

ارتباط بین نقش فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان

راهور تهران بزرگ

حسین قره بیگلو^۱، بهجت آبچر^۲، رافعه فیضی ایلخچی^۳

از صفحه ۹ تا ۳۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: پیاده‌سازی اثربخش و کارآمد مدیریت دانش مستلزم تأمین زیرساخت‌هایی است که در میان آن‌ها، فرهنگ سازمانی مناسب از جایگاه خاصی برخوردار است. لذا سازمان‌ها نیازمند نوعی فرهنگ هستند که در خلق و تسهیم دانش به آنان کمک کند. فرهنگ دانایی مبنای ارزش‌ها و باورهایی است که فعالیت‌های مدیریت دانش را در یک سازمان تسهیل و تشویق می‌کنند. به این منظور، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین نقش فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ اجرا گردیده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، جزو پژوهش‌های کاربردی و از نظر ماهیت، جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان راهور تهران بزرگ در شهر یورما ۱۳۹۸ است که با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته فرهنگ دانایی و اثربخشی استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ دانایی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی مؤلفه‌های اعتماد، سیستم پاداش و انگیزه، دیدگاه فردی کارکنان، فضای بازسازمانی، تعاملات اجتماعی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان، قدرت کارکنان، آزادی عمل در برابر کنترل و حمایت مدیران ارشد با متغیر اثربخشی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۲۳، ۰/۲۵، ۰/۳۳، ۰/۴۱، ۰/۴۸، ۰/۴۰، ۰/۵۵، ۰/۲۶ و ۰/۳۴ می‌باشند که همگی در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشند.

نتیجه‌گیری: ارتقای سطح آگاهی از فرهنگ دانایی و ابعاد فرهنگ دانایی می‌تواند به عنوان کلید اصلی در بهبود و ارتقای اثربخشی سازمانی مورد توجه مسئولان امر قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ دانایی، مؤلفه‌های فرهنگ دانایی، اثربخشی سازمانی، کارکنان راهور تهران بزرگ.

۱. گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد عجب‌شیر، ایران.

۲. گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد عجب‌شیر، ایران، (نویسنده مسئول): B_abchar@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور واحد ایلخچی، ایران.

مقدمه

امروزه استفاده مؤثر از عوامل سازمانی و همچنین بررسی روابط بین آنها، گامی مؤثر برای رسیدن به اثربخشی است. از جمله عوامل اثرگذار که نقش مهمی در اثربخشی سازمانی دارد، فرهنگ حاکم بر سازمان است (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۲). فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان به شمار می رود که پدیده‌ای ملموس و قابل مشاهده نیست، بلکه نیروی پنهانی است که در ورای امور ملموس و مشهود عمل می کند و به عنوان یک نیروی جمعی، افراد را به فعالیت و عملیاتی مشابه وامی دارد (گودرزی، ۱۳۹۰). فرهنگ سازمانی از اجزای حیاتی و اصلی پیکره هر سازمان است که بر اساس تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می گیرد. از این رو دانشمندان مدیریت معتقدند که فرهنگ سازمان، اهرم مناسبی برای تقویت رفتار سازمانی و افزایش اثربخشی سازمانی است (دادزیه و همکاران، ۲۰۱۲)؛ بنابراین افراد دارای ارزش‌ها و باورهای خاص خود هستند که مجموعه این باورها و ارزش‌ها، فرهنگ آن سازمان را تشکیل داده و رفتار تمامی آن‌ها را نیز متأثر می سازد (دفت^۱، ۲۰۰۶؛ کامرون و کوئین^۲، ۱۹۹۹؛ شاین^۳، ۲۰۰۴). امروزه سازمان‌ها در محیطی پویا، پرابهام و متغیر فعالیت می کنند (پورنصرانی و قهرمانی، ۱۳۹۷: ۷۸). یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در شرایط محیطی سازمان روی می دهد (کاوسی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۵). در این شرایط دشوار، فرهنگ نقش بسزایی را در موفقیت سازمان‌ها ایفا می کند. تأثیر فرهنگ بر موفقیت مدیریت دانش به قدری است که «ایجاد فرهنگ دانایی» به عنوان یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیر ارشد دانش دیده می شود. حرکت به سمت فرهنگ دانایی در یک سازمان، سفری زمان‌بر و نیازمند پشتیبانی مدیریت و تخصیص زمان و منابع برای ایجاد تغییر است

1. Daft

2. Cameron and Quinn

3. Schein

(علاقه‌بند، ۱۳۹۴: ۱۶).

در جامعه چندوجهی و پیچیده امروز، ایجاد سازمان‌ها راه اصلی تحقق خواسته‌ها و نیل به هدف‌هایی است که به‌تنهایی نمی‌توان به آن‌ها رسید. سازمان‌ها به‌منظور تحقق اهداف به وجود آمده‌اند و بحث موفقیت در سازمان‌ها به‌طور کلی با عنوان اثربخشی سازمانی ارائه می‌شود. امروزه محققان همگی عقیده دارند سنجش اثربخشی مستلزم در نظر گرفتن معیارهای چندگانه‌ای است که وظایف مختلف سازمانی را بر اساس ویژگی‌های مختلفی ارزیابی می‌کند. ارزیابی اثربخشی یک سازمان، فعالیتی مداوم و گسترده است. سازمان‌ها به امور و فعالیت‌های مختلفی مشغول هستند و موفقیت آن‌ها متکی به عملکردشان در حوزه‌های متعدد کاری است؛ از این‌رو، تعریف اثربخشی باید این پیچیدگی‌ها را منعکس کند. چهار رویکرد مطالعه و ارزیابی اثربخشی سازمانی از دیدگاه رابینز (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۶) عبارتند از رویکردهای نیل به هدف، عوامل استراتژیک و ارزش‌های رقابتی. اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است.

نوناکو^۱ (۱۹۹۸) در مقاله‌ای در مجله کسب‌وکار هاروارد با جملات مقدماتی می‌گوید: «در یک اقتصاد که تنها اطمینان موجود، عدم اطمینان است، تنها منبع مطمئن برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار، دانش است». آلفرد مارشال عنوان می‌کند که «دانش، قدرتمندترین موتور تولید محسوب می‌شود». بیلی و کلارک (۲۰۰۰) مدعی هستند که «دانش، مخصوصاً دانش ضمنی کلیدی برای مزیت رقابتی پایدار در آینده است». کروپلی (۱۹۹۸) با اشاره به اینکه «دانش بدون مردم هیچ است». اهمیت جنبه انسانی مدیریت دانش را خاطر نشان می‌کند (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۸۷).

اهداف سازمانی، حالت مطلوب اموری است که سازمان در تلاش برای به‌دست‌آوردن آن‌ها است. یک سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل‌مشاهده

فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آن باشد (هانت^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های موردنظر نزدیک می‌شود؛ درحالی‌که کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است (دفت، ۱۳۹۳). آنچه به‌عنوان دارایی مهم هر سازمان به‌شمار می‌رود، وضعیت فرهنگ دانایی و دانش سازمانی است و مدیریت صحیح بر آن باعث کسب مزیت رقابتی برای سازمان و درنهایت پیروزشدن بر رقبای خواهد شد. مطالعاتی که درمورد وضعیت دانایی در سازمان انجام می‌شود می‌تواند علت پایداری و کامیابی سازمان‌های موفق را به‌خوبی آشکار سازد (اخوان و جعفری، ۱۳۸۷). اثربخشی سازمانی، وضعیتی است که در آن، سازمان موردنظر منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف، با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد (هوج و همکاران، ۱۹۹۸). عملکرد سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند؛ به‌گونه‌ای که پژوهش‌ها طی ۳۵ سال گذشته نشان داده‌اند که این دو مفهوم از یکدیگر مستقل نبوده و درهم‌تنیده هستند (شنهاو و شارومند^۲، ۱۹۹۴). یک سازمان، زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آن باشد (هوی و میکسل، ۱۳۸۲). از طرفی، مقوله دانش و فرهنگ دانایی و همچنین مدیریت دانش رفته‌رفته جای خود را در سازمان‌ها باز می‌کند؛ به همین دلیل طی سال‌های اخیر، پژوهش‌های خود را حول محورهایی از قبیل مدیریت بر جریان کسب، حفظ و استفاده از دانش متمرکز کرده‌اند. درک نقش واقعی دانش و توانایی در سازمان‌ها ممکن است به یافتن پاسخی به این پرسش که «چرا برخی از سازمان‌ها همواره موفق هستند؟» کمک کند (اخوان و جعفری، ۱۳۸۷: ۱). از طرف دیگر، باید گفت پلیس،

1.Hunt

2.Schnhav & Shrumand

نهادی است که سطح بالایی از تعاملات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را با مردم و آحاد جامعه دارد (خیبری و سرفراز، ۱۳۹۹: ۱۵۲) و این نهاد به موجب قانون، مسئول تأمین امنیت و آرامش عمومی جامعه است و وظایف متعددی از باب ارائه خدمات انتظامی و پیشگیری از وقوع تخلفات و جرم به عنوان ضابط عام قوه قضائیه بر عهده دارد (افسری و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۴) که انجام این وظایف و مأموریت‌ها، پلیس را می‌توان در قالب فرهنگ دانایی و اثربخشی سازمانی به چالش کشید. لذا مطالعه فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی و عوامل مرتبط با آن از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد؛ کما اینکه در زمینه عوامل مؤثر بر فرهنگ دانایی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی و از آن جمله، رابطه بین فرهنگ دانایی کارکنان با اثربخشی آنان، پژوهش علمی صورت نگرفته است و در این زمینه، سؤالات زیادی وجود دارد؛ لذا پژوهش حاضر به منظور پاسخ به سؤال اساسی زیر انجام گرفته است:

- آیا عوامل فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی تأثیر دارد؟

مبانی نظری

در خصوص تعریف اثربخشی سازمانی، یک توافق عمومی وجود ندارد؛ بنابراین تعریفی که مقبول همه باشد، از آن ارائه نشده است. اولین دیدگاه راجع به اثربخشی که احتمالاً طی دهه ۱۹۵۰ میلادی مطرح گردید، اثربخشی را چنین تعریف می‌کند: «اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های موردنظر خود نائل می‌آید». در این تعریف، ابهاماتی وجود دارد. باسیل جورج پولوس^۱ و رابرت تاتنبام^۲، اثربخشی را به عنوان حدی که هر سازمان در قالب یک سیستم به

1. Basil George poles

2. Robert Tatenbam

اهداف خود، بدون استفاده غیرلازم از منابع و نیز بدون واردکردن فشار نابجا به اعضایش دست می‌یابد، تعریف می‌کنند. اوچمن^۱ و سی شور^۲، اثربخشی سازمان را به‌عنوان توانایی بهره‌برداری از محیط برای کسب منابع نادر و ارزشمند جهت تداوم کارکرد تعریف می‌نمایند. اثربخشی یا کارآمدی یک سازمان در قالب کسب هدف‌های تعیین‌شده و رضایت خاطر کسانی که در رسیدن به این اهداف نقش دارند، تعریف می‌شود. همچنان که از عبارت فوق مستفاد می‌گردد، هدایت و هماهنگی در فعالیت گروه‌های کار و رضایت خاطر کارگزاران عوامل انسانی سازمان، تأثیر تعیین‌کننده‌ای در کارآمدی و در نتیجه موفقیت و بهبود عملکرد آن خواهد بود. گورنس^۳ و لورش^۴، تئوری اقتضایی درمورد ساختار سازمانی پیشنهاد می‌کنند و معتقدند سازمانی اثربخش است که ویژگی‌های سازمان با بخش‌های گوناگون محیطی مربوط به آن دارای تعادل و توازن باشند (ورمزیار، ۷۲). اثربخشی سازمانی عبارت است از میزانی که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (تیبیدیکس و فویلا^۵، ۲۰۰۹).

اصول کلی برای تعیین اثربخشی سازمانی

برای ارزیابی اثربخشی سازمان، ابتدا باید سعی نمود که سازمان را شناخت. در بررسی اثربخشی سازمان باید مشخص شود که چه متغیرهایی را باید موردسنجش قرار داد، چگونه آن‌ها را ارزیابی کرد، چه وقت این بررسی باید انجام گیرد و غیره. تعیین عامل‌های متعدد برای بررسی اثربخشی هم باید با ساختار، نوع و ماهیت کار و

1. Ochman

2. Seashore

3. Gorens

4. Lorsh

5. Thibodeaux and Favilla

وظایف سازمان متناسب و سازگار باشد. به عنوان راهنمای کلی در تعیین اثربخشی سازمان پیشنهاد می شود که مسائل زیر مورد توجه کامل قرار گیرد.

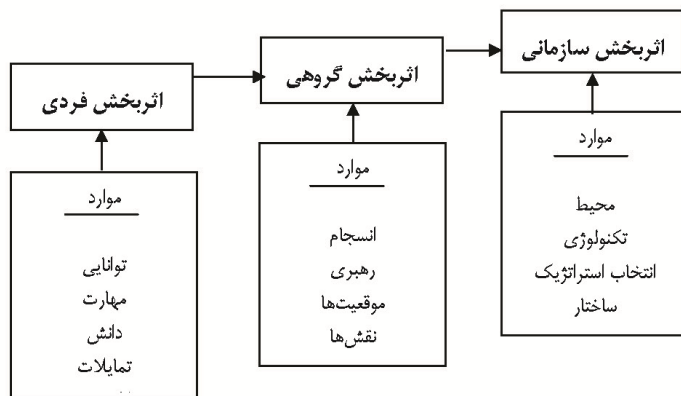
۱. اثربخشی از دیدگاه چه کسی مورد بررسی قرار گیرد؟
 ۲. تجزیه و تحلیل اثربخشی در چه سطح و واحدی از ارزیابی انجام می گیرد؟
 ۳. چه نیازها و فعالیت‌هایی در بررسی اثربخشی اولویت دارند؟
 ۴. از تعیین اثربخشی سازمان چه اهدافی تعیین می شود؟
 ۵. چه محدوده زمانی برای تعیین اثربخشی سازمان مورد نظر است؟
 ۶. چه نوع اطلاعات و منابعی برای تعیین اثربخشی مورد استفاده قرار می گیرد؟
- (شریف‌زاده، ۱۳۷۲: ۴۳).

بررسی اثربخشی سازمان با عنایت به مسائل فوق، ضمن آنکه تعریف روشنی از مقوله اثربخشی سازمان ارائه می دهند، ما را قادر می سازد که عملیات سازمان را از جهات مختلف ارزیابی نماییم.

دیدگاه‌های اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی شامل اثربخشی فردی و گروهی است. اثربخشی سازمانی از مجموع اثربخشی فردی و گروهی بیشتر است. این امر به دلیل اثرات هم‌افزایی می باشد که سازمان‌ها سطوح بالایی از عملکرد نسبت به مجموع عملکرد اجزایشان به دست می آورند. شکل شماره ۱، این ارتباطات این سه دیدگاه را نشان می دهد.

ارتباط بین نقش فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ

شکل ۱. سه دیدگاه اثربخشی سازمانی (گیبسون و جیمز^۱، ۱۹۹۲)

فلش‌های پیوسته نشان می‌دهد که اثربخشی گروهی بستگی به اثربخشی فردی دارد و اثربخشی سازمانی هم به اثربخشی گروهی وابسته است. نمودار همچنین اثرات تضعیفی این سه دیدگاه را نشان می‌دهد. بنابراین اثربخشی به دلیل تضعیفی که به واسطه پیوند تلاش‌ها تحقق یافته، از اثربخشی فردی بیشتر است. وظیفه مدیر، شناسایی اثربخشی فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد. تفاوت بین علل اثربخشی و معیارها برای مدیران و محققین مشکل است. هر سطحی از اثربخشی به عنوان یک متغیر در نظر گرفته می‌شود که از متغیرهای دیگر شناسایی شده است. به اصطلاح به این‌ها، علت‌های اثربخشی می‌گویند که در شکل شماره ۱ نشان داده شده‌اند (ورمزیار، ۱۳۷۸).

الگوی سه بعدی اثربخشی سازمانی

هنگامی که به عوامل خارجی و نیز ساختار انعطاف‌پذیر توجه می‌شود، مدل سیستم‌های باز به وجود می‌آید. در این مدل، پیشرفت و تأمین منابع از هدف‌های

1. Gibson & James

اولیه مدیریت است. ارزش حاکم در این الگو عبارت است از ایجاد یک رابطه خوب با محیط به منظور دستیابی و تأمین منابع و در نتیجه رشد سازمان. در این مدل، اثربخشی برحسب انعطاف‌پذیری (به‌عنوان وسایل و امکانات) و توانایی جذب منابع (به‌عنوان نتایج نهایی) تعریف می‌شود.

مقایسه رویکرد پنج‌گانه اثربخشی

چهار رویکرد مختلف برای ارزیابی اثربخشی ارائه نمودیم. هرکدام از این چهار رویکرد به‌تنهایی می‌تواند مدل مفیدی باشد؛ اما تحت چه شرایطی یکی بر دیگری ارجحیت می‌یابد. در اینجا چهار رویکرد موردنظر همراه با معیارهای مورد استفاده آن‌ها در تعریف اثربخشی و همچنین شرایطی که هر یک تحت آن نسبت به دیگری مفیدتر خواهد، در جدول ۱ آمده است (کاظمی، ۱۳۸۵).

جدول ۱. مقایسه رویکردهای مختلف سنجش اثربخشی سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ‌سازمانی (کاظمی، ۱۳۸۵)

نام رویکرد	تعریف	چه هنگامی مفید است
رویکرد کسب هدف	سازمان به میزانی اثربخش است که اهداف تعیین شده را کسب می‌نماید.	رویکرد هنگامی ترجیح داده می‌شود که اهداف روش، دارای محدوده زمانی و قابل‌سنجش باشند.
رویکرد فرایند داخلی	سازمان به میزانی اثربخش است که دچار فشار نبوده و فرایندهای داخلی به‌طور یکنواخت کار می‌کنند.	رویکرد هنگامی مفید است که رابطه روشنی بین فرایندهای سازمانی و وظایف اصلی آن وجود داشته باشد.
رویکرد کسب منابع (منابع سیستم)	سازمان به میزانی اثربخش است که منابع موردنیاز و ارزشمند کسب نماید.	رویکرد هنگامی ترجیح داده می‌شود که ارتباط روشنی بین ورودی‌ها و خروجی‌ها وجود داشته باشد.
رویکرد ذی‌نفعانی استراتژیک	سازمان به میزانی اثربخش است که حداقل رضایتمندی تمامی ذی‌نفع‌های استراتژیک جلب شود.	رویکرد هنگامی ترجیح داده می‌شود که ذی‌نفع‌ها دارای نفوذ شدید روی سازمان باشند. سازمان باید تضادهای آن‌ها را برآورده سازد.
رویکرد ارزش‌های چندگانه	سازمان به میزانی اثربخش است که تأکید سازمان در چهار زمینه عمده یعنی کارکردهای منابع انسانی، انطباق با محیط، کسب اهداف و یکپارچگی داخلی با اولویت‌ها و ترجیحات ذی‌نفع‌ها منطبق باشد.	رویکرد هنگامی ترجیح داده می‌شود که سازمان در مورد اهداف و تأکیدات خود دارای صراحت و روشنی نبوده و یا تغییر در معیارها طی زمان موردعلاقه باشد.

فرهنگ دانایی

فرهنگ دانایی، موضوعی است که توجه پژوهشگران و مدیران را طی چند سال اخیر به خوب جلب کرده است (جونز^۱ و همکاران، ۲۰۰۳؛ صبری^۲، ۲۰۰۵). در ادبیات فرهنگ دانایی نمی‌توان تعریف مشخصی از فرهنگ دانایی به دست آورد. بررسی جنبه‌های مختلف فرهنگ سازمانی در راستای مدیریت دانش، مشخصه‌هایی را از فرهنگ دانایی به دست می‌دهد که می‌توان بر اساس آن‌ها نسبت به فرهنگ دانایی یک دید مشخص به دست آورد. صاحب‌نظران مختلف نیز برای توصیف فرهنگ دانایی، با بیان ارزش‌ها و باورهای لازم در جهت انجام موفقیت‌آمیز مدیریت دانش به تشریح آن پرداخته‌اند. فرهنگ سازمانی، الگویی است از مفروضه‌ها، ارزش‌ها، باورها و گرایش‌های مشترک که رفتار سازمانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند (شاین، ۲۰۰۴). مطابق نظر شاین فرهنگ سازمانی در سه لایه مصنوعات، ارزش‌ها و مفروضه‌های بنیادین وجود دارد. بنابراین فرهنگ دانایی را می‌توان نوعی ارزش و باور به حساب آورد که موجب کسب مزیت رقابتی و بهبود پایدار سازمان از طریق خلق / اکتساب، تسهیم، کاربرد و ارزشیابی دانش می‌شود (شنگ و سان، ۲۰۰۷).

ایجاد فرهنگ دانایی

دارلینگ (۱۹۹۸)^۳ اولین گام در جهت برطرف کردن چالش‌های پیش روی مدیریت دانش در سازمان را ایجاد فرهنگ سازمانی دانش می‌داند. سازمان‌ها به منظور هدایت دانش فردی در جهت اهداف سازمانی، باید محیطی همراه با اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم‌کردن تعاملاتشان آموزش دهند. برای بسط «دانش جمعی» باید تمامی فعالیت‌ها را در راستای توسعه

1. Jones
2. Sabri
3. Sheng and Sun
4. Davenport

تعامل منطقی بین کارکردها هدایت کرد. مدیریت دانش به تغییر فرهنگ همکاری و فرایندهای تجاری به منظور ایجاد امکان تسهیم اطلاعات اشاره دارد؛ این کار همانند فعالیت در زیرمجموعه فرهنگی و اجتماعی است.

دلانگ و فاهی^۱ (۲۰۱۹) چهار راه را معرفی می‌کنند که از طریق آن‌ها فرهنگ بر رفتارها در جهت خلق، تسهیم و کاربرد دانش تأثیر می‌گذارد. اول اینکه فرهنگ، مفروضات مربوط این را که چه دانشی مدیریت می‌شود و چه دانشی ارزش مدیریت دارد، شکل می‌دهد. دوم اینکه فرهنگ، ارتباطات بین دانش فردی و سازمانی را تعریف کرده و مشخص می‌کند از چه کسی انتظار می‌رود تا دانش خاصی را کنترل کرده، چه کسی باید آن را تسهیم کند و چه کسی می‌تواند آن را گسترش دهد. سوم، فرهنگ، زمینه‌ای را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می‌کند که مشخص می‌کند چگونه دانش در یک شرایط خاص چگونه استفاده شود. چهارم اینکه فرهنگ، فرایندهایی را که از طریق آن‌ها دانش جدید ایجاد شده، تأیید گردیده و در سازمان‌ها گسترش پیدا می‌کند، شکل می‌دهد. از این رو در انجام ابتکار عمل‌های مدیریت دانش، سازمان‌ها می‌بایست ابتدا به منظور مشخص کردن سطح کلی بلوغ مدیریت دانش، بر یک ارزیابی کلی فرهنگ سازمان سرمایه‌گذاری کنند تا مشخص شود که شرایط فعلی چگونه می‌تواند موجب تسهیم دانش شود. به منظور حفظ یک محیط موفق تسهیم دانش، سازمان می‌بایست به افراد برای عرضه اطلاعات به دیگران پاداش دهد تا با ترس بیجایی که در رابطه با تسهیم دانش وجود دارد، مبارزه کند. از آنجایی که محیط کاری بسیار رقابتی شده است، بسیاری اوقات کارکنان احساس می‌کنند که امنیت شغلی‌شان با تسهیم دانش ضمنی‌شان به خطر می‌افتد. دانش اغلب به‌طور مستقیم به قدرت بسته است. اگر سازمان، مجموعه درستی از انگیزاننده‌ها را نداشته باشد، تعداد کمی، دانش خود را ارائه خواهند کرد.

شاخص‌های فرهنگ دانایی

با مرور دقیق‌تر محتوای نظرات اندیشمندان و با توجه به هریک از ابعاد فرهنگ دانایی تعیین شدند که برخی از ابعاد مختلف فرهنگ دانایی، یکسان هستند. شاخص‌های فرهنگ دانایی به شرح ذیل می‌باشند (زاهدی و انتظاری هرسینی، ۱۳۸۶: ۴۸): باورهای شخصی، سیستم پاداش و انگیزش، فضای باز، اعتماد، تعاملات اجتماعی، تعهد، قدرت، آزادی عمل در مقابل کنترل و حمایت مدیریت ارشد. پاشا خوارزمی (۱۳۹۱)، توفیقی و همکارانش (۱۳۹۸) و میرزایی اهرنجانی و باتمانی (۱۳۹۱) نشان دادند که انگیزش کارکنان به کار، با بیشترین میانگین رتبه‌ای بالاترین تأثیر و قدرت با کمترین میانگین رتبه‌ای، پایین‌ترین تأثیر را در رهبری اثربخش (اثربخشی رهبری) دارند. دو متغیر دیگر یعنی بقا و موفقیت سازمان و ارتباطات مؤثر از نظر میانگین رتبه‌ای به ترتیب در اولویت دوم و سوم قرار گرفته و مشخص شده است که متغیرهای چهارگانه فوق بر اثربخشی سبک رهبری تأثیر می‌گذارند؛ و شیوا و دامودار (۲۰۱۲) و ملادکوف (۲۰۱۲) و لرد و شاندریک (۲۰۱۱) نشان دادند که رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی را به وجود می‌آورد و فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی را در سازمان‌های غیردولتی افزایش می‌دهد. در واقع رهبری تحولی به‌طور مستقیم بر اثربخشی سازمانی تأثیر ندارد. به‌علاوه اثربخشی سازمانی، نتایج تضمین‌شده برنامه‌ها را بهبود می‌بخشد؛ و تفاوت در فرایندهای رهبری ناشی از سه دیدگاه دانش با عنوان دانش نمادین کلاسیک، دانش پیوندگرایی و دانش شناخت‌های جایگزین است و برای روشن‌سازی این مفاهیم از دو فرایند رهبری متمرکز بر پیروان و متمرکز بر رهبر استفاده می‌کنند. شاید مهم‌ترین عامل که در ایجاد فرهنگ دانایی افراد سازمان تأثیر دارد، جو یا محیط است که افراد در آن مشغول به کار هستند (رو و بایارز، ۲۰۰۳). مک درموت و اودل (۲۰۰۱) در پژوهش‌های خود که در زمینه فرهنگ دانایی محور

انجام می‌داد عنوان کرد اقدامات مدیریتی که می‌تواند روی فرهنگ دانایی کارکنان مؤثر باشد عبارتند از: ۱- به‌چالش کشیدن کارکنان، ۲- اعطای آزادی به زیردستان، ۳- تخصیص صحیح و دقیق منابع، ۴- ترغیب و تشویق سرپرستی و ۵- حمایت سازمانی.

شین، فرهنگ سازمانی را مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک می‌داند. فرهنگ سازمانی، یک مزیت رقابتی پایدار می‌باشد و تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، عامل کلیدی در اثربخشی سازمانی است. دنسین و همکارانش، چهار بُعد اصلی فرهنگ سازمانی که بر اثربخشی سازمانی اثر دارد، شناسایی کردند: درگیر شدن، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت. انطباق‌پذیری به میزانی اشاره دارد که یک سازمان توانایی تغییر رفتار، ساختار و سیستم خود را برای بقا در تغییرات محیطی دارد. سازگاری به میزانی اشاره دارد که ارزش‌ها، عقاید و انتظارات دائماً به وسیله افراد نگه داشته می‌شود. درگیر شدن به میزان مشارکت اعضای یک سازمان در تصمیم‌گیری اشاره دارد و مأموریت به وجود یک تعریف مشترک از هدف سازمانی اشاره دارد. در پژوهش‌های انجام‌گرفته، ارتباط مستقیمی بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی شخصی و رهبری مشاهده شده است (کوانتز و باگلارسکی^۱، ۲۰۰۷). باوجود این، بعضی از پژوهشگران معتقدند که فرهنگ سازمانی مستقیماً بر اثربخشی آن تأثیر نمی‌گذارد، بلکه این تأثیرگذاری از طریق اصلاح رفتار اعضای سازمان صورت می‌گیرد (زنگ و همکاران^۲، ۲۰۰۹). بنابراین فرهنگ دانایی رابطه مثبتی با اثربخشی سازمانی دارد. اقدامات فرهنگ دانایی فرایند چگونگی کسب، درک و استقرار اطلاعات داخلی و خارجی و یکپارچگی آن‌ها در حافظه سازمانی را ثبت و ضبط می‌کند. تمام این فرایند به فرهنگ سازمانی بستگی دارد؛ چراکه ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری توسط اعضای

1.Kwantes & Boglarsky

2.Zheng W., et al.

سازمان به‌عنوان یک فیلتر در معناسازی و فرایندهای ایجاد معنا به خدمت گرفته می‌شود (دلانگ و فاهی^۱، ۲۰۰۰).

فرضیه‌ها

- ۱) بین میزان اعتماد کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲) بین سیستم پاداش و انگیزش سازمان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳) بین دیدگاه (باور) فردی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴) بین فضای باز سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۵) بین تعاملات اجتماعی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۶) بین تعهد سازمانی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۷) بین قدرت (احتکار دانش) کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۸) بین آزادی عمل در مقابل کنترل کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- ۹) بین حمایت مدیران ارشد با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است و روش آن، توصیفی - پیمایشی و در زمره پژوهش‌های همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد بررسی شامل کلیه کارکنان راهور تهران بزرگ مشغول به خدمت در شهریورماه سال ۱۳۹۸ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۸۰ نفر برآورد گردیده است. برای نمونه‌گیری از شیوه ترکیبی نمونه‌گیری به صورت تصادفی خوشه‌ای از بین یگان‌های مختلف راهور تهران بزرگ انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده‌ها از دو نوع پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

پرسشنامه فرهنگ دانایی و اثربخشی سازمانی: هر دو پرسشنامه، یک ابزار محقق ساخته بوده که با استفاده از منابع نظری و شواهد تجربی و پژوهش‌های قبلی با نظر اساتید و در قالب طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای تهیه شده است. روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی و همچنین نظرات متخصصین و خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی ابزارها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. برای این منظور، پرسشنامه‌ها روی یک گروه ۳۰ نفری به عنوان پیش‌نمونه اجرا گردید و نتیجه آزمون کرونباخ نشان می‌دهد که ابزارهای مورد استفاده از پایایی بالا و قابل قبولی برخوردار می‌باشند. ضریب آلفای به دست آمده برای پرسشنامه‌ها به شرح جدول ۲ می‌باشد. همگی در حد بالاتر از آلفای استاندارد (۰/۷۰) بوده که مطلوب و قابل قبول می‌باشند. در بخش جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها بدون نام در بین کارکنان راهور تهران بزرگ به صورت تصادفی طبقه‌ای و در بین هر ۲۶ منطقه راهور، به میزان متناسب با تعداد کارکنان مشغول به خدمت هر کدام از مناطق، نسبت به کل کارکنان (با توجه به درجه، سمت، نوع استخدام شامل رسمی، پیمانی، کارمند روزمزد و...) توزیع و از افراد خواسته شد در صورت تمایل، نسبت به جواب‌دهی به سؤالات طبق طیف لیکرت اقدام نمایند.

جدول ۲. ضریب پایایی متغیرهای تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ	متغیر شاخص آماری
۰/۸۸	پرسشنامه فرهنگ دانایی
۰/۷۵	پرسشنامه اثربخشی سازمانی

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناسی پاسخگویان، یافته‌های توصیفی پاسخگویان از مجموع ۱۸۰ نفر نمونه مورد مطالعه ۲۱ درصد از آزمودنی‌ها در رده سنی ۲۰ الی ۳۰، ۲۸ درصد در رده سنی ۳۱ الی ۴۰ سال، ۳۷ درصد در رده سنی ۴۱ الی ۵۰ سال و ۱۴ درصد بقیه در رده سنی ۵۱ سال و بالاتر قرار دارند. از مجموع ۱۸۰ نفر کارکنان مورد مطالعه ۱۳ درصد ۱ الی ۵ سال، ۱۶ درصد ۶ الی ۱۰ سال، ۲۹ درصد ۱۱ الی ۱۵ سال، ۱۶ درصد ۱۶ الی ۲۰ سال، ۱۵ درصد ۲۱ الی ۲۵ سال و ۱۲ درصد ۲۶ سال و بالاتر سابقه خدمت دارند. ۴۸ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۳۹ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.

تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها: برای تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع روش آماری، ابتدا آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی شرایط لازم داده‌ها جهت استفاده از روش‌های آمار پارامتریک اجرا گردید و نتایج آزمون فوق نشان داد که داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش، شرایط لازم را برای استفاده از آمار پارامتریک را دارند.

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

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	Z	انحراف معیار	میانگین	تعداد	متغیر
معنی دار نیست	۰/۰۵۳	۱/۳۶	۲/۴۵	۸/۸۴	۱۸۰	اعتماد
معنی دار نیست	۰/۰۶۲	۱/۳۴	۲/۱۳	۸/۸۶	۱۸۰	پاداش و انگیزش
معنی دار نیست	۰/۰۶۵	۱/۳۲	۲	۹/۶۸	۱۸۰	دیدگاه فردی
معنی دار نیست	۰/۰۸۸	۱/۲۵	۲/۷۹	۱۶/۴۸	۱۸۰	فضای باز
معنی دار نیست	۰/۰۶۰	۱/۳۲	۲/۴۱	۱۲/۰۵	۱۸۰	تعاملات اجتماعی
معنی دار نیست	۰/۰۷۲	۱/۲۶	۱/۷۷	۸/۱۰	۱۸۰	تعهد
معنی دار نیست	۰/۰۵۴	۱/۳۴	۱/۹۱	۱۰/۲۵	۱۸۰	قدرت
معنی دار نیست	۰/۰۷۱	۱/۳۲	۲	۱۰/۲۷	۱۸۰	آزادی عمل در مقابل کنترل
معنی دار نیست	۰/۰۵۲	۱/۳۷	۱/۸۱	۹/۶۴	۱۸۰	حمایت مدیران ارشد
معنی دار نیست	۰/۰۸۵۲	۰/۶۱	۱۱/۴۷	۹۴/۱۸	۱۸۰	فرهنگ دانایی
معنی دار نیست	۰/۰۸۲	۱/۲۶	۶/۴۸	۶۰/۱۲	۱۸۰	اثربخشی سازمانی

داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد که Z به دست آمده برای هیچ کدام از متغیرها معنی دار نیست؛ عدم معنی داری در آزمون Z به معنی نرمال بودن توزیع متغیرها می‌باشد؛ بنابراین همه متغیرها حالت نرمال داشته و شرایط لازم برای استفاده از آمار پارامتریک فراهم می‌باشد. لذا برای آزمون معنی داری فرضیه‌ها، از روش‌های آماری پارامتری مانند آزمون‌های T برای نمونه‌های تک گروهی و ضریب همبستگی پیرسون برحسب ضرورت و با توجه به نوع مقیاس‌ها و تعداد سطوح متغیرها استفاده شده است.

جدول ۴. خلاصه آزمون t تک‌گروهی در مورد فرهنگ دانایی از دیدگاه کارکنان در راهور تهران بزرگ

میانگین نظری جامعه = ۹۰						متغیر
sig	df	T	تفاوت میانگین‌ها	انحراف معیار	میانگین	فرهنگ دانایی
۰/۰۰۰	۱۷۹	۴/۸۹	۴/۱۸	۱۱/۴۷	۹۴/۱۸	

داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد که فرهنگ دانایی از دیدگاه کارکنان در راهور تهران بزرگ در حد بالا می‌باشد. t به دست آمده با درجه آزادی ۱۷۹ برابر ۴/۸۹ بوده که از نظر آماری معنی دار می‌باشد؛ بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که فرهنگ دانایی از دیدگاه کارکنان در راهور تهران بزرگ در حد متوسط و متوسط به بالا می‌باشد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین فرهنگ دانایی از دیدگاه کارکنان مورد مطالعه، ۴/۱۸ واحد از میانگین نظری مورد انتظار براساس پرسشنامه استفاده شده، بیشتر می‌باشد.

جدول ۵. خلاصه آزمون t تک‌گروهی در مورد اثربخشی سازمانی در بین کارکنان راهور تهران بزرگ

میانگین نظری جامعه = ۶۰						متغیر
sig	df	T	تفاوت میانگین‌ها	انحراف معیار	میانگین	اثربخشی سازمانی
۰/۸۰۹	۱۷۹	۰/۲۴	۰/۱۲	۶/۴۸	۶۰/۱۲	

داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد که اثربخشی سازمانی از دیدگاه کارکنان در راهور تهران بزرگ در حد متوسط می‌باشد. t به دست آمده با درجه آزادی ۱۷۹ برابر ۰/۲۴

ارتباط بین نقش فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ

بوده که از نظر آماری معنی دار نمی‌باشد؛ بنابراین فرض صفر تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که اثربخشی سازمانی از دیدگاه کارکنان در راهور تهران بزرگ در حد متوسط و نرمال می‌باشد.

۷ فرضیه اصلی: بین فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶. خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	ضریب تعیین	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر دوم	متغیر اول
معنادار می‌باشد	۰/۳۶	۰/۰۰۰	۰/۶۰**	اثربخشی سازمانی	فرهنگ دانایی
معنادار می‌باشد	۰/۰۵	۰/۰۰۲	۰/۲۳**	اثربخشی سازمانی	اعتماد کارکنان
معنادار می‌باشد	۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۲۵**	اثربخشی سازمانی	سیستم پاداش و انگیزش سازمان
معنادار می‌باشد	۰/۱۱	۰/۰۰۰	۰/۳۳**	اثربخشی سازمانی	دیدگاه فردی کارکنان
معنادار می‌باشد	۰/۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۱**	اثربخشی سازمانی	فضای باز سازمانی
معنادار می‌باشد	۰/۲۳	۰/۰۰۰	۰/۴۸**	اثربخشی سازمانی	تعاملات اجتماعی کارکنان
معنادار می‌باشد	۰/۱۶	۰/۰۰۰	۰/۴۰**	اثربخشی سازمانی	تمهد سازمانی کارکنان
معنادار می‌باشد	۰/۰۷	۰/۰۰۰	۰/۲۶**	اثربخشی سازمانی	آزادی عمل در مقابل کنترل
معنادار می‌باشد	۰/۳۰	۰/۰۰۰	۰/۵۵**	اثربخشی سازمانی	قدرت کارکنان
معنادار می‌باشد	۰/۱۲	۰/۰۰۰	۰/۳۴**	اثربخشی سازمانی	حمایت مدیران ارشد

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر ۰/۶۰ می‌باشد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۳۶ بوده و نشان می‌دهد که ۳۶ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط فرهنگ دانایی، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی اعتماد کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر ۰/۲۳ می‌باشد که از نظر آماری در سطح

۰/۰۰۲ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه اعتماد کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۵ بوده و نشان می‌دهد که ۵ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه اعتماد، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی سیستم پاداش و انگیزش سازمان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر ۰/۲۵ می‌باشد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه سیستم پاداش و انگیزش سازمان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۶ بوده و نشان می‌دهد که ۶ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه سیستم پاداش و انگیزش، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی دیدگاه (باور) فردی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر ۰/۳۳ می‌باشد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه دیدگاه (باور) فردی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۱ بوده و نشان می‌دهد که ۱۱ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه دیدگاه (باور) فردی کارکنان، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی فضای باز سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر ۰/۴۱ می‌باشد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه فضای باز سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران

ارتباط بین نقش فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ

بزرگ، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب تعیین برابر $0/17$ بوده و نشان می‌دهد که 17 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه فضای باز سازمانی، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی تعاملات اجتماعی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر $0/48$ می‌باشد که از نظر آماری در سطح $0/000$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه تعاملات اجتماعی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر $0/23$ بوده و نشان می‌دهد که 23 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه تعاملات اجتماعی کارکنان، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی تعهد سازمانی کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر $0/40$ می‌باشد که از نظر آماری در سطح $0/000$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه تعهد سازمانی کارکنان با اثربخشی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر $0/16$ بوده و نشان می‌دهد که 16 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه تعهد سازمانی کارکنان، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی قدرت (احتکار دانش) کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر $0/55$ می‌باشد که از نظر آماری در سطح $0/000$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه قدرت (احتکار دانش) کارکنان با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر $0/30$ بوده و نشان می‌دهد که 30 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی

کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه قدرت (احتکار دانش) کارکنان، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی آزادی عمل در مقابل کنترل با اثربخشی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر $0/26$ می‌باشد که از نظر آماری در سطح $0/000$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه آزادی عمل در مقابل کنترل با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر $0/07$ بوده و نشان می‌دهد که ۷ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه آزادی عمل در مقابل کنترل، توجیه و تبیین می‌گردد.

• داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی حمایت مدیران ارشد با اثربخشی کارکنان راهور تهران بزرگ برابر $0/34$ می‌باشد که از نظر آماری در سطح $0/000$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش تأیید می‌گردد و چنین استنباط می‌شود که بین مؤلفه حمایت مدیران ارشد با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر $0/12$ بوده و نشان می‌دهد که ۱۲ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ توسط مؤلفه حمایت مدیران ارشد، توجیه و تبیین می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش در پی آن بودیم تا رابطه فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ را مورد بررسی قرار داده و کمیت و کیفیت این رابطه و تأثیر را از دیدگاه پژوهشی بررسی نماییم. برآیند کلی نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ دانایی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی کارکنان راهور تهران بزرگ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تحلیل فرضیه اصلی نشان داد که ضریب

ارتباط بین نقش فرهنگ دانایی با اثربخشی سازمانی کارکنان راهبر تهران بزرگ

همبستگی بین فرهنگ دانایی و اثربخشی کارکنان راهبر تهران بزرگ برابر $0/60$ می‌باشد که از نظر آماری در سطح $0/01$ معنادار می‌باشد. ضریب تعیین برابر $0/36$ بوده و نشان می‌دهد که 36 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی توسط فرهنگ دانایی، توجیه و تبیین می‌گردد. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های فرعی نشان داد که ضریب همبستگی مؤلفه‌های اعتماد، سیستم پاداش و انگیزه، دیدگاه فردی کارکنان، فضای باز سازمانی، تعاملات اجتماعی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان، قدرت کارکنان، آزادی عمل در برابر کنترل و حمایت مدیران ارشد با متغیر اثربخشی سازمانی به ترتیب برابر $0/23$ ، $0/25$ ، $0/33$ ، $0/41$ ، $0/48$ ، $0/40$ ، $0/55$ ، $0/26$ و $0/34$ می‌باشند که همگی در سطح $0/01$ معنادار می‌باشند.

بر اساس موارد فوق، تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. ضرایب تعیین نشان دادند که 5 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی توسط مؤلفه اعتماد، 6 درصد توسط مؤلفه سیستم پاداش و انگیزه، 11 درصد توسط مؤلفه دیدگاه فردی کارکنان، 17 درصد توسط مؤلفه فضای باز سازمانی، 23 درصد توسط مؤلفه تعاملات اجتماعی کارکنان، 16 درصد توسط مؤلفه تعهد سازمانی کارکنان، 30 درصد توسط مؤلفه قدرت کارکنان، 7 درصد توسط مؤلفه آزادی عمل در برابر کنترل و 12 درصد توسط مؤلفه حمایت مدیران ارشد، توجیه و تبیین می‌گردد. نتایج حاصل از فرضیه‌های این پژوهش با یافته‌های ارباب شیرانی (۱۳۸۵)، حبیبی باغی (۱۳۸۴)، قدیری فرکوش (۱۳۸۴)، نصیری (۱۳۸۰)، راتستاین (۱۹۹۲)، اما بایل (۱۹۹۶)، ایگان (۲۰۰۵) از زوایای مختلف و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم همسویی دارند. ارباب شیرانی (۱۳۸۵) در تبیین عناصر لازم برای خلق دانایی و تعیین روش اندازه‌گیری آن‌ها در سازمان‌های مهندسی عنوان نموده است که دانایی، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان‌ها به حساب می‌آید. از این رو باید در سازمان‌های اقتصادی - اجتماعی به درستی مورد استفاده قرار گیرد و به‌نحو مؤثری مدیریت شود. توسعه و

بهبود دانایی، یکی از بلوک‌های سازنده فرایند مدیریت دانایی است. خلق دانایی نیز یکی از روش‌های توسعه و بهبود دانایی در سازمان‌ها به شمار می‌رود. خلق دانایی به معنای فراهم کردن قابلیت در کل سازمان است که به کمک آن بتوان دانایی جدیدی ایجاد و سپس آن را در سرتاسر سازمان پخش کرد.

در این پژوهش، مؤلفه‌های مؤثر در ایجاد و توسعه دانایی در سازمان‌های مهندسی ارائه می‌شوند. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ دانایی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین بر اساس این نتایج جهت ارتقای اثربخشی سازمانی در دانشگاه، موارد زیر پیشنهاد می‌شود.

۱) مدیران سازمان می‌توانند با آموزش و برنامه‌های استراتژیک خود، تسهیم دانش و اطلاعات در بین همکاران را تقویت و موقعیت و قدرت اداری خود را توسعه و نیز با افزایش دانش کارکنان خود، قدرت سازمانی دانشگاه را ارتقا بخشند.

۲) فرماندهان و مدیران در زمینه ابعاد فرهنگ دانایی و روابط سازنده با کارکنان آموزش ببینند تا با فراهم‌سازی بستر مناسب خدمتی موجب رشد و تعالی کارکنان تحت امر شوند.

۳) تعاملات اجتماعی، یکی از نیازهای مهم و حیاتی برای کارکنان سازمان می‌باشد. مدیران برای ارتقای این تعامل‌ها و بده بستان‌های اجتماعی، از تشکیل گروه‌های غیررسمی در متن سازمان رسمی جلوگیری نکنند.

۴) برای ارتقای تعهد سازمانی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، حقوق و دستمزد عادلانه و عدالت سازمانی مدنظر مدیران سازمان قرار بگیرد.

سپاس‌گزاری

به پاس ادب و احترام، از زحمات کلیه مسئولین محترم راهور تهران بزرگ و شرکت‌کنندگان که ما را در این امر همراهی نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- اخوان، پیمان؛ جعفری، مصطفی. (۱۳۸۷). ناکامی مدیریت دانش در سازمان‌ها. مجله تدبیر، (۱۶۱).
- افسری، معصومه؛ هاشمی، سارا؛ مغیثی، علیرضا. (۱۳۹۹)، پیش‌بینی رفتار رانندگی بر اساس هوش هیجانی و ادراک خطر رانندگی. فصلنامه علمی راهور، سال ۹، (۳۳)، ۵۳-۸۰.
- پورنصرانی، سید احمد؛ قهرمانی، جعفر. (۱۳۹۷)، تأثیر شبکه‌های اجتماعی بر روند آموزشی دانشگاه‌های نظامی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر). فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، (۱۴)، ۷۷-۹۲.
- توفیقی، شهرام؛ چاقری، محمود؛ عامریون، احمد؛ کریمی زارچی، علی‌اکبر. (۱۳۹۸)، تأثیر تغییرات سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی. مجله طب نظامی، ۱۳(۳)، ۱۷۹-۱۷۳.
- خیبری، محمدمهدی؛ سرفراز، سارا. (۱۳۹۹). تعیین میزان تأثیرگذاری و اولویت‌بندی ابزارهای نظارتی پلیس راهور بر سطح ایمنی جاده. فصلنامه علمی راهور، سال ۹، (۳۳)، ۱۷۲-۱۵۱.
- دفت، هال، ریچارد اچ. (۱۳۹۳). سازمان: ساختار، فرایندها و رهاوردها (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
- رایبیز، استیفن. (۱۳۸۵). تئوری سازمان (ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد). چاپ ۱۲، انتشارات صفا.

- رضانی نژاد، رحیم؛ شفیعی، شهرام؛ آسایش، لیلا. (۱۳۹۷). تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۷(۲)، (پیاپی ۲۶)، ۱۱۱-۱۲۲.

- زاهدی، سید محمد؛ انتظاری هرسینی، علی. (۱۳۸۶). فرهنگ دانایی (ابعاد، شاخص‌ها و مقایسه چند سازمان). مجله مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، (۵۶)، علمی-ترویجی، ۴۵-۷۰.

- سید نقوی، میرعلی؛ نریمانی، مهدی؛ غلام حسینی، حسین. (۱۳۸۹). فرهنگ و استراتژی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱، ۹-۲۴.

- شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۷۲). بررسی الگوها و نظریه‌های اثربخشی. مجله انجمن مدیریت، ۴۳.

- علاقیند، علی. (۱۳۹۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. چاپ ۲۶، ناشر: روان.

- کاظمی، عباس. (۱۳۷۵). طراحی الگوهای اثربخشی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی. رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس.

- کاوسی، اسماعیل؛ هاشمی، محمود؛ رحمانزاده گروی، علیرضا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر آموزش‌های فرهنگی ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی در سازمان شیلات ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، (۱۶)، ۷۴-۸۷.

- محمدی فاتح، اصغر؛ سبحانی، محمدصادق؛ محمدی، داریوش. (۱۳۸۷). مدیریت دانش، رویکرد جامع. مؤسسه انتشارات و پخش پیام پویش: تهران.

- میرزایی اهرنجانی، حسن؛ باتمانی، محمدامین. (۱۳۹۱). دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران پیرامون سبک رهبری و اثربخشی آن در

سازمان. پایان نامه کارشناس ارشد، دانشکده علوم، دانشگاه تهران.

- نعمتی، سمیه؛ خائف الهی، احمدعلی؛ دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۶). طراحی مدل اندازه‌گیری ارزش‌آفرینی منابع انسانی در بخش دولتی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۱ (۲)، ۱۷۸-۱۵۷.

- ورمزیار، رضا. (۱۳۷۸). بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی.

پایان‌نامه کارشناس ارشد، دانشکده علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی تهران.

- Cameron, K.S., and Quinn, R.E. (2005). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Base on the Competing Values Framework*, Jossey-Bass.
- Dadzie, Charlene A. , Winston, Evelyn. M. , & Dadzie, Kofi Q. (2012). Organizational culture, competitive strategy, and performance in ghana Charlene. *Journal of African Business*, 13(3), 172-182. DOI: 10.1080/15228916.2012.
- Daft, R. (2006). *Organization Theory and Design*, OH: South- Western College Publishingg.
- Davenport, T. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- DeLong, D., and Fahey, L. (2019). Diagnising Cultural Barriers to Knowledge Management, *Academy of Management, Executive*, Vol. 14, No.4, pp.113-127.
- Gibson, James. (1992). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, pp. 25-26
- Goodarzi, M., Abu Torabi, M., Dastgerdi, M. and Dastgerdi, K. (2009). The Relationship of Organizational Culture with Knowledge Management of Chief Executive Officers of Physical Education Organization. *Sports Management Journal*, No. 2, pp. 214-201.
- Hunt, D.P. (2003)., The Concept of Knowledge and How to measure It, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.4, No.1, pp.100-113.
- Jones, E., Chonko, L.B. and Roberts, J.A. (2003). Creating a partnership-oriented, knowledge creation culture in strategic sales alliances: a conceptual framework. *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol. 18 Nos 4/5, pp. 336-52.
- Kwantes, C. T. and Boglarsky, C. A. (2007). Perception of Organizational Culture, Leadership Effectiveness and Personal

Effectiveness Across Six Countries. *Journal of International Management*, 13, 204-230.

- Lord. R. G., Shondrick. S. J. (2011). Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist and embodied perspectives. *The Leadership Quarterly*, 22, 207-222.

- McDermott, R. & O'Dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 76-85.

- Mládková, L. (2012). Leadership in management of knowledge workers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 41, 243-250.

- Nonaka, I. (1998). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Sciences*, Vol. 5, pp. 14-37.

- Rue. L. & Byars. L. (2003). *Management: 10th edition*, Mc Graw-Hill. P:150.

- Sabri, H. (2005). Knowledge Management in its Context: Adapting Structure to a knowledge Creating Culture. *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 15 No. 2, pp. 113-28.

- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. 3rd ed., Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.

- Sheng, X. & Sun. (2007), L. Developing knowledge innovation culture of libraries. *Library Management*, Vol. 28 No. 1/2, pp. 36-52.

- Shiva, M., Damodar, S. (2012). Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations. *Social Services And Welfare*, 23, 684-710.

- Thibodeaux, M.S. and Favilla, E. (2009). Organizational effectiveness and commitment throu.

- Zheng W., et al. (2009). *Linking Organizational Culture, Structure, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management*. J. Bus Res (2009). doi:10.1016/j.jbusres.2009.06.005.

