتخب. مجموعه مقالات همایش ملی، تهران: انتشارات کتابدار.
۱۶. نصیری پور، امیراشکان؛ ریسی، پوران؛ مسعودی اصل، ایروان و نظری اصلان.(۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی (ره). *پیاورد سلامت*، ۷(۱)، صص ۸۰-۹۰.
17. Babnika, Katarina; Trunk Širca, Nada and Dermol, Valerij.(2014). Individuals learning in work teams: Support to knowledge management initiatives and an important source of organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 124, 178 – 185.
18. Beige M. Knowledge management to achieve organizational learner. *Monthly Vehicle Engineering and Related Industries* 2009; 1(3):33-40. [Persian].
19. Cameron, K. S & Quinn, R. E. (2006). *“Diagnosing and Changing Organizational Culture”*, Reading: Addison Wesley.
20. Denison, D. R. (2000). "Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change". In S. Cartwright & C. Cooper (Eds.), *the h&book of organizational culture*. London: John Wiley & Sons.
21. Glik, V. (2007). *“what is management and how can making directors have role in managing knowledge in their firms?”*, Can practice management forum, prentice hall, NewYork.
22. Haji karimi MH. Barresi va tahlil bekargiri modiriati danesh dar sanat sakht az manzar mazaya va mahdodiatha. *Mahname beynolmelali rah sakhtman*. 2009:60. [Persian].

23. Malhotra, Yogesh (2000), From Information Management to Knowledge Management: Beyond the "Hi-Tech Hidebound" Systems. In K. Srikantaiah & M.E.D. Koenig (Eds.), Knowledge Management for the Information Professional. Medford, N.J.: Information Today Inc. Available at: <http://www.brint.org/IMtoKM.pdf>.
24. Massa, S; Testa, S. (2009). "A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector", *European Management Journal*, Vol. 27, pp. 129– 141.
25. Nikbakht A, Siadat S, Hoveida R, Moghadam A. Study of the Relationship between Knowledge Management and Chairpersons Leadership Styles at Isfahan University of Medical Sciences from Faculty View Points. *Health Information Management* 2010; 7(2): 224. [Persian].
26. Robbins, S.P. (2005). *Essential of organizational behavior*, 8th, Ed-nj. Pearson on Education.
27. Syysnummi, Pirjo. and Laihonon, Harri. (2014). Top management's perception of knowledge management in a vocational education and training organization in Finland", *International Journal of Educational Management*, Vol. 28 Iss: 1, pp.53 – 65.
28. Van der Haar, Selma; Segers, Mien and Jehn, Karen A.(2013). Towards a contextualized model of team learning processes and outcomes. *Educational Research Review*, 10, Pp:1–12.
29. Wong, K.Y.(2005). Critical Success Factor for Implementing Knowledge Management in Small and Medium Enterprises, *Industrial Management & Data System*, Vol. 105, No.3.
30. Xu, J. Li, Y. (2009). "An empirical investigation of knowledge management and innovative performance: The case of alliances", *Research Policy*, 38, 358-368.
31. Yaghoubi M. KM ring lost in health Organization, 5th annual Congress of Student of Health Services administration. Tabriz.9-12 April 2006:355 [Persian].
32. Yousefi AR. Evaluation factors of knowledge management in selected teaching hospitals in Isfahan 1386.[BS Thesis]. Health Management and Economics Research Centre. Isfahan University of Medical Sciences.2006. [Persian].
33. Zhao, J; Depablos, P. O; Oi, Z. (2012). Enterprise knowledge management model based on China's practice and case study. *Computers in Human Behavior*, Vol. 28, pp. 324-330.

Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Employees of Tehran's Education System

Seyede Fatemeh Hosseini

Master of Educational Management, Faculty of Educational Sciences & Consultation, Islamic Azad University, Roudhen Branch, Roodehen, Iran (Corresponding Author)

Abstract

The present study was aimed to examine the relationship between organizational culture and knowledge management in the employees of Tehran's education system. Research method was practical in terms of objective; and in terms of data collection method, it was correlational-descriptive. In this research, the statistical population consisted of all employees working in Tehran's education system (2016-2017), from whom 377 individuals were selected using a Morgan Table and a stratified cluster sampling method; and they received certain questionnaires. In order to collect data, two standard questionnaires were used: 1) Denison's (2000) organizational culture questionnaire, and 2) Fong and Choi's (2009) knowledge management questionnaire. To measure the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha coefficient was used, which was calculated to be greater than 0.7 for both questionnaires. In addition, to measure validity, content validity was used. Hence, the questionnaires were approved by experts. Analysis of the data obtained from implementing the questionnaires was conducted using SPSS software in two sections: inferential and descriptive (Pearson Correlation and Multivariate Regression). Findings showed that there was a relationship between organizational culture and knowledge management. In addition, it was shown that organizational culture variables can predict knowledge management.

Keywords: Continual Improvement, Education, Knowledge Acquisition, Knowledge Management, Organizational Culture
