

رویکردهای نوین آموزشی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

سال هفتم، شماره دو، شماره پیاپی ۱۶، پائیز و زمستان ۱۳۹۱

ص ۹۶-۷۷

فرا تحلیل تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های ایران (۱۳۹۱-۱۳۸۰) تفاوت‌های تحقیقات در روش، ابزار، نمونه‌گیری و تحلیل

اشرف میرحیدری^{*}، دکتری مدیریت آموزشی
smirheidary@gmail.com

احمد عابدی، استادیار دانشگاه اصفهان

رضا هویدا، استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

سید علی سیادت، دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

چکیده

در سال‌های اخیر موضوع دانش به بحث محافل علمی و عرصه‌های عملی تبدیل شده است. دانش باعث خلق مزیت رقابتی می‌شود و سازمان‌هایی که قادر به کسب دانش کاری مورد نیاز خود و استفاده از آن نباشند، در عرصه رقابت محکوم به شکست هستند. یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین این هدف یاری کند، مدیریت دانش است. اما این به تنهایی کافی نیست، زیرا موفقیت سازمان در اجرای هر استراتژی از جمله مدیریت دانش تا اندازه زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی از آن استراتژی بستگی دارد. تلاش سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. پژوهش حاضر به دنبال آن است که تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش را در سازمان‌ها بررسی کند. بدین منظور، از بین ۴۲ پژوهش، ۱۳ پژوهش که از لحاظ روش شناختی مورد قبول بود، انتخاب، و فراتحلیل بر روی آنها انجام گرفت. ابزار پژوهش عبارت از چک لیست فراتحلیل بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که اندازه تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها ۰/۷۷ بود ($P \leq ۰/۰۰۲$). این اندازه اثر مطابق جدول کوهن در حد زیاد قرار دارد. از پیشنهادها مهم این پژوهش، افزایش میزان سرمایه‌گذاری به منظور گسترش زیرساخت‌های فرهنگی سازمان است. فرهنگ سازمانی به عنوان اهرمی قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی عمل کرده، باعث می‌شود که افراد در تلاش برای نگهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته‌های خود را تسهیم و منتشر سازند.

واژه‌های کلیدی: دانش، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی.

مقدمه

سازمان‌ها در عصر کنونی در محیطی کاملاً رقابتی و بسیار پویا فعالیت می‌کنند که مهمترین دارایی و سرمایه آنها، کارکنان آنهاست. امروزه استمرار و تداوم مزیت رقابتی سازمان‌ها امروزه در داشتن کارکنان دانش‌گرا، خلاق و نوآور است؛ نیروی کاری که پیوسته از طریق خلاقیت و نوآوری می‌تواند با اصلاح یا تغییر آگاهانه محصولات یا خدمات و فرایندها، مزیتی پایدار برای سازمان خود بیافریند.

دانش امروز در قلب اقتصاد جهان قرار دارد و مدیریت دانش در کسب موفقیت سازمان‌ها امری حیاتی تلقی می‌شود. پویایی سازمان‌ها در فراگیری دانش، کسب تجربه کارکنان و به کارگیری این تجربیات و مهارت‌ها در اجرای وظایف، نقش‌ها، فعالیت‌ها و تعامل در تسهیم دانش و برقراری ارتباطات درون و برون سازمانی است (مک اینرنی و کونینگ، ۲۰۱۱).

مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح و تعاریف زیادی برای آن ارائه شده است؛ جاشپارا^۱ (۲۰۰۴) مدیریت دانش را در قالب فرایندی چهار حلقه‌ای، شامل: ایجاد، اشتراک، ذخیره و به کارگیری دانش معرفی کرده است. "سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه"^۲ (۲۰۰۳) مدیریت دانش را مجموعه‌ای از فعالیت‌های سازمانی در خلق، کسب، توزیع دانسته‌ها و ارتقای به اشتراک گذاری دانش در داخل سازمان و محیط پیرامون آن می‌داند (حسن‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۴).

1- Jashpara
2- OECD

مالهوترا^۱ (۲۰۰۲) بیان می‌کند که مدیریت دانش فرایندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمین: یادگیری، خلق، گسترش و کاربرد دانش، مهارت‌های مورد نیاز را کسب می‌کنند. رویکردهای مدیریت دانش در دو جریان قابل شناسایی است؛ نخستین رویکرد بر بعد نظام‌های مدیریت دانش استوار است که دربرگیرنده طیف وسیعی از رویکردها، سامانه‌ها و روش‌های عملیاتی است که به منظور حمایت و اداره فرایندهای مبتنی بر دانش طراحی شده‌اند. بر اساس این نگرش، فرایند مدیریت دانش به طور عمده بر فناوری اطلاعاتی^۲ متکی است.

رویکرد دوم، رویکرد اجتماعی است. تمرکز این رویکرد بر افراد و اعضای سازمان است، زیرا اعتقاد بر این است که دانش پدیده‌ای اجتماعی است. بر اساس این رویکرد، بخش عظیمی از دانش سازمان به صورت ضمنی است که قابل مشاهده نیست و یکی از دغدغه‌های این رویکرد تبدیل دانش ضمنی^۳ به دانش صریح^۴ است (زعفریان، ۱۳۸۷). صاحب‌نظران با توجه به این رویکرد، عوامل گوناگونی را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر استقرار مدیریت دانش شناسایی کرده‌اند؛ از جمله: کاربرد فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی متعهد، بازار و رقبا، زمان، فضای سازمان، عوامل مالی و یادگیری سازمانی (عباس‌زادگان، ۱۳۸۵).

1- Malhotra

2- information technology

3- explicit knowledge

4- tacit knowledge

فرهنگ سازمانی^۱ به عنوان یکی از مهمترین عوامل در استقرار مدیریت دانش به شمار آمده است. فرهنگ مناسب مدیریت دانش، فرهنگی است که در آن خلاقیت و نوآوری ارزش به شمار می‌رود، به کارکنان اجازه سعی و خطا، تجربه و یادگیری داده می‌شود، فضای حاکم بر سازمان به گونه‌ای است که تمام افراد با شور و شوق همه در پی یادگیری و انتقال آموخته‌هایشان به دیگران هستند، و بر اساس سهمی که در رشد دانش و سازمان داشته اند، ارزیابی و تشویق می‌شوند، چنین فرهنگی موجب گسترش عادلانه دانش در سازمان می‌شود (حسن زاده، ۱۳۸۴).

استانکوسکی و بالدانزا(۱۹۹۹)، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری، رهبری و یادگیری را به عنوان عوامل موفقیت برنامه مدیریت دانش معرفی می‌کنند. رابستین و مونتانو (۲۰۰۹)، تأکید می‌کنند که استراتژی مدیریت دانش، باید همه فرایند مدیریت دانش شامل: افراد، زیر ساخت و تکنولوژی و فرهنگ اشتراک گذاری را در بر داشته باشد(حسن زاده، ۱۳۸۸). خاک‌پور و دیگران (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی، به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی مشارکتی، انعطاف پذیر و رسالتی، رابطه مثبتی با تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی دارد.

امین بیدختی(۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش سمنان به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در

1- organizational culture

سازمان‌ها به شمار می‌رود. تغییر در فرهنگ سازمانی به منظور استقرار مدیریت دانش باید به گونه‌ای باشد که بیشتر فرهنگ سازمانی وضعیت سالار و فرهنگ سازمانی قبیله سالار نسبت به سایر فرهنگ‌های سازمانی مورد توجه باشد. مطالعات نشان می‌دهد سازمان‌هایی که مدیریت دانش، پایه و اساس اصول سازمانی آنها را تشکیل می‌دهد، بیشترین موارد بهره‌گیری آنها از فرهنگ به اشتراک گذاری دانش بوده است (فرد و کچنگ، ۲۰۱۱).

از جمله پژوهش‌هایی که در ارتباط با تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در کشور انجام گرفته، می‌توان به پژوهش‌های گودرزی (۱۳۸۸)، خاک‌پور (۱۳۸۸)، حسینی (۱۳۸۹)، امین بیدختی (۱۳۹۰)، رحیمیان (۱۳۸۹)، نیک‌پور (۱۳۸۹)، مجیبی (۱۳۸۹)، صادقی (۱۳۸۹)، قلتاش (۱۳۸۹) و حقیقت منفرد (۱۳۸۹) اشاره کرد. این پژوهشگران تأثیر فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش را در حد بالا گزارش کرده‌اند. از آنجا که در کشورمان تاکنون فرا تحلیلی در ارتباط با تأثیر فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش صورت نگرفته است، به پژوهش‌های خارجی در این زمینه نیز اشاره می‌شود:

نیاز آذری (۱۳۸۶) در پژوهش خود به یافته‌های پژوهشی کانتر و باندورا^۱ (۲۰۰۴) اشاره می‌کند که، مهمترین عامل مؤثر بر فرایند مدیریت دانش، نیروی انسانی توانمند و یادگیری سازمانی است و مهمترین راهکار توانمند سازی نیروی انسانی مهارت آموزی و آموزش آنها در سازمان است. همچنین، یافته‌های پژوهشی پاولین و ماسون^۲ (۲۰۰۳) و بت^۳ (۲۰۰۱)

1- Kanter & Bandora
2- Pauleen & Mason
3- Batt

نشان می‌دهد که مهمترین مانع اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها عوامل فرهنگی و مدیریتی است.

یک راه ارزشمند برای درکنار هم قرار دادن نتایج این پژوهش‌ها، استفاده از فراتحلیل است. رویکردی آماری برای یکپارچه کردن نتایج مستقل که به نتیجه‌گیری‌هایی منجر می‌شود که دقیقتر و معتبرتر از نتایجی است که از یک پژوهش اولیه به دست می‌آید. با توجه به یافته‌های پژوهش‌های فوق و نتایج متفاوت در خصوص تاثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها، به نظر می‌رسد انجام یک فراتحلیل، به روشن ساختن مقدار واقعی تاثیر این عامل در سازمانها کمک خواهد کرد.

فراتحلیل حاضر با اهداف زیر انجام گرفته است:

۱- مقدار اندازه اثر فرهنگ سازمانی را در استقرار مدیریت دانش در کشور مشخص نماید. (علی‌رغم اینکه اکثر مطالعات انجام شده در کشور معنادار بودند، ولی میزان تأثیر عامل فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در کشور مشخص نبود، لذا با انجام این فراتحلیل این آماره مشخص خواهد شد).

۲- اندازه‌گیری تغییرپذیری موجود در نتایج مطالعات و پژوهش‌های انجام شده؛

۳- تلخیص نتایج حاصله از پژوهش‌های متعدد؛

روش پژوهش

فرا تحلیل حاضر بر آن بود تا با بررسی نتایج حاصل از اجرای پژوهش‌های مختلف در کنار هم، به نتیجه‌ای کلی در زمینه میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمانها برسد. جامعه آماری پژوهش، پژوهش‌های چاپ شده در مجلات علمی-پژوهشی معتبر بوده که در طی سال‌های (۱۳۹۱-۱۳۸۰) در زمینه تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمانها انجام شده و از لحاظ روش شناسی (فرضیه‌سازی، روش تحقیق، جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، فرضیه‌های آماری، روش تحلیل آماری و صحیح بودن محاسبات آماری) شرایط لازم را داشته‌اند.

این بررسی برای هر ۴۲ منبع مورد استفاده در فرا تحلیل انجام شده و از ۱۳ پژوهش که ملاک‌های ورودی را دارا بوده‌اند، استفاده شده است. برای جستجوی پژوهش‌ها، منابع فارسی و تحقیقاتی که در ایران انجام شده و "ملاک‌های درون گنجی" را دارا بوده‌اند، بررسی شده‌اند. این ملاک‌ها عبارت بودند از:

- الف- موضوع پژوهش تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمانها باشد؛
- ب- بررسی در قالب یک پژوهش میدانی صورت گرفته باشد؛
- ج- از ابزارهای معتبر و مقیاس‌های دقیق که روایی و پایایی کافی داشته باشند، استفاده شده باشد.

ابزار پژوهش

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، چک لیست تحلیل محتوا بوده، از این چک لیست برای انتخاب طرح‌های تحقیقاتی و مقاله‌های پژوهشی که دارای ملاک‌های "درون گنجی" و استخراج اطلاعات لازم برای انجام فراتحلیل باشند، استفاده می‌گردد. چک لیست مذکور شامل مؤلفه‌های زیر بوده است: "عنوان پژوهش‌های انجام شده درباره تأثیر فرهنگ سازمان در استقرار مدیریت دانش"، "ابزارها"، "روایی" و "پایایی" ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات "جامعه آماری"، "حجم نمونه" و "سطح معناداری آزمون‌های" به کار گرفته شده است و در پژوهش، صرفاً پژوهش‌هایی برای فراتحلیل انتخاب شده‌اند که روایی و پایایی آنها محرز شده بود. روش برآورد اندازه اثر، فراتحلیل گران با داشتن مقادیر میانگین، واریانس و انحراف معیار گروهها قادر به محاسبه اندازه اثر هستند، اما رایجترین شاخص‌ها، d و r هستند که اغلب r را برای مطالعات همبستگی به کار می‌برند (عابدی، ۱۳۸۳). بنابراین، با توجه به فهرست تحقیقات انجام شده در زمینه مورد نظر و مراجعه به آنها و با در نظر گرفتن معیارهای ذکر شده ۱۳ پژوهش تأیید شدند، که فهرست تفصیلی آنها همراه با اطلاعات توصیفی در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱: مشخصات تحقیقات انجام شده برای فرا تحلیل

عنوان تحقیق	پژوهشگر	سال اجرا	حجم نمونه	محل اجرا	ابزار	ابزار آماره استفاده	میزان آماره	سطح معنی داری	ر	
۱- نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد	رضوان حسین قلی زاده بختیار شعبانی	۱۳۸۴	۳۵	مشهد	پرسشنامه	۲	۷/۸۳	٪۵	۹۵۰/	
۲- رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان	احسان خاوند کار ناصر ناصریه جلیل خاوند کار	۱۳۸۶	۸۵	اصفهان	پرسشنامه	Z	۶/۷۷	٪۰۰۱	۰۰۹۲	
۳- اثر تباط فرهنگ سازمانی یا مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی	محمود گودرزی مجتبی ابوترابی مهدی دستی گردی کاظم دستی گردی	۱۳۸۸	۳۸	تهران	پرسشنامه فرهنگ سازمانی	۲		٪۵	۲۵۰/	
۴- رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی	عباس خاکپور محمد قهرمانی محمد پرداختچی محمود دابوالقاسمی	۱۳۸۸	۲۵۰	تهران	پرسشنامه	۲		٪۱۰	۶۹۰/	
عنوان تحقیق	پژوهشگر	منبع	سال اجرا	حجم نمونه	محل اجرا	ابزار	آماره مورد استفاده	میزان آماره	سطح معنی داری	ر
۵- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش -شرکت برق شمال شرق تهران	اکرم دانش فر سعید شهبانی	SID	۱۳۸۸	۸۱	تهران	پرسشنامه	معادلات ساختاری Z	۹۳/۷ ۱۲/۷ ۵۹/۶ ۷۱/۴	٪۰۱	۱۰۸۸
۶- رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش -مورد مطالعه آب و فاضلاب و توزیع نیروی برق استان ایلام	سید حیدر حسینی عباس صمدی رضا پوچانی	SID	۱۳۸۹	۱۳۵	ایلام	پرسشنامه	۲	٪۵	۰۰۸۶	
۷- تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار فرایند مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه ریزی سازمان امور مالیاتی کشور	حمید رحیمیان هانیه شامی	SID	۱۳۸۹	۱۲۱	تهران	پرسشنامه	۲	٪۰۵	۷۰۰/	
۸- رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان	امین نیک پور سنجر سلاجقه	SID	۱۳۸۹	۷۰	کرمان	پرسشنامه	۲	خیلو	٪۰۰۱	۰۰۷۸
۹- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی	نورج مجیبی	SID	۱۳۸۹	۶۵	فیروز	پرسشنامه	۲	۶/۶۸۶	٪۱	۰۰۸۶

		۲/۱۸۲ ۱/۶۴۵			کوه تهران				مجید جهانگیر فرسرخ شیخ کالوی	با استراتژی مدیریت دانش
۰/۷۵	۰/۰۰		t r	پرسشنامه	تهران	۱۲۰	۱۳۸۹	پایان نامه	احمد صادقی و دیگران	۱۰- رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران
۰/۷۶	۰/۰۱		r	پرسشنامه	قزاس	۷۴	۱۳۸۹	SID	عباس قناتش مسلم صالحی مریم جوردانی حمید سینا	۱۱- رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی یا مدیریت دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی
۰/۸۹	۰/۰۱		r	پرسشنامه	تهران	۷۰	۱۳۸۹	SID	جلال حقیقت منفرد آیله هوشیار	۱۲- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش : مورد مطالعه شرکت ملی نفت ایران
۰/۶۹	۰/۵		r t	پرسشنامه	سمنان	۱۵۰	۱۳۹۰	SID	علی اکبر بدخنی شاهرخ حسینی زهرا احسانی	۱۳- رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش سمنان

در ابتدا پس از انتخاب مطالعات واجد شرایط، آنها براساس تقدم زمانی کدگذاری شدند تا فرایند انجام فراتحلیل تسهیل شود. ابزارهای مورد استفاده در تحقیقات نیز به عنوان یکی از معیارهای انتخاب موردنظر بوده است. عمده ابزارهای مورد استفاده پژوهشگران پرسشنامه فرهنگ سازمانی بوده است. مراحل اجرای این فراتحلیل، براساس مراحل فراتحلیل کرامر و هویت (به نقل از پاشا شریفی و همکاران، ۱۳۸۸) انجام گرفته و به شرح زیر است:

- ۱- تعریف متغیرهای پژوهش؛
- ۲- جستجوی پایگاه‌های اطلاعاتی؛
- ۳- بررسی پژوهش‌ها؛
- ۴- محاسبه اندازه اثر برای هر مطالعه؛
- ۵- ترکیب اندازه اثر مطالعات؛

۶- معناداری مطالعات ترکیب یافته؛

۷- مقایسه اندازه‌های تأثیر از مطالعات با ویژگی‌های مختلف.

یافته‌های پژوهش

این بخش براساس داده‌های ارائه شده در گزارش هریک از پژوهش‌های مورد نظر، به محاسبه اندازه اثر فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش پرداخته است. به همین منظور اندازه اثر طبق مراحل فراتحلیل کرامر و هویت محاسبه شد. با توجه به تحقیقات انجام شده میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها بررسی شد.

جدول (۲) میانگین اندازه اثر مطالعات را نشان می‌دهد. براساس اطلاعات این جدول، تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش برابر با (۰/۷۷۱) است که براساس جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، زیاد ارزیابی می‌شود. بر اساس نتایج این فراتحلیل، فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها تأثیری زیاد داشته است. در جدول (۲) در سه پژوهش از سیزده پژوهش که تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها را بررسی کرده‌اند، بهترین برآورد از تأثیر این عوامل برابر با ۰/۹۵ است که براساس جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، خوب ارزیابی می‌شود.

بر اساس نتایج این فراتحلیل، تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر پنج مورد از پژوهش‌های صورت گرفته، در حد زیاد بوده است. بنابراین، می‌توان گفت بر اساس نتایج این فراتحلیل، فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش تأثیری در حد زیاد داشته است. همچنین، سطح معناداری ترکیبی ۰/۰۰۲ به دست آمده است.

جدول ۲: نتایج فراتحلیل تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها

عنوان تحقیق	حجم اثر r	تبدیل r به Zr	تبدیل Zr به r	سطح معناداری p	تبدیل سطح معناداری p به Z	Z تبدیل به سطح معناداری ترکیبی
۱	۵۲۰/	۰/۵۷۶	۰/۷۷	%۵	۱/۶۴۵	سطح معناداری ترکیبی ۰/۲۰/۰
۲	۶۷۰/	۰/۸۱۱		%۵	۱/۶۴۵	
۳	۶۹۰/	۰/۸۴۸		%۱	۲/۳۲۶	
۴	۹۵۰/	۱/۸۳۲		%۵	۱/۶۴۵	
۵	۸۹۰/	۱/۴۲۲		%۰/۱	۲/۳۲۶	
۶	۶۹۰/	۰/۸۴۸		%۱	۲/۳۲۶	
۷	۷۰۰/	۰/۸۶۷		%۵	۱/۶۴۵	
۸	۷۸۰/	۱/۰۴۵		%۰/۰/۱	۳/۰۹۰	
۹	۸۶۰/	۱/۲۹۳		%۰/۰/۱	۳/۰۹۰	
۱۰	۰/۷۵	۰/۹۷۳		%۱	۲/۳۲۶	
۱۱	۰/۷۶	۰/۹۹۶		%۱	۲/۳۲۶	
۱۲	۰/۸۸	۱/۳۷۶		%۱	۲/۳۲۶	
۱۳	۰/۸۹	۱/۴۲۲		%۱	۲/۳۲۶	
میانگین اندازه اثر		۰/۷۷۱		سطح معناداری ترکیبی		۰/۲۰/۰

بحث و نتیجه گیری

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف، که روی نمونه‌های متعددی اجرا شده‌اند، دیدگاه جامعتری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می‌دهد. در واقع، با در کنار هم قراردادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه‌ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می‌شوند. چنین یافته‌هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد. مهمتر است؛ زیرا این گوناگونی، تفاوت‌های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه‌های مختلف این جامعه، در دست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت‌ها را به دست آورد و با تفاوت‌ها به شیوه مناسبی برخورد کرد.

یافته‌های حاصل از این فرا تحلیل نشان داد که فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها تأثیری زیاد با میانگین اندازه اثر ۰/۷۷۱ دارد. یافته‌های این فرا تحلیل با برخی پژوهش‌های قبلی، از جمله: پژوهش‌های دانش‌فر (۱۳۸۸)، مجیبی (۱۳۸۹)، حقیقت منفرد (۱۳۸۹)، حسینی قلی‌زاده (۱۳۹۰)، رحیمیان (۱۳۸۹) و قلتاش (۱۳۸۹) در مورد تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها در ارتباط است.

یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انجام گرفته، عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش را در سه گروه عوامل مدیریتی (رهبری، کنترل، هماهنگی و سنجش)، عوامل محیطی (بازار، رقبا، زمان و فضای سازمان) و عوامل منابع (انسانی، مالی و دانش) نشان می‌دهد. در واقع، استراتژی مدیریت دانش، باید همه فرایندهای مدیریت دانش، شامل: افراد، زیر ساخت و تکنولوژی و فرهنگ اشتراک گذاری را در برداشته باشد. از طریق به کارگیری مدیریت

دانش، بسیاری از مشکلات و مسائل پیش روی سازمان‌ها حل خواهد شد. عمده ابزارهای مورد استفاده پژوهشگران در این تحقیقات، پرسشنامه فرهنگ سازمانی بوده و مؤلفه فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی اثرگذارتر از سایر مؤلفه‌ها در استقرار مدیریت دانش در نظر گرفته شده است.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت توجه به مدیریت دانش امری پویا بوده، نیازمند چیدمانی مناسب از عواملی، چون: انسان، فرایندها و زیربنای فرهنگی سازمان است. مدیریت دانش یک فعالیت گروهی و مشارکتی بوده، همه افراد در کلیه سطوح سازمانی باید در آن دخیل باشند. هماهنگی گروهی و ایجاد فرهنگ سازمانی انعطاف پذیر برای نیل به اهداف مدیریت دانش در سازمان مؤثر است.

در این میان، ضرورت ارزیابی دقیق فرهنگ سازمانی امری الزامی است. آشنا نبودن مدیران ارشد با کلیه ابعاد مدیریت دانش، الزامات پیاده سازی آن، و بی‌توجهی به فضای سازمانی و فرهنگ حاکم در سازمان می‌تواند یکی از عوامل ناکامی در اجرای مدیریت دانش باشد. عدم نهادینه شدن فرهنگ سازمانی برای پذیرش نظام مدیریت دانش، عاملی مهم در عدم اجرای مؤثر مدیریت دانش است. در این راستا، مقاومت سازمانی در برابر تغییر، عاملی مهم در شکست مدیریت دانش به شمار می‌رود.

در این فرا تحلیل سعی شد تا با یکپارچه کردن میزان اندازه اثر، تاثیر فرهنگ بر استقرار مدیریت دانش در سازمانها بررسی گردد. اما تنها یک بررسی در این ارتباط کافی نبوده و لازم است که این پژوهش در سازمان‌های داخلی و خارجی به صورت مقایسه‌ای و با استفاده از ابزارهایی به غیر از پرسشنامه و ترجیحا به صورت کیفی نیز صورت گیرد.

تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های دیگر در این است که جامعه آماری در این گونه پژوهش‌ها، پژوهش‌های قبلی است و واحد پژوهش آن، هریک از پژوهش‌های اولیه و مستقل پیشین است. در این نوع پژوهش به اطلاعاتی دست می‌یابیم که اطلاعات اولیه موجود در پژوهش‌های گذشته آن را نشان نمی‌دهد. ابزارهای به کار گرفته شده در تمامی این پژوهش‌ها پرسشنامه و حجم نمونه آماری متفاوت بوده، اما در فرا تحلیل از چک لیست فرا تحلیل استفاده شده و حجم نمونه آماری را نیز پژوهش‌های انجام گرفته در یک محدوده زمانی خاص تشکیل می‌دهد. در اکثر پژوهش‌های انجام گرفته روش‌های تحلیل آماری، روش‌هایی همچون روش t ، Z ، F و بعضاً مدل معادلات ساختاری بوده اما در فرا تحلیل روش برآورد اندازه اثر که رایجترین شاخص آن d و I است، استفاده شده است. از جمله محدودیت‌های انجام چنین فرا تحلیل‌هایی، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش‌شناسی اکثر پژوهش‌ها، گزارش نکردن اندازه اثر در پژوهش‌ها، عدم دسترسی آسان به منابع و پژوهش‌هایی است که در حیطه‌ای مشخص انجام و منتشر شده است.

علاوه بر این، با گذشت زمان نیز نقدهایی به فرا تحلیل وارد شده و رویکرد جدیدی به نام فرا تحلیل قوم نگار یا فرا تحلیل مردم نگاشت ایجاد شده است که شاید بتوان گفت شکل تکامل یافته فرا تحلیل است. روش جدید به عنوان یک روش‌شناسی تفسیری، مانند فرا تحلیل به تلفیق و ترکیب مطالعات و پژوهش‌های کاملاً قابل مقایسه منحصر نمی‌شود. روش جدید راهی را به وجود می‌آورد که بتوان یک ترکیب تفسیری از پژوهش‌های کیفی و سایر منابع ثانویه به عنوان یک تحلیل در مقایسه با فرا تحلیل به وجود آورد.

همچنین، در تبیین این نتایج می توان گفت که اکثر پژوهش های فوق به مساله فرهنگ بومی و ملی کشورمان در استقرار مدیریت دانش توجه نکرده اند و عمدتاً تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش را از متون خارجی استخراج و آن را بر روی نمونه های داخلی گزارش نموده اند، که این خود جای تامل، بررسی و مطالعه بیشتر دارد.

اگر پذیرفته شود که فرهنگ سازمانی مجموعه ای از فرضیات اساسی است که افراد سازمان در روبه رو شدن با مسائل، انطباق با محیط و دستیابی به وحدت و انسجام داخلی، آن را ایجاد و کشف کرده و توسعه بخشیده اند و در نتیجه به عنوان روش صحیح ادراک، تفکر و احساس به اعضای جدید انتقال می دهند؛ در آن صورت فرهنگ ارزش ها، باورها و روش های تفکر افراد یک سازمان است که از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است و باید در بین اعضای یک سازمان مشترک بوده، افراد آن را به عنوان روش صحیح انجام کار و تفکر در زندگی روزمره خود جستجو کنند.

مسلم است که موفقیت سازمان ها همواره مرهون وجود عواملی کلیدی است. شناسایی و تقویت فرهنگ ملی و بومی، کامیابی هر چه بیشتر سازمان ها را به دنبال خواهد داشت، لذا پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی از رویکردی متفاوت تر و جامع تر به بررسی این عامل در سازمان ها پرداخته شود.

منابع

- ابطحی، حسین. (۱۳۸۵). **مدیریت دانش در سازمان**، تهران: پیوند نو.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ حسینی، شاهرخ و احسانی، زهرا. (۱۳۹۰). رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش سمنان، **فصل نامه راهبرد**، شماره پیاپی ۵۹، ۲۱۶-۱۹۱.
- جونز، سالیس. (۱۳۸۴). **مدیریت دانش**. ترجمه محمد رضا آهنچیان. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- حسن زاده، محمد و دیگران. (۱۳۸۸). **مدیریت دانش و علوم ارتباطات**، تهران: کتابدار.
- حسن زاده، محمد. (۱۳۸۴). **مدیریت دانش، مفاهیم و زیر ساخت ها**، تهران: انتشارات کتابدار.
- حسینی، سیدحیدر. (۱۳۸۹). **رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش**. مورد مطالعه آب و فاضلاب و توزیع نیروی برق استان ایلام. پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.
- حسینی قلی زاده، رضوان. (۱۳۸۹). **نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد**. پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.
- حقیقت منفرد، جلال. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مورد مطالعه شرکت ملی نفت ایران**. پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.
- خاک پور، عباس و دیگران. (۱۳۸۸). **رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی**. **فصل نامه فرهنگ و هنر**. ۵: ۱۰۶-۹۱.

دانش فرد، کرم‌ا... (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

رحیمیان، حمید. (۱۳۸۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار فرایند مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه‌ریزی سازمان امور مالیاتی کشور. پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.

زعفریان، رضا؛ اسماعیل‌زاده، مونا و شاهی، نساء. (۱۳۸۷). ارائه الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط. فصل‌نامه توسعه کار آفرینی. سال (۱). (۲). ۱۷-۲۹

صادقی، احمد. (۱۳۸۹). رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

گودرزی، محمود و دیگران. (۱۳۸۸). ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.

عباس‌زادگان، حسین. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در خلق ارزش برای مشتری. مجله مدیریت، ۱۰۹: ۵۶-۷۷

علامه، محسن. (۱۳۸۴). مدیریت دانایی. مجله مدیریت، ۱۱۰.

فایرستون، جوزف؛ مک‌الروی، مارک. (۱۳۸۶). مباحث کلیدی در مدیریت دانش، ترجمه احمد جعفرنژاد و خدیجه سفیری. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

فرائیالو، کارل. (۱۳۸۳). مدیریت دانش، ترجمه عیسی شیرگیر. تهران: نشر نقش سیم‌رغ.

قلتاش، عباس (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصل نامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی.

موسوی، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش. مجله اصلاح و تربیت، ۴۶: ۸۹-۱۱۱.

مجیبی، تورج و دیگران (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استراتژی مدیریت دانش، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.

نیک پور، امین و سلاجقه، سنجر. (۱۳۸۹). رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.

نیازآذری، کیومرث و عمویی، فتانه. (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

هویت، دینس و کرامر، دانکن. (۱۳۸۸). روش‌های آماری در روان‌شناسی و سایر علوم رفتاری، ترجمه حسن پاشاشریفی و دیگران. تهران: بی‌نا.

Abzari, M. & Kermani Alghoreishi. (2005). Feasibility of establishing knowledge management in Iran steel industry. *Journal of Ministerial Sciences and Economy*. 17(3): 121-132.

Alwis, R. S. & Hartmann, E. (2008). The use of tacit knowledge within innovative companies: Knowledge management in innovative enterprises. *Journal of Knowledge Management*; 12(1): 33-47.

- Fred, A. & Kecheng, L. (2011). Knowledge discovery, knowledge engineering and knowledge management. ***First International Joint Conference- IC3 2009***.
- Jashpara, A. (2004). ***Knowledge management***. Financial Times Limited.
- Hasgall, A. & Shoham S. (2008). Knowledge processes: From managing people to managing processes. ***Journal of Knowledge Management***; 12(1): 51-62.
- Malhotra. (2002). ***From information management to knowledge management***: 53(1):49-61.
- Mcinerney, Claire, R. & Koenig, M. (2011). ***Knowledge management (KM) processes in organizations: Theoretical foundations and practice***. Cambridge University Press.