



رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش

الهام محمد اسمعیلی^۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور شهر تهران می‌باشد. روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری شامل ۳۴۹ از کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور شهر تهران بود که از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۶۸ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رایینز (۱۹۹۸)، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش پروبست و همکاران (۲۰۰۰) پرسشنامه استاندارد اخلاقیت سازمانی مصباحی جهرمی و ادیب زاده (۱۳۹۶) بهره گرفته شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۷ و ۰/۷۶ به دست آمد. هم‌چنین به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS در دو بخش توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنف، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور واحد تهران رابطه مثبت، معنی‌داری و مستقیم وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، اخلاقیت سازمانی، مدیریت دانش

۱ - فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران e.esmaely@yahoo.com

فرهنگ سازمانی سیستمی از نفوذ ارزش‌ها، اعتقادات و هنجارها در هر سازمان است (اسمال و رومل و آذمر، ۲۰۱۵). فرهنگ سازمانی شامل باورهای مشترک ارزش‌ها الگوهای رفتاری است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا در محیط‌های پیچیده و در حال تغییر دوام بیاورند. (کری و همکاران، ۲۰۱۸). از سوی دیگر فرهنگ سازمانی محافظه‌کار مانع پیاده‌سازی مدل‌های جدید سازمانی می‌شود، بنابراین الزم است تا به منظور استقرار فرهنگ جدید نسبت به شناسایی فرهنگ جاری سازمان اقدام شود (جونس و همکاران، ۲۰۱۴). فرهنگ سازمانی از طریق یکپارچه عمل کردن عوامل گوناگون و تبدیل این عوامل به مجموعه‌های به هم پیوسته از طریق اعتقادات، ارزش‌ها، فرض‌ها و رفتارهای متأثر از آنها باعث می‌گردد تا سازمان از ویژگی همسانی برخوردار شود. وجود هویت مشترک فرهنگی اعضای سازمان، باورها، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری مشترک بین آنها موجب انسجام و یکپارچگی در کوشش‌های ایشان، تعهد درونی آنها به سازمان و درک روشن از جهت‌گیری اقدامات آن و در نتیجه موفقیت سازمان‌ها می‌شود. به عبارت دیگر، موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق در عوامل غیرملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی آنها، ارزش‌ها و باورهای کارکنان نهفته است (اسکیلر و همکاران، ۲۰۱۶). از سوی دیگر یکی از مباحث مهم و تأثیرگذار در هر سازمانی خلاقیت سازمانی کارکنان است. خلاقیت سازمانی، رفتاری است برای پذیرش تغییر و آمادگی کارکنان برای ایفای نقش از طریق استفاده از ایده‌ها و فرصت‌ها (دیفیت، ۲۰۱۰). سال‌های که عده‌ای از مدیران در سال‌های اخیر با آن روبه رو هستند، چگونگی استفاده از استعدادها و توانایی‌های بالقوه افراد است تا خلاقیت‌های سازمانی را تسریع نمایند. برای نیل به این هدف مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت سازمان و تقویت آن از حداکثر توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک‌تک کارکنان سازمان تقویت کنند (چان^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). خلاقیت سازمانی به معنای توانایی ترکیب ایده‌ها در روشی منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین آنهاست؛ اما نوآوری، فرایند اخذ ایده‌ی خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است. خلاقیت را تمایلی برای تولید و شناخت عقاید، گزینه‌ها یا امکاناتی می‌داند که شاید در حل مسائل و ارتباط با دیگران مفید باشد (نارانج و همکاران، ۲۰۱۷).

¹ - Ismail S, Romle AR & Azmar NA

² - Curry LA, Brault MA, Linnander EL, McNatt Z, Brewster AL, Cherlin

³ - Johansson C, Astrom S, Kauffeldt A, Helldin L & Carlstrom E

⁴ - Daft RL

⁵ - Chen L, Zheng W, Yang B & Bai S

⁶ - Naranjo-Valencia JC, Jimenez-Jimenez D & Sanz-Valle R

از سوی داشتن دانش در بین کارکنان سازمان منتج به بهبود کیفیت کار در اختیار داشتن اطلاعات به روز شدن، افزایش کارایی، بهبود اثربخشی، بهبود تصمیم‌گیری، افزایش توان پاسخگویی نسبت به نیازهای مشتریان و امکان تغییر و تطبیق‌پذیری سریع در روند فعالیت‌های سازمان‌ها می‌شود (کاماست و بالتر، ۲۰۱۰). مدیریت دانش در سازمان به عنوان بخش مهم از سرمایه و منابع ناملموس، یعنی دانایی و اطلاعات، به عنوان منابع و عوامل عمده تولید، بهبود فرایندهای کاری و افزایش میزان رضایت را به همراه دارد. مدیریت دانش به صورت گسترده به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها شناخته می‌شود و اکثر سازمان‌ها به طراحی و اجرای استراتژی‌های مدیریت دانش مبادت نموده‌اند (زامپتور^۲ و همکاران، ۲۰۱۱)

مدیریت دانش در سازمان‌ها به معنای خلق، کسب، ذخیره‌سازی، انتشار، به اشتراک‌گذاری و بالاخره به کارگیری دانش است. یک سازمان باید دانش مورد نیاز خود را شناسایی، کسب و ذخیره‌سازی کند تا بتواند آن را در موارد مورد نیاز به کار گیرد. پس مدیریت دانش شامل فرایندهای ایجاد و خلق دانش، اعتبار بخشیدن به دانش شکل بخشیدن توزیع دانش و کارهای علمی در سازمان است (چان^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت دانش مستلزم وجود رهبری آگاه و تأثیرگذار در سازمان است. از عناصر جلو برنده مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متکی به خلاقیت و نوآوری است (لیوس، ۲۰۱۰). خلاقیت نیز توانایی کاربرد دانش برای حل مسئله است (نارانج و همکاران، ۲۰۱۷). در سطح سازمانی می‌توان مفهوم خلاقیت را به عنوان تولید ایده‌های نوین ارزشمند و مفید برای محصولات فرایندها از سوی افراد یا گروه‌ها در یک محیط سازمانی خاص تعریف کرد (لیوس، ۲۰۱۰).

به طور کلی در رابطه با مدیریت دانش خلاقیت منابع انسانی در سازمان دو راهبرد اساسی مطرح است. به منظور توسعه خلاقیت در یک سازمان همه تلاش‌های باید در راستای تبدیل آن به نوآوری صورت گیرد. بعضی از محققان معتقدند این موضوع زمانی تحقیق می‌یابد که فرهنگ یادگیری از هم دیگری در سازمان حاکم باشد و کارکنان دنبال استفاده از دیدگاه‌های یکدیگر در جهت تدوین و تنظیم دانش جدید باشد (بورگین، ۲۰۰۵). در پژوهش اندرسون^۴ و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد و در این میان همراه با افزایش خلاقیت در سازمان، رضایتمندی کارکنان، اثربخشی و بهره‌وری سازمان، افزایش می‌یابد، کیخا و عباس پور (۱۳۹۸) تأثیر مستقیم هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی و همچنین تأثیر غیرمستقیم هوش سازمانی بر عملکرد

¹ - Kamasak R, Bulutlar F

² - Zampetakis LA, Gotsi M, Andriopoulos C, Moustakis V.

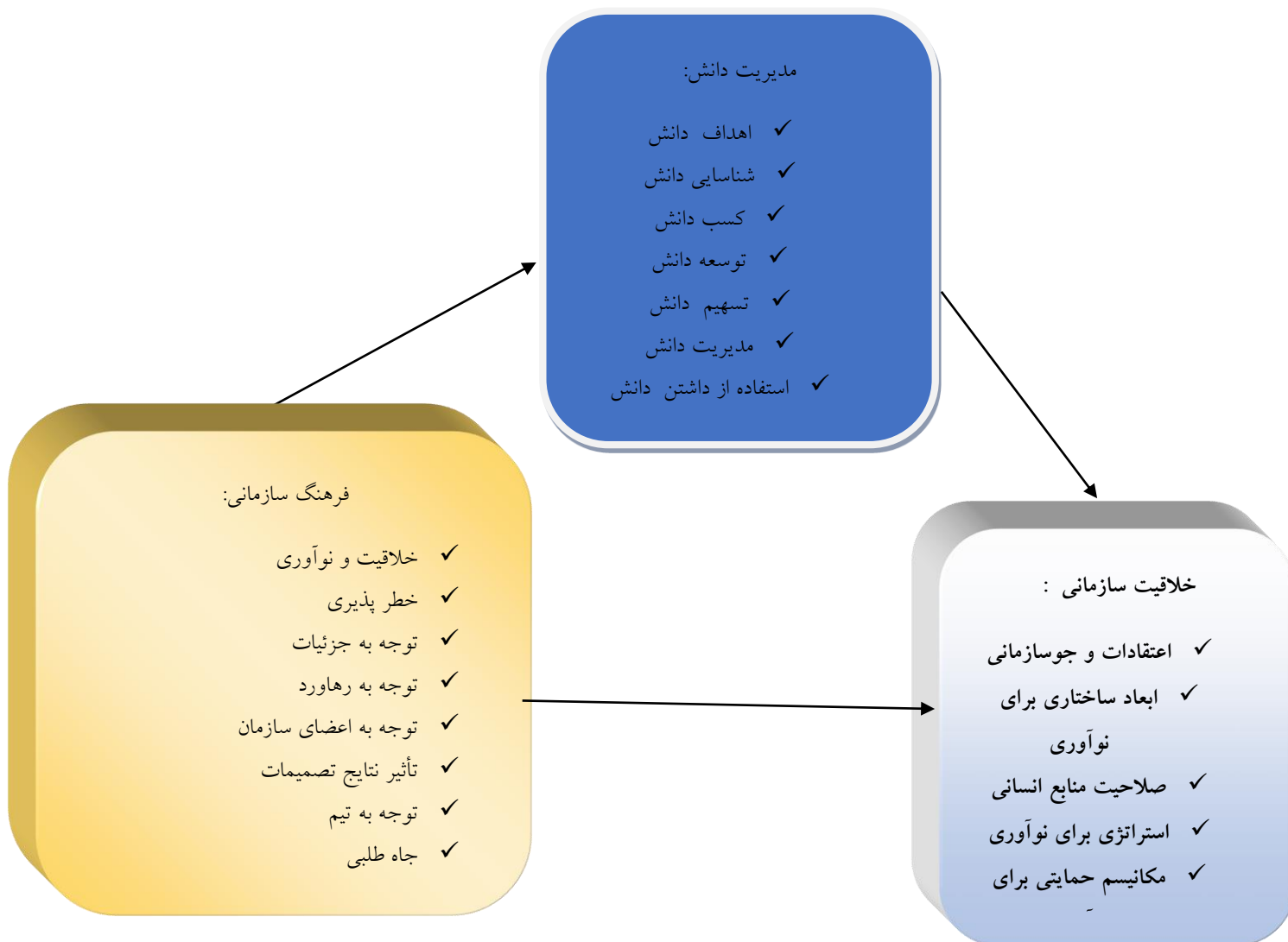
³ - Chen L, Zheng W, Yang B & Bai S

⁴ - Liao SH, Wu CC.

⁵ - Borghini S

⁶ - Anderson

سازمانی از طریق متغیر میانجی خلاقیت دارد. محمودی و همکاران (۱۳۹۶) که بین عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳) دریافتند که سازمان برای اینکه بتواند به طور مؤثر نظام دانش را بهبود ببخشد و در کل سازمان اشاعه دهد ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند. هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی تر باشد، پیاده سازی مدیریت دانش با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. یافته های محراب و همکاران (۱۳۹۱) که بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین پژوهش حاضر در صدد پاسخ دادن به این سؤال که آیا بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش سازمان سنجش آموزش کشور شهر تهران رابطه وجود دارد. در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری شامل ۳۴۹ نفر از کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور شهر تهران بود که از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۶۹ نفر انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸)، پرسشنامه استاندارد خلاقیت سازمانی مصباحی جهرمی و ادیب زاده (۱۳۹۶) و پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش پروبست^۱ و همکاران (۲۰۰۰) بهره گرفته شد که در جدول (۱) شاخص‌های آن به نمایش گذاشته شده است. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید؛ همچنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای پرسشنامه اول ۰/۸۴ و در پرسشنامه دوم ۰/۸۷ و پرسشنامه سوم ۰/۷۶ به دست آمد؛ که این مقدار بالای ۰/۷ بود و نشان از پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش می‌باشد. پرسشنامه‌های مذکور در بین گروهی از کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور شهر تهران توزیع گردید و پس از دریافت پرسشنامه‌ها با توجه به آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنف، آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه) تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

جدول ۱: توزیع پرسش‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش

تعداد گویه	گویمه‌های مربوط به هر مؤلفه	منابع	منبع گردآوری داده‌ها	ابعاد	سازه‌های اصلی
۹	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	رابینز	کارکنان	خلاقیت و نوآوری	فرهنگ
۷	۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶	(۱۹۹۸)		خطرپذیری	سازمانی
۴	۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰			توجه به جزئیات	
۴	۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴			توجه به رهاورد	
۶	۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰			توجه به اعضای سازمان	
۵	۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵			تأثیر نتایج تصمیمات	

^۱ - Probst JB

۱۱	۳۶،۳۷،۳۸،۳۹،۴۰،۴۱،۴۲،۴۳،۴۴،۴۵،۴۶			توجه به تیم	
۶	۴۷،۴۸،۴۹،۵۰،۵۱،۵۲			جاه طلبی	
۴	۵۳،۵۴،۵۵،۵۶			پایداری	
۴	۱،۲،۳،۴	مصباحی		اعتقادات و جوسازمانی	خلاقیت
۲	۵،۶	جهرمی و		ساختاری برای نوآوری	سازمانی
۲	۷،۸	ادیب زاده		صلاحیت منابع انسانی	
۲	۹،۱۰	(۱۳۹۶)		استراتژی برای نوآوری	
۴	۱۱،۱۲،۱۳،۱۴		کارکنان	مکانیسم حمایتی برای نوآوری	
۲	۱۵،۱۶			کشف، جمع آوری و انتشار دانش	
۲	۱، ۲	پرویت و		اهداف دانش	مدیریت
۳	۳، ۴، ۵	همکاران		شناسایی دانش	دانش
۳	۶، ۷، ۸	(۲۰۰۰)	کارکنان	کسب دانش	
۳	۹، ۱۰، ۱۱			توسعه دانش	
۲	۱۲، ۱۳			تسهیم دانش	
۳	۱۴، ۱۵، ۱۶			مدیریت دانش	
۲	۱۷، ۱۸			استفاده از داشتن دانش	
۳	۱۹، ۲۰، ۲۱			نگه داشتن دانش	

یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که بر اساس آن آزمون، نتیجه می‌گیریم که داده‌های جمع‌آوری شده برای پرسشنامه از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این قسمت فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون محاسبه می‌شود.

صورت آزمون‌های همبستگی: فرهنگ سازمانی و اخلاقیت سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور واحد شهرت‌هران رابطه معناداری دارند.

برای این منظور نتایج آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	رابطه همبستگی	فرضیه‌ها
H1 و پذیرش H0	۰/۱۰۰	۰/۰۰۰	خلاقیت و نوآوری با اخلاقیت سازمانی	اول
H1 و پذیرش H0	۰/۳۷۲	۰/۰۰۰	خطرپذیری با اخلاقیت سازمانی	دوم
H1 و پذیرش H0	۰/۱۶۹	۰/۰۰۰	توجه به جزئیات با اخلاقیت سازمانی	سوم
H1 و پذیرش H0	۰/۹۴۷	۰/۰۰۰	توجه به رهاورد با اخلاقیت سازمانی	چهارم
H1 و پذیرش H0	۰/۶۱۱	۰/۰۰۰	توجه به اعضای سازمان با اخلاقیت سازمانی	پنجم
H1 و پذیرش H0	۰/۰۹۹	۰/۰۰۰	تأثیر نتایج تصمیمات با اخلاقیت سازمانی	ششم
H1 و پذیرش H0	۰/۱۷۸	۰/۰۰۰	توجه به تیم با اخلاقیت سازمانی	هفتم
H1 و پذیرش H0	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰	جاه طلبی با اخلاقیت سازمانی	هشتم
H1 و پذیرش H0	۰/۲۳۱	۰/۰۰۰	پایداری با اخلاقیت سازمانی	نهم
H1 و پذیرش H0	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰	اهداف دانش با اخلاقیت سازمانی	دهم
H1 و پذیرش H0	۰/۱۱۵	۰/۰۰۰	شناسایی دانش با اخلاقیت سازمانی	یازدهم
H1 و پذیرش H0	۰/۷۶۵	۰/۰۰۰	کسب دانش با اخلاقیت سازمانی	دوازدهم
H1 و پذیرش H0	۰/۷۵۳	۰/۰۰۰	توسعه دانش با اخلاقیت سازمانی	سیزدهم
H1 و پذیرش H0	۰/۷۳۶	۰/۰۰۰	تسهیم دانش با اخلاقیت سازمانی	چهاردهم
H1 و پذیرش H0	۰/۲۳۵	۰/۰۰۰	مدیریت دانش با اخلاقیت سازمانی	پانزدهم
H1 و پذیرش H0	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰	استفاده از داشتن دانش با اخلاقیت سازمانی	شانزدهم
H1 و پذیرش H0	۰/۳۳۹	۰/۰۰۰	با اخلاقیت سازمانی نگه داشتن دانش	هفدهم
H1 و پذیرش H0	۰/۶۹۷	۰/۰۰۰	خلاقیت و نوآوری با مدیریت دانش	هجدهم
H1 و پذیرش H0	۰/۲۳۱	۰/۰۰۰	خطرپذیری با مدیریت دانش	نوزدهم

H1 و پذیرش H0	۰/۳۲۳	۰/۰۰۰	توجه به جزئیات با مدیریت دانش	بیستم
H1 و پذیرش H0	۰/۶۵۴	۰/۰۰۰	توجه به رهاورد با مدیریت دانش	بیست یکم
H1 و پذیرش H0	۰/۶۰۴	۰/۰۰۰	توجه به اعضای سازمان با مدیریت دانش	بیست دوم
H1 و پذیرش H0	۰/۵۶۹	۰/۰۰۰	تأثیر نتایج تصمیمات با مدیریت دانش	بیست سوم
H1 و پذیرش H0	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰	توجه به تیم با مدیریت دانش	بیست چهارم
H1 و پذیرش H0	۰/۴۳۱	۰/۰۰۰	جاه طلبی با مدیریت دانش	بیست پنجم
H1 و پذیرش H0	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰	پایداری با مدیریت دانش	بیست ششم

مطابق با جدول بالا، از آن جایی که سطح معناداری در تمامی روابط کمتر از میزان خطا (۰/۰۵) می باشد در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض های صفر رد شده و فرض های یک تأیید می شود. یعنی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور مورد مطالعه معنی دار می باشد. علامت مثبت ضرایب همبستگی در جدول بالا نیز نشان دهنده رابطه مستقیم میان متغیرها است، بدین معنی که با تقویت فرهنگ سازمانی، خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش افزایش می یابد.

در این بخش علاوه بر همبستگی، تأثیر متغیرها بر یکدیگر نیز توسط آزمون رگرسیون بررسی و آزمون می شوند. برای این منظور نتایج آزمون رگرسیون در مورد فرضیه های تحقیق در جدول (۳) آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون رگرسیون

نتیجه آزمون	ضریب		سطح معناداری	ت مقدار	تأثیر متغیرها بر هم
	استاندارد شده	استاندارد نشده			
	بتا	بتا			
H1 و پذیرش H0	۰/۱۳۳	۰/۲۰۷	۰/۰۰۰	۷/۰۶۷	خلاقیت و نوآوری ← خلاقیت سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۴۱۱	۰/۴۲۶	۰/۰۰۰	۱۴/۸۲۰	خطر پذیری ← خلاقیت سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۱۶۷	۰/۱۵۱	۰/۰۰۰	۶/۶۷۰	توجه به جزئیات ← خلاقیت سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۸۱۴	۰/۱۴۳	۰/۰۰۰	۵/۶۱۰	توجه به رهاورد ← خلاقیت سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۵۷۷	۰/۶۲۶	۰/۰۰۰	۲۸/۵۰۳	توجه به اعضای سازمان ← خلاقیت سازمانی

سازمانی

H1 و پذیرش H0	۰/۲۲۰	۰/۳۵۳	۰/۰۰۰	۱۲/۱۰۴	تأثیر نتایج تصمیمات ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۰۵۵	۰/۰۹۰	۰/۰۰۰	۴/۴۵۱	توجه به تیم ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۷۵۸	۲/۹۶۸	۰/۰۰۰	۱۴/۳۸۳	جاه طلبی و تهور طلبی ← اخلاق سازمانی
سازمانی					
H1 و پذیرش H0	۰/۴۳۱	۱/۱۱۶	۰/۰۰۰	۵/۵۲۸	پایداری ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۴۴۱	۰/۹۹۶	۰/۰۰۰	۶/۲۵۱	اهداف دانش ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۲۶۹	۰/۵۴۹	۰/۰۰۰	۷/۴۵۳	شناسایی دانش ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۶۶۵	۱/۸۰۴	۰/۰۰۰	۱۱/۶۹۰	کسب دانش ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۵۶۰	۲/۲۴۷	۰/۰۰۰	۱۰/۹۶۳	توسعه دانش ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۲۴۱	۰/۹۸۶	۰/۰۰۰	۶/۹۶۷	تسهیم دانش ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۱۸۶	۰/۱۴۱	۰/۰۰۰	۳/۶۷۰	مدیریت دانش ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۷۶۱	۰/۱۳۳	۰/۰۰۰	۲/۶۱۰	استفاده از داشتن دانش ← اخلاق سازمانی
سازمانی					
H1 و پذیرش H0	۰/۱۱۳	۰/۳۰۹	۰/۰۰۰	۱۱/۳۲۱	نگه داشتن دانش ← اخلاق سازمانی
H1 و پذیرش H0	۰/۳۱۱	۰/۳۲۶	۰/۰۰۰	۱۲/۲۱۲	اخلاق و نوآوری ← مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۱۴۷	۰/۲۴۳	۰/۰۰۰	۳/۳۲۱	خطر پذیری ← مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۱۱۰	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰	۱۴/۲۳۲	توجه به جزئیات با مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۲۱۱	۰/۳۲۳	۰/۰۰۰	۷/۵۳۴	توجه به رهاورد ← مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۲۴۱	۰/۳۲۳	۰/۰۰۰	۲۱/۴۳	توجه به اعضای سازمان ← مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۳۱۲	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰	۱۱/۱۱۲	تأثیر نتایج تصمیمات ← مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۳۲۱	۰/۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۴۵۱	توجه به تیم ← مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۳۲۱	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰	۱۱/۳۸۳	جاه طلبی و تهور طلبی ← مدیریت دانش
H1 و پذیرش H0	۰/۴۳۱	۰/۵۴۲	۰/۰۰۰	۶/۳۲۱	پایداری ← مدیریت دانش

معادله خط رگرسیون با توجه به نتایج بالا عبارت است از:

فرهنگ سازمانی ← اخلاق سازمانی

$$Y = 0.133X + 0.411 + 0.167 + 0.814 + 0.577 + 0.220 + 0.055 + 0.758 + 0.431X_9$$

مدیریت دانش ← خلاقیت سازمانی

$$Y = 0.441X + 0.269 + 0.665 + 0.560 + 0.241 + 0.186 + 0.761 + 0.114X_8$$

فرهنگ سازمانی ← مدیریت دانش

$$Y = 0.311 X + 0.147 + 0.110 + 0.211 + 0.241 + 0.312 + 0.321 + 0.321 + 0.431X_9$$

مطابق با جدول بالا، از آن جایی که سطح معناداری در تمامی آزمون‌ها کمتر از میزان خطا (۰/۰۵) شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض‌های صفر رد شده و فرض‌های یک تأیید می‌شود. یعنی فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور مورد مطالعه دارند. علامت مثبت ضرایب رگرسیون در جدول بالا نیز نشان‌دهنده تأثیر مثبت متغیرها بر یکدیگر است؛ بدین معنی که مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور خواهد داشت.

بحث و نتیجه‌گیری

تمامی تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای تحقیق است. چرا که هدف از انجام تحقیق، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام تحقیق شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارایی و اثربخشی را کاهش می‌دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می‌گردند. از طریق تحقیق می‌توان این مشکلات و راه‌حل‌های رفع آن‌ها را پیش‌بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارایی و نتایج مثبت افزایش یابد.

لذا این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور واحد تهران را مورد بررسی قرارداد، که در ادامه بر اساس فرضیه‌های موجود در پژوهش به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم:

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری بهره‌مند باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. چرا که نیروی انسانی با توجه به نقش آفرینی حیاتی که دارد به نوعی به نشان دستمایه‌ای برای دستیابی به اهداف سازمان پنداشته می‌شود. از این رو می‌توان گفت که سازمان‌ها با داشتن نیروهای انسانی کارآمد بر موفقیت و پیشرفت سازمان اثرات مثبتی می‌گذارند. مدیریت دانشی که در بین کارکنان

سازمان‌ها وجود داشته باشد بر اخلاقیت و نوآوری سازمان‌ها می‌افزایند به طوری که اثرات دانشی بر همه بخش‌های سازمان داشته باشد. هم‌چنین علاوه بر اینکه فرهنگ سازمانی می‌تواند به طور مستقیم موجبات اخلاقیت کارکنان را فراهم نماید، به طور غیرمستقیم نیز از طریق مدیریت دانشی می‌تواند زمینه ساز اخلاقیت کارکنان باشد. مدیریت دانشی مفهومی زیربنایی در درک نوآوری و یادگیری اخلاقیت و مانند این‌ها را تحت تأثیر قرار داده است و از سوی دیگر تحقق آنها را تسهیل می‌کند. این یافته با یافته‌های اندرسون^۱ و همکاران (۲۰۱۴) کیخا و عباس پور (۱۳۹۸)؛ محمودی و همکاران (۱۳۹۶)، امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳) در محراب و همکاران (۱۳۹۱) هم سو می‌باشد.

از فرهنگ سازمانی می‌توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می‌شود که افراد در تلاش برای نگهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته‌های خود را تسهیم کنند و منتشر سازندهای اندرسون و همکاران (۲۰۱۴) معتقدند که سازمان‌های متعالی و برتر، فرهنگی قوی و مثبت دارند، زیرا فرهنگ قوی و مثبت، سبب افزایش مشارکت کارکنان و توافق آنها بر روی نکات راهبردی و افزایش تعهد افراد به سازمان و نهایتاً همسویی اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این اصل، عاملی مهم برای افزایش اثربخشی و بهره‌وری است.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر هر چه میزان فرهنگ سازمانی در کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور واحد تهران افزایش یابد بر میزان اخلاقیت کارکنان این بخش افزوده می‌شود. بنابراین ضروری است که سلسله اقداماتی به منظور بهبود ابعاد فرهنگ سازمانی از جمله همسوسازی اهداف سازمان با خواسته‌های کارکنان، تقویت کارگروهی، شفاف‌سازی در سازمان، اجرا و توسعه‌ی نظام پیشنهادها و تشویق و پشتیبانی از ایده‌های ارزشمند، تشویق کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری، برقراری ارتباطات مناسب‌تر با کارکنان، توسعه و غنی‌سازی شغل، تفویض اختیار بیشتر امور به کارکنان، صورت گیرد تا بتوان اخلاقیت کارکنان را بهبود بخشید. مطالعات مختلفی نشان داده‌اند که داشتن مدیریت دانشی و فرهنگ سازمانی نقش غیرقابل‌انکاری در موفقیت سازمان و افزایش کارایی آن دارند. با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد اگر مدیران نسبت به تقویت مدیریت دانشی اقدام نمایند، می‌توانند ضمن تقویت فرهنگ سازمانی در سازمان‌های خود، زمینه‌ی مناسبی را در جهت ایجاد هم‌نوایی مشترک ایجاد کنند که خود این عامل می‌تواند بر افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان تأثیر مثبت داشته باشد.

¹ - Anderson

منابع

- امیراسماعیلی، محمدرضا؛ نکویی مقدم، محمود؛ خسروی، سجاد؛ میرزایی، سعید (۱۳۹۳) رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مدیریت اطلاعات سلامت دوره یازدهم، شماره ۶ (پیاپی ۴۰). ۷۷۷-۷۷۰.
- کیخا، احمد؛ عباسپور، عباس (۱۳۹۸) رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی گری خلاقیت (مورد کاوی: دانشگاه تهران)، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۴ - شماره پیاپی ۳۲. صفحه ۱-۳۲.
- محرابی، جواد، رهنما، افشین، درستی، علی، علایی، عباس (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی، علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱۱، صفحه ۴۳-۶۰.
- محمدرضا امیراسماعیلی، محمود نکویی مقدم، سجاد خسروی، سعید میرزایی، نادیا ارومیه ای (۱۳۹۳) رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۱۱، شماره ۶، (شماره پیاپی ۴۰). ۷۷۸-۷۷۰.
- محمدی البرزی، اعظم؛ نیاز آذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۶) تاثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در آموزش و پرورش، دوره ۸، شماره ۳۱، پاییز ۱۳۹۶، صفحه ۵۵-۷۸.
- مصباحی جهرمی و ادیب زاده م. (۱۳۹۶) تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی. تعدیل کننده نقش یادگیری سازمانی ۲۰۱۶؛ ۲ (۵): ۲۵-۴۳.

Anderson N, Potocnik K, & Zhou J.(2014) Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management* 2014; 40(5): 1297-333.

Borghini S.(2005) Organizational creativity: Breaking equilibrium and order to innovate. *Journal of Knowledge Management* 2005; 9(4): 19-33

Chen L, Zheng W, Yang B & Bai S.(2016) Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal* 2016; 37(7): 843-59.

- Curry LA, Brault MA, Linnander EL, McNatt Z, Brewster AL, Cherlin E, et al. (2018) Influencing organizational culture to improve hospital performance in care of patients with acute myocardial infarction: A mixed-methods intervention study. *BMJ Quality & Safety* 2018; 27(3): 207-17. 4.
- Daft RL. (2010) *Organization Theory and Design*. 10th ed. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning; 2010: 1-55.
- Eskiler E, Geri S, Sertbas K & Calik F.(2015) The effects of organizational culture on organizational creativity and innovativeness in the sports businesses. *Journal The Anthropologist* 2016; 23(3): 590-7.
- Ismail S, Romle AR & Azmar NA. (2015)The impact organizational culture on job satisfaction in higher education institution. *International Journal of Administration and Governance*; 1(4): 14-9. 3.
- Johansson C, Astrom S, Kauffeldt A, Helldin L & Carlstrom E.(2014) Culture as a predictor of resistance to change: A study of competing values in a psychiatric nursing context. *Health Policy* 2014; 114(2-3): 156-62. 5.
- Kamasak R, Bulutlar F.(2010) The influence of knowledge sharing on innovation. *European Business Review* 2010; 22(3): 306-317.
- Liao SH, Wu CC.(2010) System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications* 2010; 37(2): 1096-1103.
- Naranjo-Valencia JC, Jimenez-Jimenez D & Sanz-Valle R.(2017) Organizational culture and radical innovation: Does innovative behavior mediate this relationship? *Creativity and Innovation Management* 2017; 26(4): 407-17.
- Probst JB.(2001) *Managing knowledge. Building Blocks for Success*. England: Whiely; 2000: 42-35
- Tabeli H, Eskandari GH & Ansarimanesh M. The relationship between organizational culture and transformational leadership in the administration of prisons in Iran. *Journal Management System* 2017; 8(30): 195-218[Article in Persian
- Zampetakis LA, Gotsi M, Andriopoulos C, Moustakis V. (2011) Creativity and enterpreneurial intention in young people. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation* 2011; 12(3): 570-585.

The relationship between organizational culture and organizational creativity with the mediating role of knowledge management

Elham Mohammad Esmaily

MA Graduated, Department of Cultural Management, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran (e.esmaely@yahoo.com)

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational culture and organizational creativity with the mediating role of knowledge management of employees of the Tehran Education Evaluation Organization. The method used in this study was descriptive-correlational in terms of applied purpose and in terms of data collection method. In this study, the statistical population included 349 employees of the Tehran Education Evaluation Organization, of which 168 people were considered as a sample size using Morgan table and stratified random sampling method. In order to collect information, three standard questionnaires of Robbins Organizational Culture Standard Questionnaire (1998), Probest Knowledge Management Standard Questionnaire (2000) and Mesbahi Jahromi and Adibzadeh (1396) Standard Organizational Creativity Standard Questionnaire were used. In order to measure the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha method was used. The values of this coefficient for each questionnaire were 0.84, 0.87 and 0.76, respectively. Content validity was also used to assess validity, for which the questionnaires were approved by relevant experts. Data analysis was performed by conducting questionnaires through SPSS software in two descriptive and inferential sections (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation test, multiple regression test). Findings showed that there is a positive, significant and direct relationship between organizational culture and organizational creativity with the mediating role of knowledge management of employees of Tehran Education Evaluation Organization.

Keywords: organizational culture, organizational creativity, knowledge management