مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۱، شماره پیوسته ۱۵۶، ۲۰ آذر ۱۴۰۳ https://doi.org/10.47176/rjms.31.156

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سازگاری و انطباق پذیری

مرجان میرزایی قاضی: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
سید حمید سجادی هزاوه: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (* نویسنده مسئول) hamidsadjadi@gmail.com
فریده اشرف گنجویی: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: فرهنگ سازمانی بر نگرش و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سازگاری و انطباق پذیری بود.

روش کار: روش تحقیق، تو صیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود و از نظر جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی می‌با شد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران (۱۶۰۰ کارمند) تشکیل دادند که از میان آنها ۳۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده و بر طبق جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی و پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (لاوسون، ۲۰۰۳) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی (دنیسون، ۲۰۰۰) استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ صورت پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره سازی دانش) با تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) ارتباط مثبت معناداری وجود داشت. بالاترین همبستگی بین به‌کارگیری دانش و رسالت و کمترین همبستگی بین تسهیم دانش و انطباق‌پذیری به دست آمد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاضر رویکرد جامعی را برای درک رابطه بین مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران پیشنهاد می‌کند، زیرا باورها و ارزش‌ها و مفروضات زیربنایی را مورد حمایت قرار می‌دهد و تأثیر آنها بر ایجاد، اشتراک و به کارگیری دانش که می‌تواند بر عملکرد کلی سازمان ورزش تأثیر بگذارد را آشکار می‌کند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.
منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها
مدیریت دانش،
سازگاری و انطباق پذیری،
کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۴
تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

شیوه استناد به این مقاله:
Mirzaei Ghazi M, Sajjadi Hazaveh SH, Ashraf Ganjouei F. Investigating the Relationship between Knowledge Management with Compatibility and Adaptability. Razi J Med Sci. 2024(10 Dec);31.156.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

Razi Journal of Medical Sciences. 2024(10 Dec);31.156. https://doi.org/10.47176/rjms.31.156

Original Article

Investigating the Relationship between Knowledge Management with Compatibility and Adaptability

Marjan Mirzaei Ghazi: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Seyed Hamid Sajjadi Hazaveh: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (* Corresponding Author) hamidsadjadi@gmail.com
Farideh Ashraf Ganjouei: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Organizational culture influences employees' attitudes and behaviors. Recognizing the necessity of knowledge management in modern organizations, particularly in sports organizations, is crucial and requires reassessment and explanation. Knowledge management is considered an integrated approach and a complex, cyclic process that facilitates the creation, acquisition, distribution, storage, and utilization of knowledge. It provides a competitive advantage for organizations, and many have implemented knowledge management strategies. Efficient and effective knowledge management is vital, as organizations must utilize all their resources effectively to succeed and perform well in competitive environments, necessitating a robust knowledge management system. A significant portion of an organization's assets resides in its employees' minds. How an organization transforms tacit and hidden knowledge into explicit knowledge reflects its knowledge management capabilities. Moreover, one of the key strengths of an organization is its desirable organizational culture. Organizational culture reflects the characteristics, strengths, and weaknesses of an entity, demonstrating employees' adherence to values, principles, beliefs, attitudes, and related ideologies. It complements organizational performance, fosters solidarity among employees, and aligns them toward shared goals. An organization has a personality, much like an individual, with culture as its defining element. Organizational culture serves multiple functions: it establishes the intellectual and value boundaries of the organization, fosters a sense of identity among employees, cultivates collective commitment, ensures stability as a social system, and acts as a control mechanism, including financial and budgetary oversight. Organizational culture is a fundamental variable influencing employee behavior, and elements such as autonomy, structure, reward systems, managerial support, and organizational culture traits can significantly impact employees' behavioral patterns. The purpose of this study is to examine the relationship between knowledge management and adaptability.
Methods: This research adopts a descriptive-correlational design and is applied in nature. Data collection was conducted through a field survey. The study population comprised 1,600 employees of the Tehran Municipality Sports Organization, from which a sample of 310 was randomly selected using Morgan's table. Data were collected via the standardized Knowledge Management Questionnaire (Lawson, 2003) and the Organizational Culture Questionnaire (Denison, 2000). Pearson's correlation test was employed to assess relationships between variables using SPSS version 26.
Results: The results indicated a significant positive relationship between knowledge management and organizational culture in the Tehran Municipality Sports Organization. A meaningful positive correlation was found between all knowledge management components (knowledge creation, knowledge sharing, knowledge application, and knowledge storage) and all organizational culture components (involvement in work, consistency, adaptability, and mission). The highest correlation was observed between knowledge application and mission, while the lowest correlation was between knowledge sharing and adaptability.
Conclusion: The findings provide a comprehensive perspective on the relationship between knowledge management and organizational culture in the Tehran Municipality Sports Organization. They highlight the role of underlying beliefs, values, and assumptions in

Keywords
Knowledge Management, Adaptability, Employees

Received: 04/08/2024
Published: 10/12/2024

supporting the creation, sharing, and application of knowledge, which can ultimately enhance organizational performance. Organizational culture and knowledge management are crucial factors affecting an organization's performance and sustainability, with a reciprocal influence on each other. Organizations striving to become knowledge-driven can only succeed if the necessary cultural attributes for implementing knowledge management are in place. Knowledge is effectively created and shared when supported by organizational culture. Therefore, organizations must foster an environment conducive to knowledge exchange and dissemination among members. Without an effective organizational culture, optimal performance in the modern era is unlikely. To manage knowledge successfully, organizations must recognize and analyze their culture, as it shapes employees' values, beliefs, and behaviors in the workplace. A weak organizational culture leads to employees adhering to existing routines, lacking innovation, and resisting knowledge sharing and change, jeopardizing the organization's survival. Knowledge management can only be successfully implemented when the cultural groundwork has been established. Managing knowledge within an organization is a people-centric endeavor, directly influenced by the organizational culture. An appropriate culture for knowledge management is one that values creativity and innovation, allows employees to experiment, learn, and take risks, and fosters an environment where everyone is eager to learn and share knowledge. Employees are evaluated and rewarded based on their contributions to knowledge development and organizational growth, ensuring fair knowledge distribution across the organization. Additional Findings and Implications. The results indicated that the impact of knowledge sharing and knowledge storage on organizational culture in the Tehran Municipality Sports Organization was not significant. Moreover, the effect of knowledge creation on organizational culture was found to be greater than that of knowledge application. A one-unit standard deviation change in knowledge creation and knowledge application leads to an increase in the standard deviation of organizational culture within the Tehran Municipality Sports Organization. Additionally, 45.5% of the total variance in organizational culture changes can be attributed to knowledge creation and knowledge storage. These findings emphasize the importance of knowledge creation in shaping organizational culture and highlight the need to revise planning strategies for advancing this component within the organization. Furthermore, the study confirmed a significant positive correlation between all dimensions of knowledge management (knowledge creation, knowledge sharing, knowledge application, and knowledge storage) and all dimensions of organizational culture (employee involvement, consistency, adaptability, and mission). The highest correlation was observed between knowledge application and mission, whereas the lowest correlation was found between knowledge sharing and adaptability. These findings suggest that to achieve effective knowledge management, enhancing organizational culture in the Tehran Municipality Sports Organization is essential. Providing necessary training and skill development can facilitate employee growth and improve overall organizational performance. Like other studies, this research faced certain limitations. One major limitation was its geographical scope, as it was conducted exclusively within a specific region of Iran, which may restrict the generalizability of the findings to other contexts. Based on the results, knowledge application can significantly contribute to enhancing organizational culture within the Tehran Municipality Sports Organization. Therefore, it is necessary to implement knowledge management processes in a way that strengthens organizational culture. By reinforcing both knowledge management and organizational culture, the organization can continuously improve and increase efforts toward success.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Mirzaei Ghazi M, Sajjadi Hazaveh SH, Ashraf Ganjouei F. Investigating the Relationship between Knowledge Management with Compatibility and Adaptability. Razi J Med Sci. 2024(10 Dec);31.156.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.

مقدمه

توجه به ضـــرورت مدیریت دانش در ســـازمانهای امروزی در ارتباط فرهنگ ســـازمانی یکی از مهمترین بخش‌هایی اســـت که به ویژه در ســـازمان‌های ورزشـــی با ید مورد بازنگری و تبیین قرار گیرد (۱). مدیر یت دانش به عنوان یک رویکرد یک پار چه، یک فرآیـ ند پیچیده و حلقه‌ای برای تســـهیل ایجاد، جذب، توزیع، ذخیره و اســـتفاده از دانش در نظر گرفته می‌شـــود (۲). مدیریت دانش یک مزیت رقابتی برای ســـازمان‌ها به شـــمار می‌رود و اغلب ســـازمان‌ها راهبردهای مدیریت دانش را به کار گرفته‌اند (۳). مدیریت کارا و اثربخش دانش اهمیت زیادی دارد؛ چرا که ســـازمان‌ها برای موفقیت و عملکرد مؤثر در محیط رقابتی باید از تمامی منابع خود به طور مؤثری اســـتفاده کنند و این مهم نیازمند برخورداری از سیستم مدیریت دانش است (۴). درصـــد عظیمی از دارایی‌های ســـازمان ها در مغز کارکنان آن نهفته اســـت. اینکه چگونه ســـازمان دانش نهفته و پنهان را به دانش آ شکار تبدیل می‌کند، بیانگر سطح قابلیت مدیریت دانش در آن ا ست (۵). از طرفی، یکی از وجوه قدرت یک سازمان، برخورداری از فرهنگ ســـازمانی مطلوب اســـت (۶). فرهنگ ســـازمانی هر مجموعه که آیینه تمام نمای ویژگی ها، خصـــلت ها، قوت‌ها و ضـــعف‌های آن محســـوب می‌شـــود، می‌تواند چهره درون و برون آن را از نظر پایبندی کارکنان به ارزش‌ها، اصـــول، باورها، نگرش‌ها و ســـایر اعتقادات مرتبط نشان دهد (۷). فرهنگ سازمانی در واقع بخش مکمل عملکرد ســـازمان می‌باشـــد و غنای این فرهنگ ســـبب ایجاد همدلی در میان تک تک اعضـــای یک ســـازمان شـــده و به آنها کمک می‌کند تا همگی خود را در یک صف ببینند (۸). هر سازمانی دارای شخصیتی است مانند انسان، همان‌گونه که عنصر اصلی شخصیت یک انسان فرهنگ او ست، عنصر ا صلی شخصیت یک ســـازمان نیز فرهنگ ســـازمان اســـت (۹). به طور کلی فرهنگ در ســـازمان، نقش‌های گوناگونی ایفا می‌کند. فرهنگ، تعیین کننده مرز فکری و ارزشـــی ســـازمان است (۱۰). نوعی احساس هویت در اعضای سازمان به وجود می‌آورد، باعث می‌شـــود نوعی تعهد جمعی در افراد به وجود آید، موجب ثبات و پایداری ســـازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی می‌شود و بالاخره فرهنگ یک عا مل قوی کنترل و کنترل مالی و بود جه‌ای در سازمان ا ست (۱۱). در یک سازمان، فرهنگ سازمانی یک متغیر اصـــلی به حســـاب می‌آید و عواملی همچون میزان آزادی عمل و اســـتقلال، نوع ســـاختار، شـــیوه پرداخت پاداش، صمیمیت و حمایت‌های مدیران که به طور کلی ویژگی‌های مختلف فرهنگ ســـازمانی اســـت باعث تغییر الگوی رفتار ســـازمان و کارکنان می‌گردد (۱۲). با مطالعه فرهنگ ســـازمانی می توان به علل کام یابی یا شکـ ست سازمان پی‌برد و از سوی دیگر چون فرهنگ سازمانی اثر مهمی بر روی رفتار افراد سازمان دارد و نیز به علت این که بخش پیچیده‌ای از ارزش‌ها را شامل می‌شود و این ارزش‌ها بر نحوه نگرش باورهای سازمانی، روال‌ها، زبان مشترک و در نهایت، رفتار افراد در محیط کاری مؤثر خواهد بود (۱۳). اگر چه مطالعات نشـــان می‌دهند که فرهنگ ســـازمانی عاملی حیاتی در ایجاد و تقویت مدیریت دانش در سازمان‌ها است (۱۴). نتایج قابل تعمیم گ سترده‌ای وجود ندارد. به طوری که در رابطه با مدیر یت دانش برخی از مطالعات تنها به برر سی اثر بین فرهنگ سازمانی و یک مولفه مدیریت دانش به ویژه به ا شتراک گذاری دانش علاقه‌مند بودند یا با چندین مولفه مدیریت دانش مورد بررســـی قرار دادند (۱۵). فرهنگ سازمانی بر نگرش و رفتار کارکنان تأثیر می گذارد، که از آن به عنوان نـ تایج عملـ یاتی سازمان تعبیر می‌شود. لذا توجه به نقش مدیریت دانش در تغییرات ســـازمان از یک طرف، ارتباط این عوامل با فرهنگ سازمانی از طرف دیگر، محقق را بر آن دا شت تا نقش مدیریت دانش در ســـازمان ورزش شـــهرداری تهران و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی را بررسی کند و به تعیین ارتباط بین اجزای مدیریت دانش و فرهنگ ســـازمانی بپردازد تا زمینهٔ بهره گیری بیشـــتر از فرایندهای مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در جامعهٔ آماری مورد نظر شناخته شود. از آنجایی که ورزش و سازمان‌های ورز شی به منظور حـ ضور کارآ و مؤثر در عرصـــه های مختلف ورزشـــی، اقتصـــادی و اجتماعی، چاره‌ای جز توجه بیـ شتر به حوزه‌های مختلف مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی ندارند بنابراین تحقیق حا ضر قصـــد دارد به بررســـی این ســـوال بپردازد که آیا بین مدیریت دانش با سازگاری و انطباق پذیری رابطه وجود دارد؟

روش کار

تحقیق حا ضر از آن جهت که به برر سی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها و شرایط موجود پرداخته ا ست، در د سته تحقیق‌های تو صیفی-همب ستگی و از نظر هدف کاربردی قرار می‌گیرد و حائز کد اخلاق از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری با شناسه IR.IAU.SARI.REC.1403.032 می‌باشد. جامعه آماری مورد بررسی این تحقیق را نیروی انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران (شامل ۱۶۰۰ کارمند) تشکیل دادند. در این تحقیق با توجه به حجم جامعه آماری ۳۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده و بر طبق جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به همین منظور مطابق با حجم نمونه پرسشنامه توزیع شد که ۲۶۷ پرسشنامه تکمیل و بازگشت داده شد. جهت جمع آوری داده‌ها از روش میدانی و پرسشنامه مدیریت دانش و پرسشنامه فرهنگ سازمانی به شرح ذیل استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری مدیریت دانش در این پژوهش، پر سشنامه محقق ساخته می‌باشد که با استفاده از پرسشنامه همتی(۱۳۸۹) و همچنین مطالعات مربوط به مدیریت دانش و برر سی پر س شنامه‌های م شابه تدوین گردیده است. به منظور تهیه سوالات پرسشنامه با توجه به مطالعات انجام شده و بررسی مفاهیم اصلی در ساختار مدیریت دانش و نیز مطالعه الگوهای پیشنهادی، ابتدا هر یک از مولفه‌هایی که ممکن است مدیریت دانش مهم با شند تهیه شدند و در نهایت برا ساس مولفه‌های منتخب، گزینه‌هایی تعیین شده به صورت سوالات پر س شنامه درآمدند. این پر س شنامه دارا ی ۲۵ سوال بسته مولفه خلق دانش گویه‌های ۱ تا ۷؛ تسهیم دانش گو یه های ۸ تا ۱۳؛ بکارگیری دانش گو یه های ۱۴ تا ۱۸ و ذخیره سازی دانش گویه‌های ۱۹ تا ۲۵ می‌با شد. این پر س شنامه بر ا ساس مقیاس لیکرت (خیلی کم،۱؛ م خالفم،۲؛ نظری ندارم،۳؛موافقم،۴؛ کاملا موافقم؛۵) می‌باشد. روایی پرسشنامه مدیریت دانش از طریق همبستگی بین هر یک از مؤلفه‌های پر سشنامه توسط لاو سون اثبات شده ا ست. همچنین به منظور برر سی فرهنگ سازمانی از پر س شنامه ا ستاندارد دنی سون در زمینه فرهنگ ا ستفاده شده ا ست پر س شنامه فرهنگ سازمانی دارای ۶۰ گویه می‌باشدکه چهار بعد درگیر شدن در کار (۱۵ گویه از سئوال ۱ تا ۱۵)، سازگاری (۱۵ گویه از سئوال ۱۶ تا ۳۰)، انطباق پذیری (۱۵ گویه از سئوال ۳۱ تا ۴۵) و ر سالت (۱۵گویه از سئوال ۴۶ تا ۶۰) را می سنجد. این پرسشنامه براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم=۵، موافقم=۴، نظری ندارم=۳، مخالفم=۲، و خیلی مخالفم=۱) ساخته شده ا ست. در این تحقیق به‌منظور تعیین پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ ا ستفاده شد. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، به کار می‌رود. ضریب به دست آمده ۹۰٪ می‌باشد که نشان دهندهٔ ضریب بالای پایایی ابزار سنجش ا ست. در پژوهش حا ضر برای تحلیل داده‌های ا ستنباطی و آزمون فر ضیات تحقیق از مدل‌های آماری آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پر س شنامه‌ها، جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از مقادیر کجی و کشیدگی، بررسی ارتباط بین متغیر ها از آزمون همب ستگی پیر سون و مدل تحلیل م سیر با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ صورت پذیرفت. سطح معنی‌داری در تمامی آزمون‌ها α=۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

نتایج آزمون همب ستگی پیر سون ن شان داد که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۶۶۶) رابطه مثبت معناداری وجود دارد (جدول ۱).

با توجه به نتایج بین مدیریت دانش با مؤلفه‌های درگیر شدن در کار (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۶۱۶)، سازگاری (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۵۷۳)، انطباق پذیری (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۹۹) و رسالت (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۶۴۲) ارتباط مثبت معناداری در سازمان ورزش شهرداری تهران وجود دارد. با توجه به مقادیر ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده بالاترین همب ستگی بین مدیریت دانش و مؤلفه رسالت و پایین‌ترین همبستگی بین مدیریت

جدول ۱- ارتباط مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی

متغیرها	فرهنگ سازمانی		
	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
مدیریت دانش	۲۶۷	۰/۶۶۶**	۰/۰۰۱

*= معناداری در سطح P≤۰/۰۵؛ **= معناداری در سطح P≤۰/۰۱

جدول ۲- ارتباط مدیریت دانش با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

متغیرها	ذخیره‌سازی دانش		
	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
درگیر شدن در کار	۲۶۷	۰/۶۱۶**	۰/۰۰۱
سازگاری	۲۶۷	۰/۵۷۳**	۰/۰۰۱
انطباق‌پذیری	۲۶۷	۰/۴۹۹**	۰/۰۰۱
رسالت	۲۶۷	۰/۶۴۲**	۰/۰۰۱

جدول ۳- ارتباط ابعاد مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی

متغیرها	فرهنگ سازمانی		
	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
خلق دانش	۲۶۷	۰/۶۲۴**	۰/۰۰۱
تسهیم دانش	۲۶۷	۰/۵۹۰**	۰/۰۰۱
به‌کارگیری دانش	۲۶۷	۰/۶۲۷**	۰/۰۰۱
ذخیره‌سازی دانش	۲۶۷	۰/۵۶۶**	۰/۰۰۱

دانش و مؤلفه انطباق‌پذیری وجود داشت (جدول ۲).

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد خلق دانش (*Sig*=۰/۰۰۱، *r*=۰/۶۲۴)، تسهیم دانش (*Sig*=۰/۰۰۱، *r*=۰/۵۹۰)، به‌کارگیری دانش (*Sig*=۰/۰۰۱، *r*=۰/۶۲۷) و ذخیره سازی دانش (*Sig*=۰/۰۰۱، *r*=۰/۵۶۶) با فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد (جدول ۳).

نتایج تحلیل مسیر (ضرایب رگرسیون استاندارد نشده، سطح معناداری، مقدار t) نشان می‌دهد که خلق دانش (B=۰/۲۱۷، Sig=۰/۰۰۱، t=۴/۲۸۴) و به‌کارگیری دانش (B=۰/۱۴۸، Sig=۰/۰۱۱، t=۲/۵۲۳) بر فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر مثبت معناداری دارند. همچنین تأثیر بُعد تسهیم دانش (Sig=۰/۵۲۴، t=۰/۶۵۲) و ذخیره‌سازی دانش (Sig=۰/۰۸۷، t=۱/۷۱۴) بر فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران معنادار نبود. با توجه مقادیر ضرایب بِتا (Beta) میزان تأثیر خلق دانش (β=۰/۳۱۷) از میزان تأثیر به‌کارگیری دانش (β=۰/۲۳۷) بر فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران بیشتر بود. تغییر یک واحد انحراف استاندارد در خلق دانش و به‌کارگیری دانش به ترتیب باعث افزایش ۰/۳۱۷ و ۰/۲۳۷ انحراف استاندارد فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران شد. همچنین ضریب تعیین (R2) نشان می‌دهد که ۴۵/۵ درصد از واریانس کل میزان تغییرات فرهنگ سازمانی به خلق دانش و ذخیره‌سازی دانش مربوط می‌شود (جدول ۴) با توجه به نتایج جدول ۴ معادله رگرسیونی به این صورت خواهد بود:

(به‌کارگیری دانش)۰/۲۶۵+(خلق دانش)۰/۲۸۵=فرهنگ سازمانی

همچنین نتایج نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره سازی دانش) با تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) ارتباط مثبت معناداری در سطح معناداری

جدول ۴- تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر فرهنگ سازمانی

مسیرها			ضرایب رگرسیون استاندارد نشده (B)	ضرایب رگرسیون استاندارد شده (β)	مقدار بحرانی (t)	سطح معناداری	ضریب تعیین	دوربین واتسون
خلق دانش	<---	فرهنگ سازمانی	۰/۲۱۷	۰/۳۱۷	۴/۲۸۴	۰/۰۰۱	۰/۴۵۵	۱/۷۸۵
تسهیم دانش	<---	فرهنگ سازمانی	۰/۰۳۴	۰/۰۵۷	۰/۶۵۲	۰/۵۱۴		
به‌کارگیری دانش	<---	فرهنگ سازمانی	۰/۱۴۸	۰/۲۳۷	۲/۵۲۳	۰/۰۱۱		
ذخیره‌سازی دانش	<---	فرهنگ سازمانی	۰/۰۸۵	۰/۱۳۲	۱/۷۱۴	۰/۰۸۷		

جدول ۵- ارتباط مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

		درگیر شدن در کار	سازگاری	انطباق‌پذیری	رسالت
خلق دانش	ضریب همبستگی	۰/۵۸۵**	۰/۵۳۷**	۰/۴۵۷**	۰/۶۰۰**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
تسهیم دانش	ضریب همبستگی	۰/۵۷۱**	۰/۵۱۱**	۰/۴۲۰**	۰/۵۵۲**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
به‌کارگیری دانش	ضریب همبستگی	۰/۵۶۰**	۰/۵۳۰**	۰/۴۹۴**	۰/۶۱۸**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
ذخیره‌سازی دانش	ضریب همبستگی	۰/۵۰۶**	۰/۴۸۹**	۰/۴۳۵**	۰/۵۵۲**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

*= معناداری در سطح P≤۰/۰۵؛ **= معناداری در سطح P≤۰/۰۱

کمتر از ۰/۰۱ وجود دارد. با توجه به مقادیر ضرایب همبستگی بالاترین همبستگی بین به‌کارگیری دانش و رسالت (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۶۱۸) و کمترین همبستگی بین تسهیم دانش و انطباق‌پذیری (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۲۰) به دست آمد (جدول ۵).

بحث

یافته‌های تحقیق حاضر نشان می دهد که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات چانگ (Chang) و همکاران (۲۰۱۵) (۱۴) همسو بود. محققان به طور گسترده در مورد اهمیت عوامل فرهنگی در کاربرد موفقیت آمیز مدیریت دانش توافق دارند. از این رو، فرهنگ سازمانی به عنوان عامل برجسته در پذیرش مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود (۶). فرهنگ سازمانی عمدتاً نحوه ایجاد، اشتراک و استفاده کارکنان سازمان از دانش خود را تعریف می‌کند (۸). فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر عملکرد و بقای سازمان‌ها هستند که می‌توانند تاثیر متقابل بر یکدیگر داشته باشند. تلاش سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور زمانی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد و دانش در صورتی که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد، به طور موثر در سازمان خلق و تسهیم می‌شود (۱۳). بنابراین، سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضاء به وجود آورند. بدون وجود یک فرهنگ سازمانی اثربخش و فرآیند مدیریت دانش در عصر کنونی، بدست آوردن یک عملکرد بهینه، دور از انتظار است. به منظور مدیریت صحیح و موفقیت آمیز دانش، شناسایی و تحلیل فرهنگ سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، چرا که فرهنگ سازمانی بخش پیچیده‌ای از ارزش‌ها و عقاید کارکنان را تشکیل می‌دهد و این ارزش ها بر نحوه نگرش و در نهایت بر رفتار آنها در محیط کار تأثیر می‌گذارد. با وجود یک فرهنگ ضعیف، کارکنان سازمان به رویه های موجود سازمانی عادت کرده و تمایلی به نوآوری و خلق

ایده‌های جدید ندارند و حتی دانســـته‌های خود را با دیگران به اشـــتراک نمی‌گذارند و به تغییرات واکنش مناسبی نشان نمی‌دهند. این شرایط باعث می شود که بقای سازمان به خطر بیفتد (۱۴).

مـدیریـت دانش زمـانی بـه طور موفقیـت آمیز در سازمان اجرا می‌گردد که از قبل زمینه فرهنگی مناسب با آن بسـترسـازی شـده باشـد. چرا که هدایت نمودن دانش موجود در ســـازمان یک امر مردمی و تابعی از فرهنگ کارکنان سازمان می‌باشد (۹). فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در اســـتقرار مدیریت دانش به شـمار آمده اسـت. فرهنگ مناسـب مدیریت دانش، فرهنگی است که درآن خلاقیت و نوآوری ارزش به شمار می‌رود، به کارکنان اجازه سعی و خطا، تجربه و یادگیری داده می‌شـود، فضـای حاکم بر سـازمان به گونه‌ای ا ست 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 داشته‌اند، ارزیابی و تشـــویق می‌شـــوند، چنین فرهنگی موجب گسترش عادلانه دانش در سازمان می‌شود. این نتایج با نتایج تحقیقات آیچو چه (Aichouche) و همکاران (۲۰۲۲) (۴) همســـو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت توجه به مدیریت دانش امری پویا بوده، نیازمند چیدمانی مناسـب از عواملی چون : انسـان، فرایندها و زیربنای فرهنگی ســـازمان اســـت. مدیریت دانش یک فعالیت گروهی و مشـــارکتی بوده، همه افراد در کلیه سـطوح سـازمانی باید در آن دخیل باشـند. هماهنگی گروهی و ایجاد فرهنگ سازمانی انعطاف پذیر برای نیل به اهداف مدیریت دانش در سازمان مؤثر ا ست. راهبرد مدیریت دانش، باید همه فرایند مدیریت دانش، شـامل افراد، زیر ســـاخت و تکنولوژ ی و فرهنگ اشـــتراک گذاری را در برداشـــته باشـــد. از طریق به کارگیری مدیریت دانش، بسـیاری از مشـکلات و مسـائل پیش روی سـازمان‌ها حل خواهد شـد (۱۰). بنابراین مؤلفه فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی اثرگذارتر از سایر مؤلفه‌ها در اســـتقرار مدیریت دانش در نظرگرفته شـــده اسـت. ضـرورت ارزیابی دقیق فرهنگ سـازمانی امری الزامی است. آشنا نبودن کارکنان با کلیه ابعاد مدیریت دانش، الزامات پیاده‌سـازی آن و بی توجهی به فضـای سـازمانی و فرهنگ حاکم در سـازمان می‌تواند یکی از عوامل ناکامی در اجرای مدیریت دانش باشـــد. عدم نهادینه شـــدن فرهنگ ســـازمانی برای پذیرش نظام مـدیریـت دانش، عـاملی مهم در عـدم اجرای مؤثر مدیریت دانش اســـت. در مطالعه حاضـــر بین مدیریت دانش با مؤلفه‌های درگیر شـــدن در کار، ســـازگاری، انطباق پذیری و رســـالت ارتباط مثبت معناداری در سازمان ورزش شهرداری تهران وجود داشت. همچنین بالاترین همبستگی بین مدیریت دانش و مؤلفه رسالت و پایین‌ترین همبســـتگی بین مدیریت دانش و مؤلفه انطباق‌پذیری وجود داشت. این نتایج نشان می‌دهد که دانایی کارکنان می‌تواند در پیشـبرد رسـالت سـازمان ورزش شهرداری تهران نقش اساسی داشته باشد (۲).

همچنین نتایج مطالعه ما نشـــان می‌دهد که خلق دانش و به کارگیری دانش بر فرهنگ ســـازمانی در سـازمان ورزش شـهرداری تهران تأثیر مثبت معناداری داشت. بر ا ساس نتایج به‌دست‌آمده تأثیر بُعد تسهیم دانش و ذخیره‌ســـازی دانش بر فرهنگ ســـازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران معنادار نبود. این نتایج با نتایج تحقیقات ســـوفیا (Suppiah) و همکاران (۲۰۱۱) (۱۰) همســـو بود. با توجه به نتایج می‌توان گفت میزان تأثیر خلق دانش از میزان تأثیر به‌کارگیری دانش بر فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران بیشتر است. تغییر یک واحد انحراف استاندارد در خلق دانش و به‌کارگیری دانش باعث افزایش انحراف استاندارد فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران می‌شـود. همچنین ۴۵/۵ درصـد از واریانس کل میزان تغییرات فرهنگ ســـازمانی به خلق دانش و ذخیره‌سازی دانش مربوط می‌شود. این نتایج بر اهمیت تأثیر خلق دانش بر فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران حکایت دارد و ضرورت بازبینی برنامه ریزی در پیشبرد این مولفه در ورزش شهرداری تهران را نمایان می سازد (۱۵). از طرفی بر ا ساس نتایج بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تســـهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره سازی دانش) با تمامی مؤلفه‌های فرهنگ ســـازمانی (درگیر شـــدن در کار،

ســـازگاری، انطباق پذیری، رســـالت) ارتباط مثبت معناداری وجود داشـت. همچنین بالاترین همبســتگی بین به‌کارگیری دانش و رسـالت و کمترین همبسـتگی بین تسهیم دانش و انطباق‌پذیری به دست آمد (۱۳). این نتایج نشان می‌دهد که برای نیل به اهداف مدیریت صحیح دانش باید به ارتقاء فرهنگ سازمانی در سازمان ورزش شـــهرداری تهران توجه شـــده و آموزش‌ها و مهارت‌های لازم ارائه گردد تا بدین طریق رشـــد بهتر کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان ایجاد شود.

محدودیت‌ها

پژوهش حاضـــر نیز مانند ســـایر تحقیقات با محدودیت‌هایی مواجه بوده اســـت. این پژوهش از نظر مکانی صرفا محدود به بخش خاصی از ایران می‌باشد و این مسأله تعمیم مکانی پژوهش را با محدودیت مواجه می‌سازد.

پیشنهادات

مطابق با نتایج به دســـت آمده به‌کارگیری دانش می تواند در ارتقاء فرهنگ ســـازمانی در ســـازمان ورزش شهرداری تهران کمک شایانی داشته باشد. بنابراین، لازم اســـت تا فرآیند مدیریت دانش در ســـازمان ورزش شهرداری تهران درجهت اعتلای فرهنگ سازمانی پیاده گردد که هم مدیریت دانش و هم فرهنگ ســـازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران روزبه روز تقویت شود تا شاهد تلاش بیشتر در جهت موفقیت سازمان باشیم.

نتیجه‌گیری

به طور خلاصـــه، نتایج تحقیق حاضـــر نشـــان داد که بین مدیریت دانش با فرهنگ ســـازمانی در ســـازمان ورزش شـــهرداری تهران رابطه مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق حاضـــر رویکرد جامعی را برای درک رابطه بین مدیریت دانش با فرهنگ ســـازمانی در ســـازمان ورزش شهرداری تهران پیشنهاد می‌کند، زیرا باورها و ارزش‌ها و مفروضـــات زیربنایی را مورد حمایت قرار می‌دهد و تأثیر آنها بر ایجاد، اشـــتراک و به کارگیری دانش که می‌تواند بر عملکرد کلی ســـازمان ورزش شـــهرداری تهران تأثیر بگذارد را آشکار می‌کند.

ملاحظات اخلاقی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و با کد اخلاقی به شـــناســـه IR.IAU.SARI.REC.1403.032 انجام گرفته است.

مشارکت نویسندگان

ســـید حمید ســـجادی هزاوه نگارش مقاله و فریده اشرف گنجویی ویرا ستاری مقاله را برعهده داشتند و مرجان میرزایی قاضـی داده‌ها را تجزیه، تحلیل و آن را تفسیر کرد.

References

1. Cepeda-Carrion I, Martelo-Landroguez S, Leal-Rodríguez AL, Leal-Millán A. Critical processes of knowledge management: an approach toward the creation of customer value. Eur Res Manag Bus Econ. 2017;23:1–7.
2. Clarke T, Rollo C. Corporate initiative in knowledge management. Educ Train. 2001;43:206–14.
3. Ilies L, Metz D. Organizational culture: key issues. A literature review. Ann Fac Econ Univ Oradea. 2017;1(1):797–805.
4. Aichouche R, Khalil C, Said Khalfa MB, El Mezher M, Musa A, Laamari A. Exploring the relationship between organizational culture types and knowledge management processes: a meta-analytic path analysis. Front Psychol. 2022;13:856234.
5. Alam S. Effect of organizational culture on the knowledge management practices in private sector universities of Pakistan: mediating role of trust. IBT J Bus Stud. 2019;15:193–205.
6. Lee JC, Shiue YC, Chen CY. Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. Comput Human Behav. 2016;54:462–74.
7. Rai RK. Knowledge management and organizational culture: a theoretical integrative framework. J Knowl Manag. 2011;15(5):779–801.
8. Jacks T, Wallace S, Nemati H. Impact of culture on knowledge management: a meta-analysis and framework. J Glob Inf Technol Manag. 2012;15:8–

42.
9. Memon SB, Qureshi JA, Jokhio IA. The role of organizational culture in knowledge sharing and transfer in Pakistani banks: a qualitative study. Glob Bus Organ Excell. 2020;39:45–54.
10. Suppiah V, Singh SM. Organizational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. J Knowl Manag. 2011;15:462–77.
11. Kangas LM. Assessing the value of the relationship between organizational culture types and knowledge management initiatives. J Leadersh Stud. 2009;3:29–38.
12. De Long DW, Fahey L. Diagnosing cultural barriers to knowledge management. Acad Manag Exec. 2000;14(4):113–27.
13. Abualoush S, Masa'deh RE, Bataineh K, Alrowwad A. The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. Interdiscip J Inf Knowl Manag. 2018;13:279–309.
14. Chang CL, Lin TC. The role of organizational culture in the knowledge management process. J Knowl Manag. 2015;19:433–55.
15. Ciganek AP, Mao E, Srite M. Organizational culture for knowledge management systems: a study of corporate users. Int J Knowl Manag. 2010;4(1):1–16.