



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

## بررسی روابط بین فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و توانایی پاسخگویی محیطی

### چکیده:

هدف - هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر روی قابلیت پاسخگویی محیطی (ERC)، هم به طور مستقیم و هم از طریق مدیریت دانش (KM) در سازمان های منتخب تحقیقاتی صنعتی ایران (IIRO) است. علاوه بر این، اثرات چهار نوع فرهنگ سازمانی بر ERC و KM در جمعیت ر هدف نیز مقایسه می شود. طراحی / روش شناسی / رویکرد - روابط بین ERC، KM و فرهنگ سازمانی با استفاده از بررسی داده ها از طریق روش مدل سازی معادلات ساختاری در نظر گرفته می شود. پرسشنامه پنج گزینه ای لیکرت به عنوان ابزاری برای ارزیابی متغیرها استفاده شد. نمونه نویسندگان شامل 276 نفر از اعضای 13 سازمان برگزیده هدف می باشد که نام آنها به دلیل توافق قبلی ذکر نشده است. یافته ها - نتایج نشان می دهد که فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با ERC، به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق میانجیگری KM دارد. علاوه بر این، در مقایسه با انواع فرهنگ سازمانی دیگر، فرهنگ نوآوری بالاترین همبستگی با ERC، هر دو به طور مستقیم و یا از طریق KM به عنوان یک متغیر واسطه دارد. علاوه بر این، فرهنگ مشارکتی نیز رابطه مستقیم معناداری با ERC دارد، در حالی که فرهنگ سازگاری و اثربخشی به طور غیر مستقیم ارتباط معنا دار و مثبتی با ERC از طریق KM دارد. بنابراین، نتایج این تحقیق شواهد مناسبی ارائه می دهد که ERC می تواند به طور مستقیم توسط فرهنگ نوآوری و KM تحت تأثیر قرار گیرد.

اصالت / ارزش - مزیت این مقاله در مقایسه با سایر تحقیقات مربوطه بررسی ERC مبتنی بر متغیرهای مرتبط با فرهنگ و دانش می باشد. بنابراین، می توان پیشینه ERC را گسترش و این می تواند برای مدیران مفید باشد که با شرکت تحقیقاتی صنعتی برخورد می کنند.

کلمات کلیدی: توانایی پاسخگویی محیطی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، ایران

## 1. مقدمه

سرعت رشد جهانی، رقابت پذیری، تغییر تقاضای مشتری و پیشرفت های سریع تکنولوژی محیطی را فراهم می کند که حفظ مزیت رقابت بسیار سخت است، اگر امکان پذیر نباشد، حاصل می شود، (بات و همکاران، 2010). علاوه بر این، تنوع و پیچیدگی حوادث و رویداد که خارج از سازمان ها اتفاق می افتد و معمولا با سایر پیش بینی های نامعلوم روند آینده حتی مشکل تر همراهی می شود. تحت این شرایط، بالا بودن حساسیت و توانایی به موقع و پاسخ سریع به تغییرات بازار ضروری، (هرلی و هالت 1998، وانگ 2009) و عوامل موفقیت کلیدی برای شرکت ها حیاتی هستند (بات و همکاران، 2010؛ اخوان و همکاران، 2010؛ جعفری و همکاران، 2007؛ جعفری و همکاران، 2011)؛ در غیر این صورت، نادیده گرفتن تغییرات زیست محیطی و عدم آمادگی برای آینده ممکن است منجر به از دست دادن بسیاری از فرصت های در حال ظهور و از بین بردن مزیت رقابتی سازمانها شود (ماتسون و مک فارلین، 1999؛ میهان و داوسون، 2002؛ هولگل، 2005؛ استروی و همکاران، 2005؛ ریچارد و هلوگ 2007). بنابراین، بسیاری از شرکت های پیشگام سعی می کنند تا به طور مداوم بر محیط زیست نظارت کنند تا مزیت رقابتی و روند پیشرفت خود را حفظ کنند (گرت و همکاران 2009، چائو و اسپیلان 2010). توانمندسازی عملکرد در نظارت بر محیط زیست با حساسیت بالا و تقویت واکنش مناسب و به موقع به تغییرات آن، سازمانها را قادر می سازد تا پیشرفت کنند و به نیازها و فرصت های ضروری بازار ناخودآگاه برای بهره برداری بیشتر اذعان کنند (اسلاتر و اولسون 2002؛ جعفری و همکاران، 2010).

بنابراین، برای سازمان ها کاملا ضروری است تا چنین توانایی را به عنوان ابزاری برای دستیابی و به روز رسانی مزایای رقابتی بهبود دهند. از این منظر، این مطالعه تلاش می کند تا اثرات عمیق مدیریت دانش (KM) به عنوان مفهومی فراتر از فن آوری اطلاعات و سیستم ها، بر توسعه قابلیت پاسخگویی محیط زیست (ERC) به

منظور معرفی یک ابزار موثر برای شناسایی و تجزیه و تحلیل تغییرات محیطی و ارائه راه حل های مناسب بررسی کنند. حقیقت این است که KM در دسترس بودن ارزش دانش را در زمان و فرد مناسب به ترتیب افزایش می دهد ( اخوان و همکاران، 2009) و دانش را برای کسب و کار برای سرعت بخشیدن به شرایط جدید بازار فراهم می کند (تسنگ، 2010؛ جعفری و همکاران، 2009). علاوه بر KM، فرهنگ سازمانی که دارای اثرات متنی بر فرایندهای سازمانی است (جعفری و همکاران، 2008) مانند KM و ERC مدل تحقیق به عنوان یک متغیر مستقل درج شده است. علاوه بر این، اثرات چهار نوع از فرهنگ سازمانی بعدا مقایسه می شوند. در نهایت، بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها جمع آوری شده از جمعیت نمونه، فرضیه های تحقیق مورد آزمایش قرار گرفته و یافته ها بر اساس آن ارائه می شود.

## 2. بررسی نظری پیشینه تحقیق

### 2.1 فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی نشان دهنده ویژگی های یک سازمان است که روابط کاری روزمره کارکنان را هدایت و آنها در مورد نحوه رفتار و ارتباط درون سازمان و همچنین نحوه ایجاد سلسله مراتب شرکت راهنمایی می کند (ریبری و سیتار، 2003). از این دیدگاه، فرهنگ یکی از مهمترین ویژگی های یک سازمان با ویژگی های متنی است که می تواند هر دو حامی باشند و اثرات بازدارنده در تمام زمینه ها و فعالیت های سازمان، شامل پاسخگویی به تغییرات زیست محیطی می باشد. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موفقیت کلیدی KM است زیرا فرهنگ بر یادگیری، کسب، اشتراک گذاری و دیگر زمینه های مرتبط با دانش تاثیر می گذارد (علوی و لیدرن، 2001؛ گومر، 1998؛ مارتین، 2000).

در مقابل، فرهنگ سازمانی نیز به عنوان مانع اصلی موفقیت KM در سازمان ها شناسایی می شوند (راستوگی، 2000؛ ریبرت و سیتار، 2003). بنابراین، نفوذ فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل در KM و ERC در این مقاله بحث می شود. بررسی پیشینه تحقیق نشان می دهد که فرهنگ سازمانی معمولا مجموعه ای از ارزش های کلیدی، مفروضات، ادراکات و هنجارهای مشترک بین اعضای سازمان و به نوبه خود به عنوان روش

صحیح رفتار و عمل یاد می شود (شین 1990، دشیپاند و وبستر 1989، کامرون و کوئین 1999، میرون و همکاران 2004، دافت 2005).

در پژوهش تطبیقی، فرهنگ سازمانی به طور کلی بر اساس ویژگی های مختلف طبقه بندی شده است. برای مثال، لیتوین و استرینگر (1968)، اوچی (1980)، والاچ (1983)، و وبر (1947)، هر چند تحت عناوین مختلف، همه فرهنگ های سازمان ها را به عنوان ترکیبی از ویژگی های بوروکراتیک، نوآورانه و حامی در نظر می گیرند. بررسی ارتباط بین انواع مختلف فرهنگ سازمانی، ERC و KM در سازمان های هدف، این مطالعه بر مفهوم سازی فرهنگ سازمانی چانگ و لین (2007) تاکید می کند که از سوی مدل ارزش رقابت کوین (1988) نشئت گرفته است.

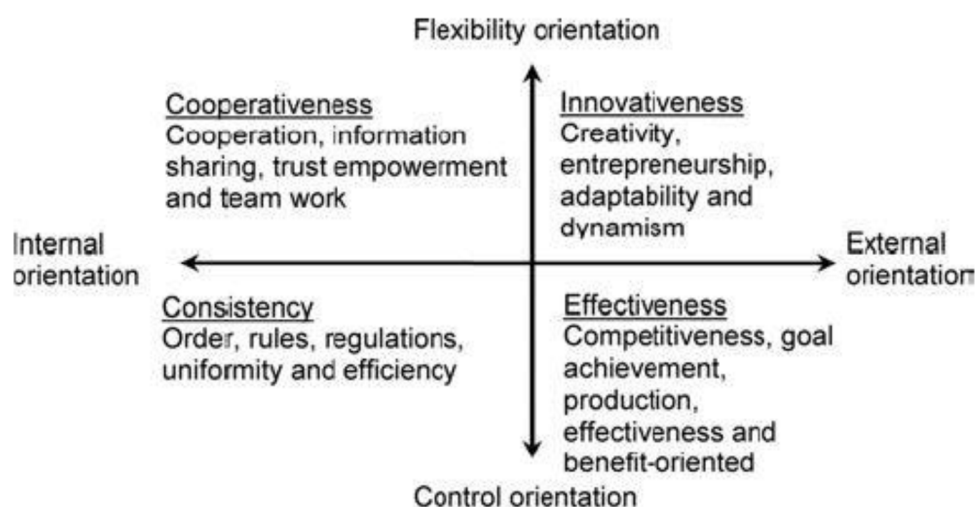
بسیاری از مدل های ارائه شده توسط بسیاری از محققان با نوع شناسی ساختار ارزش رقیب سازگار هستند. بر اساس گزارش Google Scholar، ساختار کوین تا سال 25 ماه می 2013 به 1666 بار رسیده است که میتواند به عنوان مقاوم بودن مدل در نظر گرفته شود.

علاوه بر این، در زمان کنترل نام محققان که ساختار کوین را ذکر کرده اند شما می توانید دانشگاه های معتبر را در علم سازمانی پیدا کنند برای مثال، ریچارد ال دافت، کارت مورگان، گری یوکل و تیلور کوکس. ساختار ارزش رقابتی بر تنش و تناقض اصلی در سیستم های انسانی تمرکز می کند. تاکید اصلی آن بر تضاد بین ثبات و تغییر و کنتراست بین محیط داخلی و خارجی است. زیرا این ساختار به این واقعیت اشاره می کند که سازمان ها به دنبال ارزش های رقیب و پارادوکس هستند، آن رویکرد ارزش رقابتی نامیده می شود.

شکل 1، چهار نوع فرهنگ را توضیح می دهد توسط تقاطع این دو بعد مذکور تشکیل می شود. در این مدل، صفتی که بر انعطاف پذیری و جهت گیری های داخلی تأکید دارد، فرهنگ همکاری نامیده می شود. این نوع فرهنگ سازمانی محیط کار دوستانه و صمیمی فراهم می کند و بنابراین مشارکت کارکنان،

تبادل اطلاعات و دانش، اعتماد، توانمندسازی و کار تیمی را افزایش می دهد (چانگ و لین، 2007). فرهنگ نوآوری که توسط انعطاف پذیری و جهت گیری بیرونی مشخص می شود منبع: چانگ و لین (2007) محیطی خلاق و پویا فراهم و بر روی ریسک پذیر کارآفرینی، سازگاری و پویایی تأکید می کند (کامرون و کوین، 1999).

شکل 1: ساختار فرهنگ سازمانی



سازگاری فرهنگ بر گرایشات داخلی و کنترل تأکید دارد. آن معمولاً شرایط کار رسمی و منظمی را ایجاد می کند و بر این اساس تمایل به کنترل کارکنان دارد.

این نوع فرهنگ، که فرهنگ سلسله مراتبی نیز نامیده می شود، بر نظم، یکنواختی، کارآیی، قوانین و مقررات تمرکز دارد. در نهایت، فرهنگ اثربخشی که محصول محیط زیست و کنترل جهت گیری است، رقابت، دستیابی به هدف، تولید، اثربخشی، اقدامات سودمند را افزایش می دهد و سازمان های سودآور را تولید می کند. (کامرون و کوین، 1999).

## 2.2 مدیریت دانش

امروزه کسب دانش ضروری است و به عنوان یک منبع انرژی در نظر گرفته می شود (اوجی راپانگاپان و همکاران، 2010) برای موفقیت هر تلاش سازمانی، به ویژه فعالیت هایی مانند شناسایی و پاسخ به تغییرات

زیست محیطی که با تبادل و تولید اطلاعات، اطلاعات و دانش داخلی و خارجی بین افراد مختلف سروکار دارد. در حالی که دانش از داده ها و اطلاعات متفاوت است، آن مربوط به هر دو آنها است (داونپورت، پروساک 1998)، ملهورتا (1997) KM را به عنوان همکاری ترکیبی داده ها و ظرفیت پردازش اطلاعات از فن آوری اطلاعات، ظرفیت خلاق و نوآور انسان ها می باشد.

داونپورت و پروساک (2000) همچنین دانش را به عنوان ترکیبی روان از تجربه منطقی، ارزش، اطلاعات متنی و بینش متخصص که ساختاری را برای ارزیابی فراهم، تجارب و اطلاعات جدید را ترکیب می کند. سپس، KM را به عنوان مدیریت دانش شرکت از طریق فرایند سازمانی سیستماتیک و مشخص شده برای کسب، سازماندهی، حفظ، اعمال و به اشتراک گذاری دانش برای دستیابی به مزیت رقابتی می باشد.

کلیمونز (2002) همچنین به KM به عنوان یک روند سیستماتیک اعتقاد دارد که دانش لازم برای موفقیت سازمان شناسایی، تولید، به اشتراک گذاشته و استفاده می شود. بررسی پیشینه تحقیق نشان می دهد، علیرغم تفاوت ها در تعریف دانش و مدیریت دانش، برخی از فرآیندهای کلی مدیریت دانش که اغلب توسط محققان ذکر شده می تواند شناسایی و به چهار دسته خاص تقسیم شود.

جدول 1 یافته های هشت نظریه پرداز برجسته را توصیف می کند که یک پایه را برای توسعه مدل تحقیق تشکیل می دهند.

جدول 1: طبقه بندی فرایند KM

منابع	تولید / خرید	سازماندهی / صرفه جویی	پخش / به اشتراک گذاری	کاربرد
پنتلند (1995)	ساخت و ساز	ذخیره سازی سازمان	توزیع	کاربرد
نوناکا (1995)	ایجاد	دسترسی	توزیع	کاربرد
دی مارست	ساخت و ساز	تجسم	توزیع	استفاده

				(1997)
لیوویتز (1999)	شناسایی ضبط	ذخیره سازی	اشتراک	تقاضا / فروش
داونپورت (2000)	توسعه دادن	سازماندهی	توزیع	مدیریت دارایی
کلمونز (2002)	شناسایی تولید ب		اشتراک گذاری	کاربرد
گلیناس (2004)	تشخیص	صرفه جویی در بازیابی	توزیع	استفاده
جنکس (2008)	اکتساب	ارزیابی ذخیره سازی	توزیع	کاربرد

همانطور که در جدول 1 دیده می شود، بسیاری از محققان KM و فرایندهای آن را توصیف کرده اند. ما تعریف امان از KM به عنوان فرآیندهای تولید و به دست آوردن، سازماندهی و ذخیره، انتشار و به اشتراک گذاری و استفاده از دانش برای ارائه دانش مناسب به افراد مناسب در زمان مناسب برای کمک به آنها در تصمیم گیری درست و انجام دادن وظایف خود ارائه می دهد. این نوع القاء اغلب در متون مختلف علمی مورد استفاده قرار می گیرد ( چوی و لی 2000، هولسپیل و جوشی 1999، چن و چن، 2005. علاوه بر این، برک (1999) فرآیندهای KM را به چهار دسته اصلی تقسیم می کند که مشابه طبقه بندی ما می باشد.

در حقیقت، تولید و کسب دانش، همچنین توسط سایر شرایط مانند ضبط"، "ساخت" و "خلق"، توصیف می شود. فرایند توسعه و جایگزینی دانش جدید با دانش موجود در پایگاه داده دانش ضمنی و صریح است، (نوناکا و تاکوچی 1995). ذخیره دانش و سازماندهی جهت تجمع، اسناد، طبقه بندی، آرشیو، ذخیره سازی و تهیه دانش برای تسهیل بهره برداری و توزیع آن است. به اشتراک گذاری و انتشار دانش شامل تبادل، حمل و نقل و توزیع دانش مناسب برای افراد و گروه های مناسب می باشد.

اصطلاح "به اشتراک گذاری" بیشتر برای دانش ضمنی و اصطلاح "انتشار" برای دانش صریح استفاده می شود. زیرا شناسایی، نسل، سازماندهی و انتشار دانش فقط بهره برداری آن را تضمین نمی کند و ارزش، آخرین فرایند برنامه کاربردی دانش بسیار مهم است.



### 2.3 توانایی پاسخگویی محیطی

از دیدگاه تئوری مبتنی بر منابع شرکت ها، پاسخگویی بازار توانایی شرکت برای تطبیق مجدد مهارت‌ها و منابع سازمانی آن را بازتاب می‌کند تا با الزامات زیست محیطی جدید سازگار باشند (وانگ، 2009). با استفاده از مزایای این توانایی ها، شرکت ها می‌توانند به راحتی و به سرعت اقدامات استراتژیک بازار گرا را توسعه و اجرا کنند از جمله ایجاد محصولات جدید، طراحی مدل های کسب و کار جدید، ارائه ارزش های جدید به مشتریان و بهره برداری از تقسیم بازار جدید (وانگ، 2009). این به تنهایی نیاز به انعطاف پذیری و سازگاری سازمانی دارد (رندال و همکاران، 2003)

شناسایی محیط زیست و توانایی پاسخگویی شرکت برای درک سریع، شناسایی و پاسخ به تغییرات زیست محیطی از جمله خواسته های مشتری، حرکت رقبا و روند بازار می باشد (نی دومولو و ناتس 1998). پراهالاد و هامل (1990) تأکید می‌کنند که شرکت ها باید درک خود را از قوانین در صنایع بیشتر کنند و به دنبال تغییر روند باشند. جیائو و همکاران (2010) بر این باورند که درک پیامدهای تحولات زیست محیطی فعلی ضروری است. شرکت ها باید اطلاعات بازار را ایجاد و انتشار دهند و طرح های محصول و خدمات مشتری به تناسب نیازهای متنوع مشتریان و بخش های بازار تنظیم کنند (کوهلی 1990).

اگر چه مشتری تمرکز اصلی شرکت است، اما این برای شرکت ها ضروری است تا به طور گسترده ای سایر تغییرات در شرایط بازار را درک کنند مانند رفتارهای رقبا، تامین کنندگان و غیره که ممکن است به طور قابل توجهی تحت تأثیر عملکرد شرکت در رقابت قرار گیرد (جاورسکی و کوهلی 1993). بنابراین ERC نه تنها به بخش فروش یا بازاریابی محدود می‌شود، بلکه باید در سراسر سازمان گسترش یابد، و همه واحد ها باید با دقت بر روند زیست محیطی نظارت داشته باشند.

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که یک تعریف جامع از قابلیت پاسخگویی محیطی و حساسیت هنوز مشخص نشده است. این مفهوم هنوز هم به ابهام و پیچیدگی اشاره دارد (کریتچانچای و مک کارتی 1999) ،

به هر حال برخی از آنها، مانند آیتون (1995، ص 205)، معتقدند که این ابهام و پیچیدگی در برخی از مفاهیم، نشان دهنده توانایی های آنها در تأثیر مدیریت است. جهت توسعه ساخت ERC، تمرکز اصلی بر تعاریف مختلف (جدول 2) و تفسیرهای ERC ارائه شده توسط متخصصین مختلف را تدوین می کنیم.

برناردز و هانا (2009) معتقدند که همه تعاریف ERC بر سه نقطه محوری تأکید دارند. اول، همه تعاریف مربوط به پاسخگویی با اصطلاحات مانند نیازها و خواسته های مشتری است (تانک و گاپتا 1993)، درخواست (هولوگ 2005)، سفارشات (آیتون 1995) و علائم بازار (کاتالان و کوتزاب 2003) و منحصر به محرک های خارجی (ریچهارت و هولوگ 2007). دوم، همه آنها بر ابعاد زمان با چنین عباراتی به موقع تأکید دارند (تانک و گاپتا 1993، چن و همکاران 2004)، زمان بندی مناسب (دان و بارچی، 1996)، زمان موثر (کاتالان و کتزاب، 2003) و سرعت (ریچ هارت و هولوگ، 2007). سوم، نشانه هایی وجود دارد که ماهیت پاسخ ها باید مرتبط باشد. چنین ارتباطی می تواند از طریق شرایط هوش، آگاهی (کریت چان چای و مک کارتی 1999)، راه حل موثر، سازنده برتر و غیره باشد (بارچری و دان 1996)، بنابراین، در این تحقیق، ERC به عنوان یک نوع صلاحیت تعریف می شود که سازمان ها را قادر می سازد تا به سرعت تغییرات محیطی را شناسایی و به آنها پاسخ مناسب دهند.

#### 2.4 فرهنگ سازمانی و ERC

اعتماد به نفس برخی از سازمانها همراه با برخی سازمانهای دیگر می تواند قابلیت مهمی باشد که ممکن است توسط سایر شرکت کنندگان تقلید نشود. این قابلیت، سرمایه سازمانی است، بر اساس فعالیت های قابل اعتماد مختلف ایجاد شده تا تاثیرات خود را بر روی محیط طبیعی در همکاری با تعدادی از سهامداران کاهش دهند.

این توانایی سازمانی برای هر شرکت متفاوت است. آن بستگی به توسعه پایه ای در دیدگاه ها و ایده های سازمان همراه با اصلاحات در فضای سازمانی طی یک دوره زمانی دارد. این قابلیت، یک توانایی اجتماعی داخلی است زیرا در رفتار کارکنان بر اساس فرهنگ سازمانی ذاتی است. بطور همزمان، این قابلیت توانایی اجتماعی

خارجی بر اساس ارتباط محرمانه تعاونی بین شرکت و سهامداران مرزی است (کاف 1997). بنابراین بر اساس آنچه که قبلا مورد بحث قرار گرفت، فرضیه زیر را در این مطالعه فرض می کنیم:

H1 فرهنگ سازمانی به طور مستقیم بر ERC تاثیر می گذارد.

## 2.5 فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

محققان در بررسی برنامه های KM ناموفق هستند تا نشان دهند که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موفقیت کلیدی است (یانگ، 2007). لیم (2002) معتقد است در زمان اجرای برنامه های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و همچنین جنبه های تکنولوژیکی باید بررسی شوند.

### جدول II : تعاریف ERC

تعریف	مرجع
توانایی شرکت در پاسخ به موقع به نیازهای مشتری و خواسته ها	تانک و گوپتا (1993)
توانایی برای واکنش هدفمند و در زمانبندی مناسب، رویدادهای مهم، فرصتها یا تهدیدات جهت حفظ مزیت رقابتی،	بارکلی و دان (1996)
توانایی یک سیستم تولید برای ایجاد پاسخ سریع و متعادل به تغییرات قابل پیش بینی و غیر قابل پیش بینی که محیط تولید امروز را توصیف می کند.	گیندی و همکاران (1999) و سعد و گندی (1998)
توانایی پاسخ دادن و تطابق دادن زمان به طور موثر بر اساس توانایی خواندن و درک واقعی سیگنال های بازار	کاتالان و کتزاب (2003)

در واقع، فرهنگ سازمانی مناسب مورد نیاز برای تقویت فعالیت های مدیریت دانش، باید توسعه یابد. رفتار کارکنان از نظر به اشتراک گذاری دانش به وضوح می تواند فرهنگ سازمانی را نشان دهد (شین، 2004)

بنابراین، فرهنگ سازمانی و نظام پاداش باید اصلاح شود تا مردم را برای به اشتراک گذاری دانش خود با کارکنان دیگر تشویق کنند (چوآ و لام 2005، تسنگ 2010). در واقع، فرهنگ سازمانی عملکرد قابل توجهی در مدیریت دانش دارد. بنابراین، رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش باید بررسی شود. بنابراین، بر اساس بحث قبلی، فرضیه زیر را در این تحقیق پیشنهاد می کنیم:

H2 فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و مثبت بر KM تأثیر می گذارد.

## 2.6 KM و ERC

امروزه، جهت توسعه کالا، محصولات و خدمات آنها باید بررسی شوند، تا کالاها و خدمات را توسعه دهند که به نیازهای اجتماعی و زیست محیطی پاسخ می دهند. این کالاهای ساخته شده انسان باید قادر باشد تا به طور کامل از بشر در برابر تغییرات ناخواسته در محیط حفاظت کند.

بنابراین، با طراحی مجدد محصولات و خدمات، کالاهای جدید ارزش افزوده ساخته شده شامل موادی است که مشخصات روزمره روتین را حفظ می کند، اما قابلیت های مدرن که از قابلیت های سازگاری محیط زیست از شرکت ها حاصل می شود. این مواد مبتنی بر دانش با مشخصات توسعه یافته و پاسخگویی محیط زیستی ممکن است

است	کالاهای	هوشمند	نامیده	شود.
-----	---------	--------	--------	------

بوکوویتز و ویلیامز (2000) یک ساختار مدیریت دانش را ارائه می دهند. ساختارها در تلاش جهت نشان دادن که چگونه شرکت ها در حال ایجاد و اجرای عرضه مناسب دانش برای تولید ارزش هستند. در مدل خود، دانش ترکیبی از روابط، مخازن دانش، فن آوری های اطلاعاتی، پاسخگویی به محیط زیست، دانش فنی و منابع خارجی است.

چرخه مدیریت دانش آنها شامل هفت مرحله است که برای دریافت، استفاده، یادگیری، کمک، ارزیابی، ساخت / حفظ و ارائه می باشد. ارزیابی، ساخت / حفظ و انحراف فاز استراتژیکتر هستند، که توسط تغییرات در محیط ایجاد می شوند. از این رو، بر اساس بحث قبلی ما فرضیه بعدی را پیشنهاد می کنیم:

H3: مدیریت دانش به طور مستقیم و مثبت بر ERC تاثیر می گذارد.

### 3. مدل مفهومی و فرضیه های تحقیق

بر اساس بررسی پیشینه تحقیق و بحث های دقیق تا کنون ارائه شده، مدل مفهومی مطالعه شامل روابط پیشنهادی میان سه نفر و متغیرهای تحقیق به شرح زیر می باشد: در این مدل، KM (متغیر واسطه) و فرهنگ سازمانی (مستقل متغیر) به عنوان ساختارهای دوم قاعده در نظر گرفته شده اند.

در شرایطی که فرهنگ سازمانی دارای چهار بعد همکاری، فرهنگ، فرهنگ نوآوری، فرهنگ سازگاری و فرهنگ اثربخشی می باشد، باید اشاره کرد این تعمیم بر پایه فرضیه ای است که هر سازمان برخی از ویژگی های هر چهار نوع از فرهنگ های مختلف با شدت بالا و پایین دارد (کوئین و اسپریتزر، 1991). بنابراین بر اساس شکل

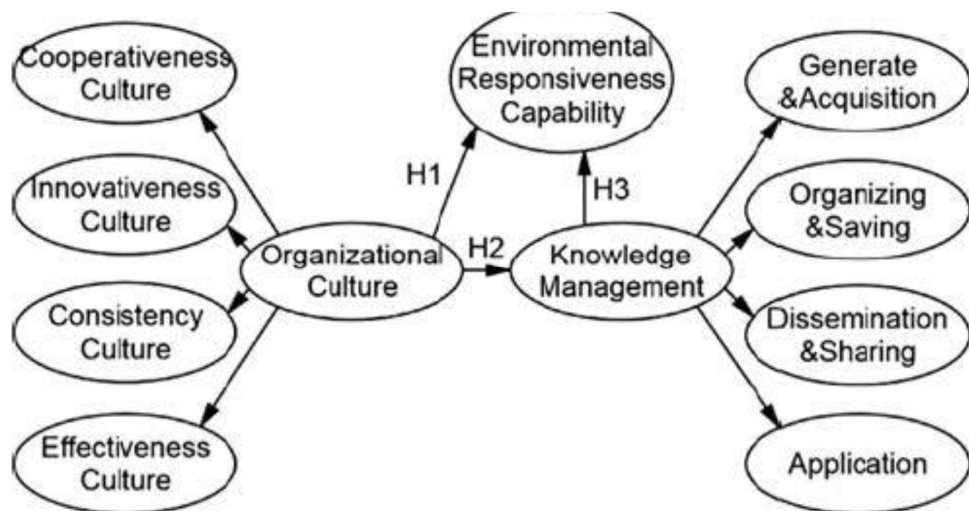
2، فرضیه اصلی تحقیق به شرح زیر خواهد بود:

H1 فرهنگ سازمانی به طور مستقیم بر ERC تاثیر می گذارد.

H2 فرهنگ سازمانی به طور مستقیم بر مدیریت دانش تاثیر می گذارد.

H3 KM به طور مستقیم بر ERC تاثیر می گذارد.

شکل 2: مدل اصلی تحقیق



#### 4. روش تحقیق

این مطالعه مطابق با پارادایم تحقیقاتی مثبت، فرض می‌شود که یک هدف یا یک واقعیت وجود دارد و می‌توان آن را تعمیم داد، و محقق دامنه مشکل را به عنوان یک ناظر مشاهده می‌کند و علاوه بر این، این مطالعه شامل توسعه فرضیه‌های نظری که باید تست شود تا پدیده دنیای واقعی اثرات را توضیح و پیش‌بینی کند که فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر ERC در IIRO دارند. دو روش عمده کمی وجود دارد: روشهای تحقیق تجربی و پیمایشی. هدف این مطالعه تمرکز بر روی پرسش تحقیق «چه چیزی» است. اگر تمرکز بر رویدادها معاصر باشد و نیازی به کنترل حوادث رفتاری ندارد. بنابراین استفاده از روش تحقیق برای این مطالعه مناسب است در حالی که شرایط برای انجام برنامه ریزی تحقیقات تجربی مناسب نیستند (بین، 1994).

این مطالعه یک مدل طراحی تحقیقاتی توسعه یافته توسط سکاران (1992) را تصویب کرد. این طراحی پژوهش پذیرفته شده برای این مطالعه بر اساس روش فرضی-قیاسی بود. این روش با یک ساختار نظری آغاز می‌شود، فرضیه‌ها را شکل و از نتایج مطالعه نتیجه‌گیری منطقی می‌گیرد.

کند. روش فرضی-قیاسی به طور گسترده ای طرح تحقیقاتی را به یک سری از مراحل تقسیم که منجر به پاسخ دادن به سوالات پژوهش می شود. (سکارن 1992).

روش های جمع آوری داده ها و اطلاعات براساس مطالعات کتابخانه ای و تکنیک پرسشنامه هستند. مدل مفهومی تحقیق با توجیهاات خوب از مطالعات کتابخانه توسعه یافته و هر یک از متغیرهای آن از طریق سوالاتی ارزیابی شده است که از پیشینه تحقیق گرفته شده است. داده ها به دست آمده با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. فرضیه های تحقیق پس از آن بررسی و یافته های ارائه شده است.

#### 4.1 نمونه آماری

استراتژی های نمونه گیری را می توان به دو گروه تقسیم کرد: احتمالاتی و غیر احتمالی. زمانی نمونه گیری غیر احتمالی می تواند اجرا شود که محقق اعضای قابل مشاهده ترجیح داده شده از جمعیت را اعمال کند یا زمانی که برخی از اعضا هیچ فرصتی برای انتخاب ندارند. احتمال نمونه برداری مفید است در جایی که یک نمونه جمعیت معمولی مهم است.

جامعه آماری پژوهش شامل سازمان تحقیقات صنعتی ایران (IIRO) می باشد که در زمینه های مختلف اجرا می شوند. آنها در استان های ایران پراکنده اند و بعضی از آنها خارج از دسترس هستند. بنابراین استراتژی غیر احتمالی برای نمونه برداری باید انتخاب شود. روشهای نمونه گیری غیر احتمالی عبارتند از هدفمند، نمونه گیری سهمیه ای و تصادفی. در زمان استفاده از نمونه برداری تصادفی، نمونه ای که انتخاب شده، نزدیک و به راحتی در دسترس است.

نمونه آماری این مطالعه شامل IIRO 13 بطور تصادفی انتخاب شده که در زمینه های مختلف مانند فیزیک، شیمی، فناوری نانو، مکانیک و الکترونیک می باشد. این شرکت ها در پنج استان ایران قرارداد دارند. تعداد کل 276 پرسنل، مدیران و معاونان از این 13 سازمان حجم نمونه را تشکیل دادند.

داده ها با استفاده از یک پرسشنامه جمع آوری شده که به طور کامل به پرسنل از قبل توضیح داده شد. جدول 3 بخش توصیفی داده ها را از جمعیت نمونه خلاصه می کند.

## 4.2 اقدامات

برای جمع آوری داده های مورد نیاز تحقیق، پرسشنامه بر مبنای بررسی پیشینه تحقیق و مشاوره با متخصصان به شرح زیر است:

### 4.2.1 فرهنگ سازمانی.

ما برای جمع آوری داده ها از روش بررسی پرسشنامه استفاده کردیم، و چهار نوع فرهنگ سازمانی را با استفاده از مقیاس لیکرت 5 گزینه ارزیابی کردیم از گزینه 1 \_ به شدت مخالف تا گزینه 5 \_ کاملاً موافق به عنوان قطب افراطی) توسط چانگ و لین (2007) مشخص و تایید شده است. در پرسشنامه هشت گزینه با استفاده از فرهنگ تعاونی ارزیابی شد، شش مورد برای فرهنگ نوآوری، شش مورد برای فرهنگ اثربخش مورد استفاده قرار گرفت و شش مورد برای فرهنگ سازگاری ارزیابی شد.

### 4.2.2 مدیریت دانش.

پاسخ دهندگان KM را در مقیاس پنج گزینه برای چهار بعد ارزیابی کردند:

تولید و کسب (GE)؛

(2) صرفه جویی و سازماندهی (OR)؛

(3) انتشار و به اشتراک گذاری (ST)؛ و

(4) برنامه (AP).

بر اساس مطالعات قبلی (جونز، 2009؛ گاریدو مورنو و پادیلا ملندز، 2011؛ هاندزیک، 2011)، GE با سه بعد ارزیابی شد: تولید دانش و مکانیسم های کسب، پر کردن شکاف و فرآیندهای دانش برای ایجاد دانش جدید مبتنی بر دانش قبلی. OR با چهار بعد ارزیابی شد:



مکانیزم‌ها برای اسناد، پایگاه داده‌ها و انبار داده‌ها و مکانیسم‌ها برای پالایش دانش. ST با سه بعد ارزیابی شد: مکانیزم برای اشتراک دانش، وجود مراکز کتابداری و سند و وجود فضاهای به اشتراک گذاری دانش مانند جوامع عملی. AP با سه آیت‌م ارزیابی شد: مکانیزم برای استفاده دانش، توسعه دانش اجرایی کارکنان و ترکیب دانش موجود برای برآورده ساختن نیازهای رقابتی.

**4.2.3 قابلیت پاسخگویی محیطی.** پاسخ دهندگان ERC در یک مقیاس پنج نمره برای چهار بعد زیر ارزیابی کردند:

(1) پاسخگویی در بازار (RE)؛

جدول III: اطلاعات توصیفی نمونه

شغل (درصد)	کارشناس (26)	سرپرست (16)	مدیر (47)	دستیار (11)
تحصیلات (درصد)	فوق دیپلم (10)	لیسانس: (74)	فوق لیسانس: (15)	دکتر: (1)
تجربه کاری (سال: درصد)	6:5	14:10-5	25:15-10	15:55
سن (سال: درصد)	30.7	30-35:19	35-40:27	>47

(2) یادگیری سازمانی (LE)؛

(3) هماهنگی مجدد (CO)؛ و

(4) ادغام (IN).

پیرو مطالعات قبلی (نیدومولو و ناتس 1998، پاولو و الساوی 2006)

RE با چهار بعد ارزیابی شد:

(1) چابکی برای پاسخ به تغییرات محیطی؛

(2) نظارت بر محیط زیست برای شناسایی فرصت های کسب و کار جدید؛

(3) چابکی برای ورود به بازارهای جدید، توسعه محصولات جدید؛ و

(4) حساسیت به نوآوری رقبا.

LE با چهار بعد ارزیابی شد:

(1) تمایل سازمان برای بهبود توانایی های کارکنان؛

(2) فضای یادگیری؛

(3) شکست به عنوان دیدگاهی برای یادگیری؛ و

(4) تشویق جو برای به اشتراک گذاری ایده ها.

CO با چهار بعد ارزیابی شد:

(1) هماهنگی بین فرایندهای سازمانی و توانایی های کارکنان؛

(2) اختصاص فعالیت به کارکنان بر اساس توانایی های خود؛

(3) اختصاص مؤثر منابع به پروژه ها و فرایندها؛ و

(4) هماهنگی فرایندهای سازمانی.

IN با پنج بعد ارزیابی شد:

(1) تعریف فعالیت های جدید بر اساس شرایط جدید؛

(2) ادغام مجدد فرایندهای سازمانی؛

(3) همکاری بخش های مختلف؛

(4) ادغام اهداف تقسیم و سازمانی؛ و

(5) درک جامع در مورد کار سازمانی.

(4) روایی و اعتبار پرسشنامه

روایی بخش های مختلف پرسشنامه بر اساس اطلاعات ضریب آلفای کرونباخ با مقادیر آلفا مورد تایید قرار گرفت :

مشارکت؛	فرهنگ	• برای	0.87
نوآوری	فرهنگ	• برای	0.86
سازگاری؛	فرهنگ	• برای	0.83
اثر بخشی؛	فرهنگ	• برای	0.86
دانش؛	کسب و تولید	فرآیند • برای	0.77
دانش؛	اشتراک گذاری	فرآیند انتشار و به	• برای 0.74
دانش؛	درخواست	فرآیند • برای	0.86
دانش؛	ساز و ذخیره	فرآیند سازماندهی • برای	0.82
؛	• برای ERC	0.88	
و	فرهنگ	متغیر کل • برای	0.96

0.91 • برای کل KM.

#### 4.4 مدل های ارزیابی تحقیق

قبل از تشکیل مدل های تحقیق اولیه، ثانویه و آزمایش فرضیه ها، هر متغیر تحقیق به عنوان یک ساختار مجزا معرفی شد. در اینجا موارد مذکور دو نوع از سازه هستند. ساختار هدف مرتبه اول شامل متغیرهای فرهنگ

نوآوری، فرهنگ سازگاری، فرهنگ اثر بخشی، همکاری فرهنگ، ERC و فرآیندهای اصلی KM است. هدف مرتبه اول نیز شامل ایجاد متغیرهای فرهنگ سازمانی و سازمان می باشد. برای جلوگیری از کاهش اندازه نمونه، داده های از دست رفته با روش حداکثر احتمال با استفاده از نرم افزار AMOS اصلاح شدند. هر یک از ساختارهای تحقیق با استفاده از روش تجزیه و تحلیل عامل تایید شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. معیارهای تناسب جهانی و دقیق و اهمیت بارگذاری عوامل به صورت جداگانه محاسبه شدند. نتایج منعکس کننده تناسب مطلوب و معیارهای تناسب جهانی مناسب و اهمیت تمام بارهای عامل در  $p = 0.001$  برای همه مدل ها بود. لازم به ذکر است که در SEM با استفاده از عامل روش بارگذاری، ساختار ارزیابی هدف که معمولاً بیضی شکل است از طریق متغیرهای مشاهده شده (اظهارات) مدل سازی شده که معمولاً مستطیل شکل هستند.

علاوه بر این، یک خطای ارزیابی برای هر یک از متغیرهای مشاهده شده و برای هر یک از متغیرهای هدف، یک خطای ساختاری اختصاص داده شده است. بر این اساس، نتایج دقیق تر در مقایسه با نتایج حاصل می شود که می تواند از طریق رویکردهای آماری سنتی مشابه دیگر حاصل شود.

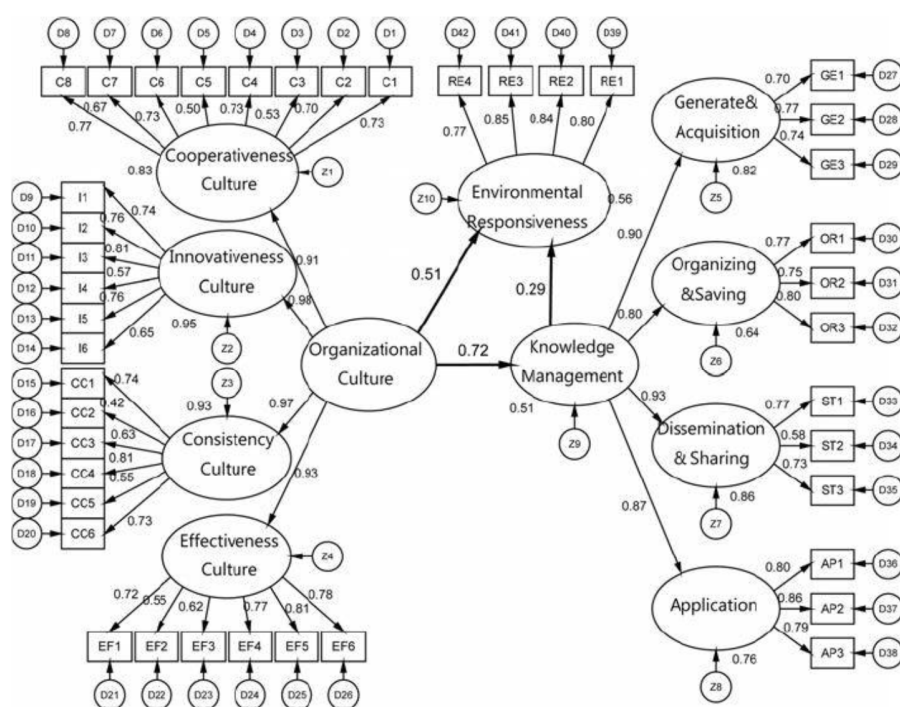
#### 4.5 مدل ساختاری تحقیق

پس از بررسی هر مدل فاکتور فردی، مدل ساختاری تحقیق توسعه یافته و با نتایج استاندارد ارائه شده در شکل 3 تجزیه و تحلیل می شود. صرفاً، واریانس نمایش مقادیر مشاهده شده در خروجی غیر فعال است. برخی از مهمترین اندازه تناسب برای مدل به شرح زیر است:

- مقدار بدست آمده از مجذور کای 1,353 در سطح قابل توجهی از  $p=0.001$  است؛
- مجذور کای / df برابر با 1.68؛ و
- سایر اقدامات عبارتند از: شاخص تناسب اندام 0.91 (IFI) ، شاخص تاکر-لوئیس 0.90 (TLI)، شاخص مناسب تطبیقی 0.91 (CFI) ، شاخص تناسب نرمال 0.81 (NFI) ،

شاخص تناسب نرمال پارسیمونی تطبیقی (PNFI) 0.81، شاخص تناسب تطبیقی پارسیمونی تنظیم شده (RMSEA) 0.82 (PCFI) 0.9، نسبت پارسیومی (PRATIO) 0.9 و خطای تقریبی مجذور ریشه میانگین (RMSEA) 0.05. شاخص های فوق الذکر کلا تناسب مطلوب را نشان می دهد. معیارهای تناسب اندک نشان داد که ضریب رگرسیون برای هر سه مسیر در سطح معناداری  $p < 0.001$  بود و بنابراین تمام سه فرضیه اصلی معتبر بود.

به دنبال ساختار فوق الذکر، یک مدل پژوهشی وابسته به آن برای مقایسه اثرات چهار نوع فرهنگ سازمانی بر KM و ERC در جمعیت هدف توسعه یافت، همانطور که در شکل 4 نشان داده شده است. شاخص های خروجی نشان داد که ضرایب به دست آمده برای روابط بین فرهنگ همکاری، KM و رابطه بین اثربخشی دانلود شده توسط دانشگاه مک ماستر در ساعت 18:25 در 30 ژانویه 2016 (PT) فرهنگ و ERC مهم نبودند.



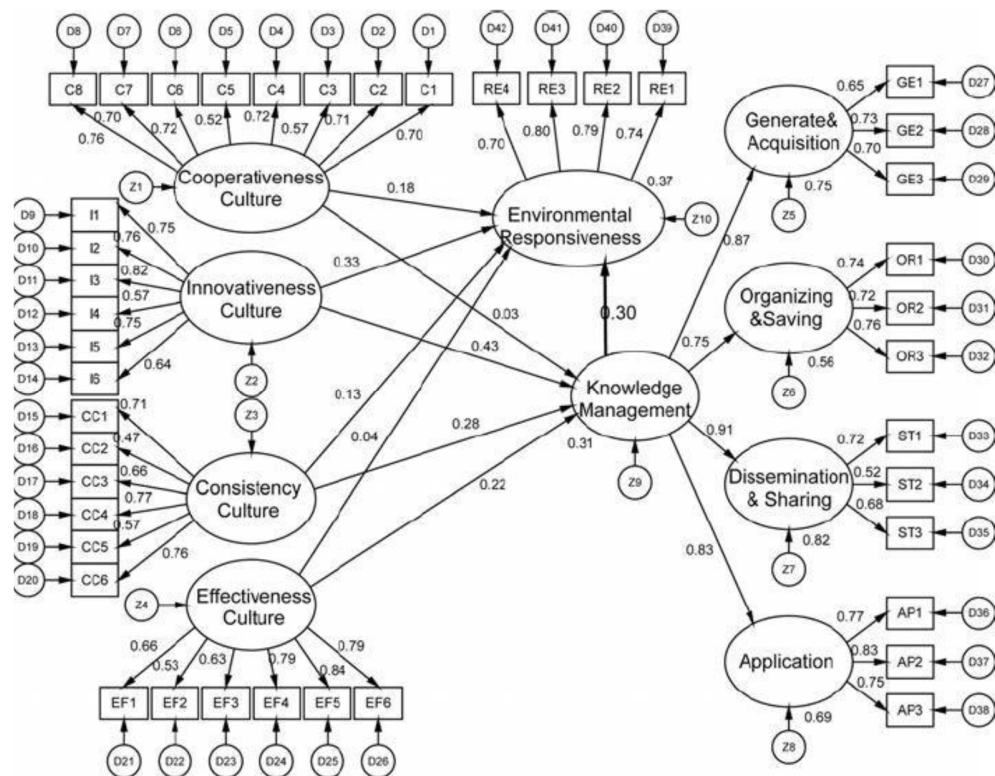
شکل 3: نتایج مدل اصلی در حالت استاندارد

بنابراین، مسیرهای مرتبط از آن مدل حذف شدند و اقدامات مجدداً مورد ارزیابی قرار گرفتند. مدل نهایی در شکل 5 دیده می شود.

باید اشاره کرد که اگر همبستگی بین هر نوع فرهنگ با هر دو  $KMor$   $ERC$  به صورت انحصاری محاسبه شد و سپس تمام مقادیر حاصل از آن در مقدار سطح  $p_{0.001}$ ، قابل توجهی هستند. همانطور که در جدول 4 نشان داده شده است. به هر حال، زمانیکه همه چهار نوع فرهنگ در مدل ثانویه در رقابت با یکدیگر ظاهر می شود، انواع فرهنگ با درجه ضریب همبستگی بالاتری تأثیری بر سایر موارد درجه پایین دارد.

## 5. بحث

نتایج مدل اصلی تحقیق نشان می دهد که روابط بین این سه متغیر اصلی مثبت و قابل توجه است. بنابراین، سه فرضیه اصلی موجود تایید شده معتبر است. ضریب رگرسیون بین فرهنگ سازمانی و  $ERC$  0.51 است، در حالی که این ضریب بین  $KM$  و  $ERC$  0.29 است. زیرا مقدار ضریب برای مسیر فرهنگ سازمانی بیشتر از مقادیر ضریب مدیریت دانش است که اثرات نسبتاً به دلیل تأثیر فرهنگ سازمانی از طریق میانجیگری مدیریت دانش است، می توان نتیجه گرفت که  $ERC$  در سازمان های هدف بیشتر تحت تأثیر فرهنگ سازمانی به جای  $KM$  قرار می گیرد. یکی از دلایل اصلی این تعمیم را می توان به این واقعیت نسبت داد که  $KM$  به عنوان یک سیستم یکپارچه مراحل اولیه توسعه در بیشتر سازمان های هدف قرار دارد. بنابراین، پیامدهای کلی اجرای  $KM$  بر رویه های سازمانی مختلف و فعالیت ها، شامل  $ERC$ ، هنوز به بلوغ خود در سازمان ها نرسیده، در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت.



شکل 4: نتایج مدل فرعی در حالت استاندارد

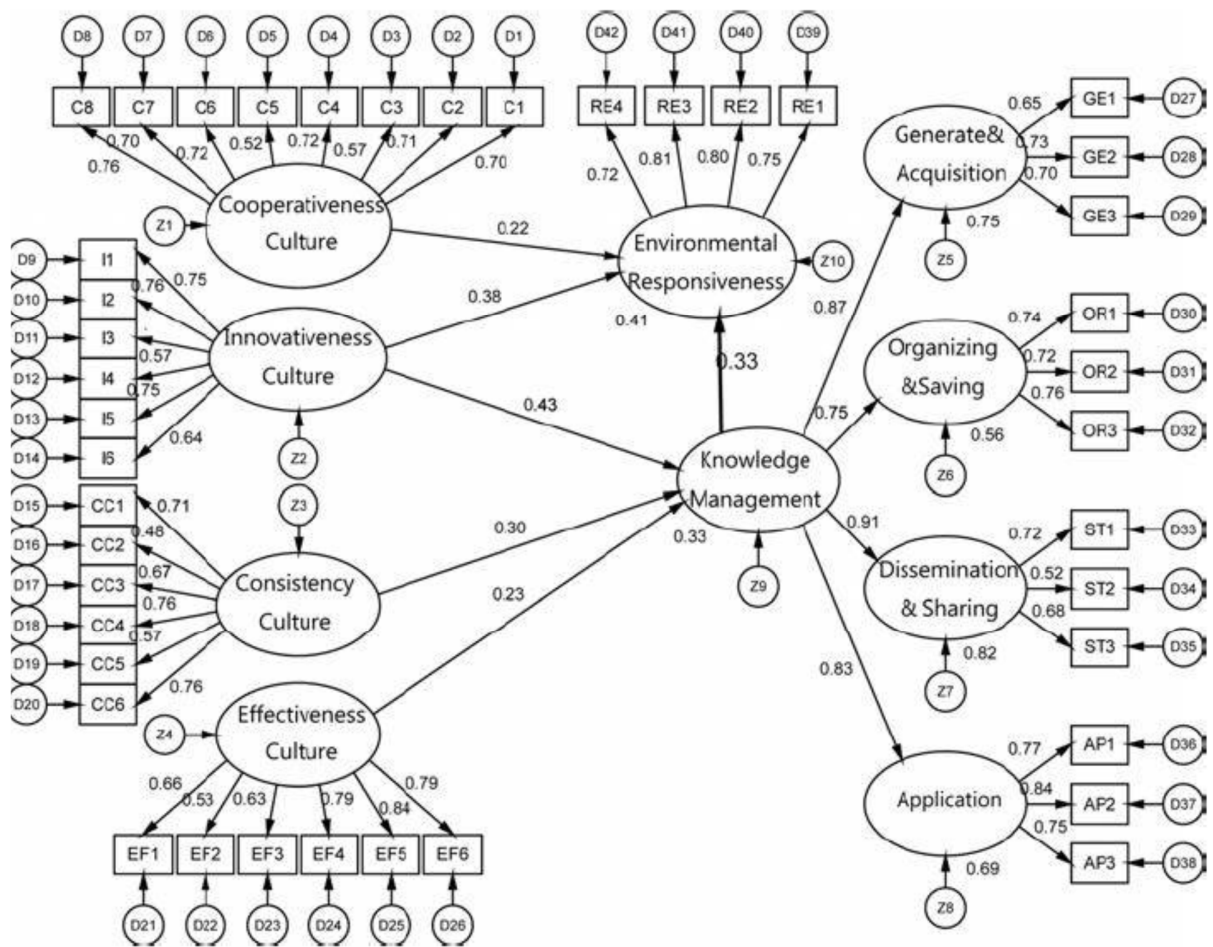
از سوی دیگر، باید KM را به عنوان یک ابزار در زمان بررسی اثرات آن بر ERC در نظر گرفت همانطور که با اثرات فرهنگ سازمانی مقایسه می شود که ذاتا گرایش و جهت گیری های سازمانی را نشان می دهد و می تواند در بسیاری از تصمیمات سازمانی و رفتارها به عنوان ریشه اصلی در نظر گرفته شود. به هر حال، با توجه به شرایطی که فرهنگ سازمانی برتر مناسب است و از ERC حمایت می کند، که KM به رشد خود رسیده است، ممکن است حداکثر همکاری بین این دو متغیر در توسعه ERC را انتظار داشته باشیم. بنابراین، توجیه خوبی برای ضریب رگرسیون بین فرهنگ سازمانی و ERC وجود دارد که در مدل اصلی تحقیق، بالاتر از مسیر حرکتی است.

نتایج مدل ثانویه نشان می دهد که فرهنگ نوآوری در مقایسه با فرهنگ های دیگر، از بیشترین همبستگی با ERC، هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق KM برخوردار است. بعد، فرهنگ مشارکتی از نظر

تأثیر مستقیم بر روی ERC در رتبه دوم قرار دارد ، و اثر غیر مستقیم آن از طریق KM در مدل ناچیز است. لازم به ذکر است که اگر روابط بین هر یک از این فرهنگ ها با KM یا ERC به طور جداگانه مدل شده باشد، تمام نتایج مثبت و قابل توجه است همانطور که در جدول IV نشان داده شده است. به هر حال، تحت شرایطی که تمام چهار نوع فرهنگ به عنوان سازه های مستقل به طور همزمان مدل سازی می شوند، زیرا هر نوع دارای طبیعت متضاد احترام به دیگران است، فرهنگی که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد تغییرات و تا حدودی تأثیرات فرهنگ های دیگر را خنثی می کند. به دنبال فرهنگ همکاری، فرهنگ سازگاری و فرهنگ اثربخشی به طور مستقیم با ERC از طریق میانجیگری KM، با آنها ارتباط مستقیم دارد. شکل 4 نتایج مدل تابعه در رابطه حالت استاندارد ناچیز است. بر این اساس، مرتبه چهار فرهنگ مذکور از نظر قدرت خود در تأثیر بر ERC می توان به عنوان نوآوری، مشارکت، تداوم و اثر فرهنگ باشد. بنابراین، فرهنگ از قسمت بالایی شکل 1 تأثیر بیشتری بر ERC داشته و بنابراین می توان نتیجه گیری کرد که جهت گیری انعطاف پذیری در مقایسه با جهت گیری خارجی در تأثیرگذاری متغیر وابسته مطالعه اهمیت بیشتری دارد. چنین نتایجی با نتایج پیشینه تحقیق همخوانی ندارد همانطور که بعضی از محققان (بارکلی و دن، 1996) معتقد که پاسخگویی و انعطاف پذیری از نظر همبستگی بسیار نزدیک به هم هستند که هر کدام می توانند به جای دیگری استفاده شوند.

برناردز و هانا (2009) و وردو و همکاران. (2009) معتقدند که انعطاف پذیری سازمانی دارای مهم ترین قابلیت که سازمان ها را به پاسخگویی به تغییرات زیست محیطی قادر می سازد زیرا سازمان ها می توانند به آسانی و بدون نیاز به مشکل، تغییرات لازم را برای انطباق با محیط زیست اعمال کنند. بنابراین، به نظر می رسد که انعطاف پذیری در سطح اول و جهت گیری های خارجی در سطح دوم تمایل دارند در تأثیر ERC ، موثرتر باشند.





شکل 5: نتایج مدل تابعه اصلاح شده در حالت استاندارد

جدول IV: مقادیر همبستگی در مدل های انحصاری

ERK	KM	انواع فرهنگ
0.72	0.71	فرهنگ نوآوری
0.66	0.62	فرهنگ همکاری
0.68	0.69	فرهنگ سازگاری
0.65	0.67	فرهنگ اثربخشی

فرهنگ نوآوری به این ترتیب در رتبه اول و فرهنگ مشارکتی رتبه دوم را دارد.

زیرا فرهنگ سازگاری و فرهنگ اثربخشی هر دو حمایتی به سمت جهت گیری های مبتنی بر کنترل هستند ، آن منطقی به نظر می رسد که ERC عمدتا از طریق فرایندهای سیستماتیک بر آن تاثیر می گذارد. این توجیهی برای ارتباط مستقیم آنها که مهم نیست ارائه می دهد در حالی که از طریق میانجیگری KM مهم است. بر این اساس نیز منطقی است که فرهنگ اثر بخشی و فرهنگ سازگاری سوم و چهارم به ترتیب در رتبه بندی باقی می ماند. یکی از دلایل اصلی برای مؤثر بودن فرهنگ برای ماندن مداوم در رتبه بندی این است که تمام سازمان های هدف این مطالعه، سازمان های دولتی هستند که فرهنگ اثربخشی در این سازمان ها یک هدف مأموریت دارد. این بدان معنی است اگرچه سازمان های در حال مأموریت از اثربخشی فرهنگ لذت می برند، به نظر می رسد به سازگاری خارجی، ماهیت چنین جهت گیری به شدت نسبت به دنبال کردن مأموریت و اهداف سازمانی به جای سازگاری با تغییرات محیطی است. از این رو، در میان فرهنگ های مذکور، فرهنگ اثرگذاری با توجه به ERC حداقل اثرگذاری را دارد. دلیل نهفته برتری فرهنگ سازگاری بر فرهنگ اثر بخشی در تأثیرگذاری بر جمعیت هدف KM آشکار و دوگانه است:

(1) فرهنگ سازگاری، با ماهیت خود، از فرآیندهای داخلی و سیستم ها پشتیبانی می کند. چنین پشتیبانی می تواند تمام فرایندها و طرح های مدیریت دانش را شامل شود.

(2) همانطور که قبلا ذکر شد، سیستم های مدیریت دانش و زیرساخت ها در واحد های هدف دارای تاریخچه کوتاه تشکیل و هنوز به سطح مطلوب بلوغ نرسیده است.

چنین شرایطی باعث می شود تا فرهنگ سازگاری نقش مهمی در ترویج ابتکارات مدیریت دانش ایفا کند. نتیجه کلی به شدت نشان می دهد که فرهنگ نوآوری بالاترین تاثیر مثبت در هر دو ERC و KM در سازمان های هدف را از دست می دهد. مثل تعمیم بیشتر برای موسسات مبتنی بر تحقیقات مناسب است.

## 6. نتیجه گیری

در شرایط آشفته و رقابت شدید دنیای امروز، توانایی سازمان ها به طور پیوسته پیگیری تغییرات محیطی، انجام به موقع و پاسخ های مناسب به عنوان یک منبع مهم مزایای رقابت پایدار در نظر گرفته می شود. این توانایی که

در این مقاله به عنوان ERC نامیده می شود، تا حدودی در همه سازمان های فعال وجود دارد. به هر حال، میزان موفقیت در درک آینده فرصت های کسب و کار در قدرت سازمان نهفته است که به طور عاقلانه توانایی و ایمن سازی زیرساخت های مربوطه را توسعه می دهد. با توجه به این جهت گیری، پژوهش فعلی برای بررسی اثرات ترکیبی مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در درجه ERC در جمعیت هدف تلاش می کند. معرفی KM به عنوان متغیر موثر در ساختار مفهومی مطالعه به طور عمده به دلیل نقش آن در تشخیص سیگنال های محیطی و تغییرات، تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات جمع آوری شده، و نیز ارائه پاسخ مناسب به حقایق تشخیص داده شده است. علاوه بر این، تمایل به تجارت و اقتصاد جهانی در جهت گیری های مبتنی بر دانش، بسیاری از شرکت های پیشگام، KM در بالای دستور کار استراتژیک خود قرار دادند. اهمیت فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر مستقل از ساختار به طور عمده در نقش خود به عنوان یک عامل زمینه ای ریشه دارد که تعالی در تمام زمینه های مدیریت را به ارمغان می آورد.

نتایج مدلسازی ساختاری روابط بین متغیرهای تحقیق نشان داد که ERC در جمعیت هدف، عمدتاً فرهنگ سازمانی و با توجه به جایگاه دوم تحت تاثیر قرار می گیرد. این فقط به خاطر سیستم های KM در سازمان های هدف در مراحل اولیه توسعه و، در نتیجه، با تاثیر کم در ERC قرار دارند. مقایسه در میان اثرات انواع مختلف فرهنگ سازمانی، همانطور که در مدل تحقیقاتی ثانویه توصیف شده، نشان می دهد که نوآوری و فرهنگ های تعاملی به طور مستقیم تاثیر مثبتی بر ERC دارند. نظم فرهنگ هایی که بر ERC تاثیر می گذارند، از طریق میانجیگری KMcan به عنوان نوآوری، فرهنگ سازگاری و اثربخشی به ترتیب در رتبه اول، دوم و سوم دارند، قبل از بحث درباره پیامدهای مطالعه، به محدودیت های خاص در این مطالعه باید اذعان شود. فقدان یک مقیاس ملی برای فرهنگ سازمانی، KM و ERC، ما از مقیاس توسعه یافته توسط برخی محققان دیگر استفاده می کنیم که ممکن است وضعیت واقعی در ایران را به علت محیط ملی خاص منعکس نکنیم.

محدودیت بعدی ممکن است به استفاده یک بررسی مقطعی در طول IIRO 13 اشاره کند. بنابراین نتایج ممکن است برای تعمیم دادن به همه بخش های صنعتی در ایران معتبر نباشد. اگرچه شباهت بین ایران و

برخی دیگر از کشورهای خاورمیانه در حال توسعه وجود دارد، نتایج ممکن است برای سازمان های کشورهای دیگر اعمال نشود.

نتایج منجر به تلاش مدیران در توسعه فرهنگ سازمانی می شود که فرآیندهای KM و ERC را تسهیل می کند. بررسی انواع مختلف فرهنگ سازمانی که KM را با ERC ادغام می کند برای توسعه الگوی رهبری ضروری است که بر تقویت جنبه های فرهنگی و KM تأکید دارد. به ویژه، اگر شرکت بتواند از فرهنگ های نوآوری و همکاری پشتیبانی کند، ساخت فضایی می تواند آسان باشد درجاییکه منابع انسانی می تواند یادگیری- گروهی داشته باشد، و همچنین شانس خلاقیت، عملکرد ارتقاء سازمانی و توانایی پاسخگویی به تغییرات رقابتی محیطی را توسعه می دهد. در حالی که این کار اولین بینش در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی و ERC از طریق میانجیگری KM ارائه می دهد، این زمینه تحقیق باید برای درک چگونگی ایجاد ارزش بیشتر از این روابط گسترش یابد. هم افزایی میان فرهنگ سازمانی و ERC (تمرکز، رهبری، یادگیری سازمانی، و غیره) باید مورد بررسی قرار گیرد، زیرا می تواند بینش بیشتری به این زمینه اضافه کند. سرانجام، لازم است هر صنعت، کشور یا حتی وابستگی فرهنگی را شناسایی کند که ممکن است این روابط را تحت تاثیر قرار دهد.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی