



The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management Measures in the Country's Judicial System (Case Study: Justice of Mashhad City)

Hadi Ramazanian Fahandary¹ Seyed Ali Reza Khatibi²

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between the cultural characteristics of the organization and knowledge management measures in the justice of Mashhad city. This research is descriptive-analytical. The statistical population consisted of 160 judges at justice of Mashhad city. The sample size was 113 according to Morgan's table and the sample was selected by stratified random sampling method. To collect the data, a standardized organizational culture questionnaire of Denison model (2000) and an extracted knowledge management questionnaire from Hosseini's thesis (2006) were used. In order to analyze the data, structural equation model including external model and internal model was used. For this purpose, SPSS18 statistical software and SMART PLS structural equation modeling software was used. The results showed that the dimensions of organizational culture have a positive and significant relationship with the effective implementation of knowledge management measures including knowledge creation, knowledge development, knowledge sharing, knowledge application, knowledge evaluation and storing knowledge.

Keywords: Organizational Culture, Denison Model, Knowledge Management, Justice of Mashhad City.

¹ Corresponding author: Assistant Professor, Department of Management, University of Judicial Sciences, Tehran, Iran. amazanian@ujsas.ac.ir

² Master of Management, University of Judicial Sciences, Tehran, Iran. alireza.kh54@yahoo.com

شاپا چاپی: ۴۲۶۲ - ۲۶۴۵
شاپا الکترونیکی: ۵۲۴۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت راهبردی دانش سازمانی»
زمستان ۱۳۹۹، سال سوم، شماره ۱۱: صص: ۴۷-۷۰



رابطه فرهنگ سازمانی با اقدامات مدیریت دانش در نظام قضایی کشور (نمونه پژوهش: دادگستری شهرستان مشهد)

هادی رمضانیان فهندری*، سید علیرضا خطیبی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۸

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی رابطه ویژگی‌های فرهنگی سازمان با اقدامات مدیریت دانش در دادگستری شهرستان مشهد می‌باشد. این تحقیق، از نوع توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری شامل کلیه قضات دادگستری مشهد بود که تعداد آنها ۱۶۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۱۳ نفر تعیین شد و افراد نمونه با روش نمونه‌گیری نوع تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی استاندارد شده مدل دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه مدیریت دانش مستخرج از پایان‌نامه حسینی (۱۳۸۵) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری شامل مدل بیرونی و درونی استفاده شد. برای این منظور از نرم‌افزارهای آماری SPSS18 و نرم‌افزار مدل‌یابی معادلات ساختاری SMART PLS بهره گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی با اجرای مؤثر اقدامات مدیریت دانش شامل؛ خلق دانش، توسعه دانش، نشر دانش، به‌کارگیری دانش، ارزیابی دانش و ذخیره دانش رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، مدل دنیسون، مدیریت دانش، دادگستری مشهد.

* نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه علوم قضایی، تهران، ایران amazanian@ujsas.ac.ir

alireza.kh54@yahoo.com

** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دادگستری، دانشگاه علوم قضایی، تهران، ایران

مقدمه:

فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل کنترل‌کننده توانایی، کارایی، استقامت و موفقیت سازمان است (عطاری، ۲۰۲۰) از این‌رو صاحب‌نظران بر این اعتقادند که سطح بالای عملکرد در هر نهاد دولتی یا خصوصی وابسته به فرهنگ سازمانی آن نهاد است (راشید و بین یوپ، ۲۰۲۰). از نظر ادگار شاین^۳ فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات زیربنایی است که اعضای گروه برای حل و فصل مسائل مربوط به انطباق با محیط خارجی و تکامل محیط داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود (شاین، ۲۰۱۰). از همین منظر جمعی از محققان بر این باورند که فرهنگ سازمانی عنصر اصلی اثرگذار بر اثربخشی دانش در درون سازمان است و کارکنان را به ایجاد و اشتراک دانش در درون سازمان تشویق می‌کند (الصیفی، ۲۰۱۵). و به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اعتقادات، آداب و رسوم، سنت‌ها، شیوه‌های پایدار و هنجارهای رفتاری، بر انتخاب و معنا دادن به دانش سازمانی اثرگذار است (ژنگ، ۲۰۰۵). فرهنگ سازمانی بر ظرفیت سازمان‌ها برای مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد (دونیت و گوادامیلاز، ۲۰۱۰) و شاید بتوان گفت به‌عنوان یک نقش‌آفرین اصلی در مدیریت دانش و همچنین به‌عنوان یک منبع عمده مزیت رقابتی برای دستیابی سازمان‌ها به اهدافشان عمل می‌کند (فدایی و همکاران، ۱۳۹۷)

بر این مبنا دانش عامل مهمی برای اطمینان از بقای طولانی‌مدت سازمان است (عطاری، ۲۰۲۰) زیرا می‌تواند به‌عنوان ابزاری توانمند در اختیار مدیران و دیگر توسعه‌دهندگان سازمان قرار گیرد تا بتوانند از ظرفیت‌های آن برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی استفاده نمایند (کیانتو، ۲۰۱۸). دونیت و گوادامیلاز (۲۰۱۰) بر این باورند که از نگاه راهبردی، اختلاف عملکرد بین

¹ Attar

² Rashid & Bin Yeop

³ Schein

⁴ Al Saifi

⁵ Zheng

⁶ Donate & Guadamillas

⁷ Kianto & et.al

سازمان‌ها ناشی از ناهمگونی پایگاه‌های دانش آنهاست، بنابراین دانش به‌عنوان منبع اصلی راهبردی سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و از آن جهت که می‌تواند دانش را به منبع مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل کند یکی از مقولات اساسی برای توسعه سازمانی محسوب می‌شود. علاوه بر تأثیر بر عملکرد سازمان‌ها و توسعه سازمانی مدیریت دانش در واقع، یک دارایی راهبردی برای اطمینان از دستیابی به سطح وضعیت مطلوب و یکی از منابع اساسی برای اثربخشی سازمان است؛ اما باید توجه داشت که اگر چه مدیریت دانش یک ابزار حیاتی برای سازمان‌هایی است که خواهان تغییر مثبت در دنیای پویا هستند؛ اما باید با فرهنگ سازمانی آن سازمان‌ها هماهنگ باشد (راشید و بین یوپ، ۲۰۲۰) و در صورت ایجاد این هماهنگی، مدیران می‌توانند از آن برای ایجاد مدل‌هایی که تبیین‌کننده چشم‌انداز سازمان باشد استفاده نمایند (سینگ^۱، ۲۰۱۷). در مجموع می‌توان گفت فرهنگ سازمانی و زیرساخت‌های مدیریت دانش می‌تواند زمینه موفقیت سازمان را فراهم سازند (الصیفی، ۲۰۱۵)

علی‌رغم تأکیدات بسیار بر ضرورت توجه به مدیریت دانش از سوی مقامات مختلف دستگاه قضایی کشور و بال‌اخص تأکید ریاست قوه قضاییه در نشست شورای عالی قوه قضاییه با شورای قضایی استان‌ها در دهم مهر ماه ۱۳۹۹ و توصیه ایشان به توجه به مدیریت دانش و ثبت تجربیات همکاران (خبرگزاری میزان، ۱۳۹۹/۷/۱۰) و لزوم نهادینه‌سازی این مهم در فرهنگ سازمانی، هیچ پژوهشی که به‌صورت مشخص به بررسی این موضوع در دستگاه قضایی پرداخته باشد، انجام نشده است و ضرورت دارد که از یک نگاه علمی و پژوهشی این موضوع مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. از سویی نظر به این‌که نظام قضایی کشور همواره تلاش می‌کند تا با بهبود دائم سطح عملکرد خود به شیوه مطلوب و مؤثر اهداف خود را محقق سازد. یکی از اساسی‌ترین راهبردهایی که می‌تواند در شرایط حاضر اثر قابل توجه و به‌سزایی در این زمینه داشته باشد، تأکید و تمرکز بر تولید، نشر و بهره‌گیری از دانش سازمانی و نهادینه‌سازی آن در فرهنگ سازمانی است. ریاست قوه قضاییه در مراسم تحلیف کارآموزان قضایی قم، تهران و تبریز ضمن تأکید بر اهمیت مدیریت دانش اظهار داشتند که در مدیریت دانش سخن از خلاقیت، ابتکارات و تجربیاتی است که سازمان‌ها به‌عنوان یک سرمایه از آن بهره‌مند هستند و قضات باید با استناد به

¹ Singh

همه دانسته‌ها، آموخته‌ها و تجربیات خود، یک رأی متقن را صادر کنند، زیرا امروز صدور رأی متقن در دستگاه قضایی یکی از برنامه‌های جدی است که باید آن را دنبال کرد، لذا ایجاد زمینه و شرایط لازم در دستگاه قضا از جمله فرهنگ سازمانی مناسب و حمایت‌کننده، اولین اقدامی است که باید برای استقرار موفقیت‌آمیز این راهبرد مورد توجه قرار گیرد (روزنامه حمایت، ۱۳۹۲/۱۰/۱۸). بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین فرهنگ سازمانی و اقدامات مدیریت دانش در دادگستری شهرستان مشهد ارتباط وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی و تبیین مدل دنیسون

مفهوم فرهنگ مدت‌هاست که بخشی از ادبیات علوم مدیریت است و نویسندگان مختلف معتقدند که فرهنگ از تعامل اجتماعی بین گروه‌ها و اعضا نشأت می‌گیرد (ممن، ۲۰۲۰) و هویت اجتماعی هر سازمان به شمار می‌رود که پدیده‌ای ملموس و قابل مشاهده نیست، بلکه نیرویی پنهانی است که در ورای امور ملموس و مشهود عمل می‌کند و به‌عنوان یک نیروی جمعی، افراد را به فعالیت و عملیاتی مشابه وا می‌دارد (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۷). در واقع، فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه‌وارد آموزش داده می‌شود و بخش نانوشته و نامحسوس سازمان است (معظم زاده، و صالحی، ۱۳۹۶). اندیشمندان مدیریتی بر این باورند که فرهنگ سازمان، ابزاری ارزشمند و مناسب برای تقویت رفتار سازمانی و بهبود و افزایش اثربخشی سازمانی است (دادزیه و همکاران، ۲۰۱۲).

در ادبیات فرهنگ سازمانی، تعاریف بسیاری از آن ارائه شده است که هرکدام از منظری متفاوت به موضوع فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند. به‌طور کلی، فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده فعالیت‌های معمول در یک سازمان است و به‌طور خاص‌تر، به مجموعه ارزش‌ها و رفتارهای مشترک درون سازمان اشاره دارد و برای توصیف مجموعه مفروضات و رفتارهایی بکار می‌رود

¹ Dadzie & et.al

که کارکنان در یک سازمان اتخاذ کرده و مورد استفاده قرار می‌دهند(ابورامادان و همکاران^۱، ۲۰۱۹).

به اعتقاد کامرون و کوپین^۲ (۲۰۰۶) فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های یقینی فرض شده، باورهای بنیادین گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان وجود دارد و نظام فکری رایجی را منعکس می‌سازد که کارکنان سازمان در ذهن خود دارند و مبین احساس هویت آن‌ها است (کامرون و کوپین، ۲۰۰۶).

دنيسون^۳ (۲۰۰۰) نیز فرهنگ سازمانی را مجموعه ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی در خدمت نظام مدیریت می‌داند. وی بر این اعتقاد است که فرهنگ سازمانی در ارتباط نزدیک با راهبردهای سازمانی است و بر کارکنان سازمان، تأثیر بسیار زیادی دارد (دنيسون، ۲۰۰۰).

طبق نظر رابینز و جاج^۴ فرهنگ سازمانی یک ارزش یا ویژگی است که بر عملکرد اعضای یک سازمان تأثیر می‌گذارد و همچنین به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اعتقادات و نگرش‌های اصلی تعریف می‌شود که در بین اعضای سازمان اعمال می‌شود و مشارکت کارکنان را تشویق و اهداف و جهت راهبرد سازمان را روشن می‌کند(سپاهرودین و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

وجه مشترک تمامی تعاریف ارائه شده از فرهنگ سازمانی از سوی صاحب‌نظران مختلف، تمرکز بر مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات مشترک میان اعضای یک سازمان است؛ از همین رو فرهنگ سازمانی را نظام باورها و ارزش‌های مشترکی می‌دانیم که در یک سازمان پدید می‌آید و رفتار افراد آن سازمان را راهبری و هدایت می‌کند.

مدل فرهنگ سازمانی بر اساس دیدگاه دنيسون (۲۰۰۷ و ۲۰۰۰) که در این پژوهش از آن بهره گرفته شده است، در برگیرنده چهار ویژگی اصلی و ۱۲ شاخص به شرح زیر است:

¹ Aboramadan & et.al

² Cameron & Quinn

³ Denison

⁴ Robbins & Judge

۱. درگیر شدن در کار^۲: چنانچه درگیر شدن بالای کارکنان در کار جزو ویژگی‌های فرهنگ سازمانی باشد، آن فرهنگ به‌طور قوی مشارکت کارکنان را در امور مختلف سازمان تشویق نموده و حس مالکیت، تعهد و مسئولیت را در آنها به‌وجود خواهد آورد. درگیر شدن در کار شامل توانمندسازی^۳، تیم‌سازی^۴ و توسعه قابلیت‌ها^۵ می‌باشد.

۲. سازگاری^۶: در سازمانی که ویژگی بارز آن سازگاری باشد، عملکرد کارکنان ریشه در مجموعه‌ای از ارزش‌های اساسی دارد و حول آن ارزش‌ها، کارکنان مهارت بالایی در دستیابی به توافق، حتی بر سر مسائل پیچیده دارند. سازگاری شامل هماهنگی و پیوستگی^۷، توافق^۸ و ارزش‌های بنیادین^۹ را در بر می‌گیرد.

۳. انطباق‌پذیری^{۱۰}: انطباق‌پذیری عبارت است از توجه به الزامات محیط کار در فعالیت‌ها و تلاش برای برآورده کردن تقاضاهای محیط تجاری و شامل ایجاد تغییر^{۱۱}، مشتری‌گرایی^{۱۲} و یادگیری سازمانی^{۱۳} است.

۴. مأموریت^۱: سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت‌گیری‌های راهبردی خود دارند. مأموریت سازمان تبیین‌کننده اهداف، معانی و مفاهیمی است که به‌وسیله تعریف نقش

¹ Syahrudin & et.al

² Involvement

³ Empowerment

⁴ Team Orientation

⁵ Capability Development

⁶ Consistency

⁷ Coordination and Integration

⁸ Saffold

⁹ Agreement

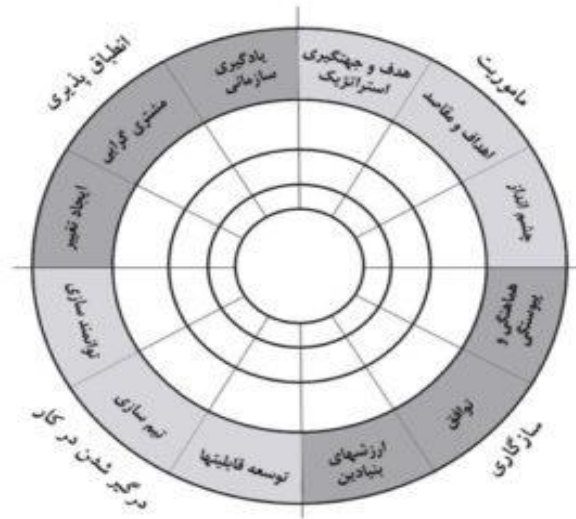
¹⁰ Adaptation

¹¹ Block

¹² Customer Focus

¹³ Organizational Learning

اجتماعی سازمان و تبیین اهداف بیرونی آن به دست می آید. مأموریت شامل هدف و جهت گیری راهبردی^۲، اهداف و مقاصد^۳ و چشم انداز^۴ است.



شکل ۱. مدل دنیسون (۲۰۰۷)

نقش دانش و مدیریت مؤثر آن در سازمان

دانش یک منبع ارزشمند برای رشد افراد و سازمان‌ها است و بیانگر یک چارچوب شناختی است که درک داده‌ها و اطلاعات خام و معنا بخشی به آن‌ها را ممکن می‌سازد (کارامیتری و همکاران^۱، ۲۰۲۰) و منبع مهمی از قدرت را برای سازمان‌ها فراهم می‌نماید تا سازمان‌ها بتوانند با بهره‌گیری از آن تخصص‌ها را توسعه دهند؛ مسائل و مشکلات سازمانی را حل و فصل کنند؛ سطح یادگیری

¹ Mission

² Goal Directed

³ Strategic Direction and Intent

⁴ Vision

سازمانی را افزایش دهند و موقعیت‌ها و فرصت‌های جدیدی برای افراد و سازمان در زمان حال و آینده ایجاد کنند (نیسارا طاهیر^۲، ۲۰۱۹). دانش زمانی می‌تواند مؤثر واقع گردد که به شیوه‌ای مطلوب مدیریت شود. مدیریت دانش کوششی هماهنگ برای تصرف دانش حیاتی سازمان، اشتراک دانش میان یک سازمان و ذخیره کردن در حافظه جمعی سازمانی برای بهبود تصمیم‌گیری، افزایش بهره‌وری و نوآوری است (معظم زاده، و صالحی، ۱۳۹۶) و تأثیر بسزایی در بهبود کیفیت کار، افزایش سطح کارایی، بروز رسانی اطلاعات، بالا بردن اثربخشی، افزایش رضایتمندی مشتری و بهبود تصمیم‌گیری دارد (پرز لویز و همکاران^۳، ۲۰۰۴) و همچنین بر خلق، توسعه، تقویت و حمایت از محیط‌های مناسب دانش در سازمان، برانگیختن و توانمندسازی افراد در بهره‌گیری از تسهیم دانش خود و خلق دانش جدید تأکید می‌کند (کیانتو، ۲۰۱۸).

بر اساس الگو مورد استفاده در این پژوهش، مدیریت دانش شامل شناسایی دانش، کسب دانش، توسعه دانش، نشر دانش، به‌کارگیری دانش و سرانجام ذخیره دانش است. این مدل توسط پروبست، روب و رمهاردت^۴ (۲۰۰۲) به نام مدل پایه‌های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش نام‌گذاری شده است.

شناسایی دانش: فرایندهایی است که دانش مورد نیاز را پیدا کند و مهم‌تر از آن در جهت نمایان ساختن نیاز به دانش خاص، نیاز آفرینی کند (چپاشن و نایرپرابا، ۱۳۹۶). این مرحله شامل تشکیل تیم‌های مشارکتی یا شبکه‌های خبره روش‌های ادغام دانش، استفاده از سامانه‌های فناورانه، مانند پورتال یا اینترنت، تعاملات اجتماعی مانند کارآموزی، جلسات طوفان مغزی و مشاوره با همکاران می‌باشد (سیپچریانو^۱، ۲۰۱۶).

کسب دانش: کسب دانش شامل به‌دست آوردن، تجزیه و تحلیل، بازسازی (ترکیب)، برنامه‌نویسی و سازمان‌دهی دانش است. ایجاد دانش با کسب آن از طریق وسایل مختلفی از

¹ Karamitri & et.al

² Nisara Tahir

³ Pérez López & et.al

⁴ Probst, Raub & Romhardt

جمله تجربه شخصی (یادگیری تجربی)، آموزش رسمی یا آموزش از طریق منابعی مانند کتاب، همالان و غیره آغاز می‌شود (ایوانز و همکاران^۱، ۲۰۱۴).

توسعه دانش: دانش سازمان باید با توجه به پایه‌های موجود گسترش یابد، البته این امر شامل توسعه قابلیت‌ها، محصولات، ایده‌های جدید، فرآیندها و مسائلی از این دست می‌شود (عطار، ۲۰۲۰).

نشر دانش: دانش باید در سازمان به راحتی تبادل شود. بخش عمده‌ای از دانش سازمانی در اذهان نخبگان سازمان است و استخراج آن فرآیندهای خاص خود را دارد (چپاشن و نایرپرآبا، ۱۳۹۶). نشر دانش فرآیند چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش موجود و چگونگی انتقال آن از سطح فردی به سطح گروهی و سرانجام سطح سازمانی است. این فرآیند زمینه اجتماعی را برای کارکنان به وجود می‌آورد که می‌توانند با بهره‌گیری از آن محتوای دانش ارزشمندی را تولید کنند که موجب افزایش سرمایه معنوی سازمانی شود (عطار، ۲۰۲۰).

به‌کارگیری دانش: بر امکان بهره‌گیری از دانش در ساخته‌ای مختلف کاری تأکید دارد (چپاشن و نایرپرآبا، ۱۳۹۶). در این مرحله از دانش به منظور تولید منافع و پشتیبانی از مشاهده، توصیف و تحلیل موقعیت و تصمیم‌گیری در مورد آنچه باید انجام شود استفاده می‌شود (ایوانز و همکاران، ۲۰۱۴).

ذخیره دانش: ذخیره دانش شامل به یاد آوردن، انباشت و جاسازی دانش در مخازن و بایگانی دانش است. به عبارت دیگر، دانش در ذهن کارمندان درونی می‌شود یا به شکل ملموس‌تر مانند اسناد و بایگانی‌ها نگهداری می‌شود (سیپچریانو، ۲۰۱۶).

چارچوب تعاملی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

بررسی ادبیات مربوط به فرهنگ سازمانی به طور مداوم این تصور را تقویت می‌کند که فرهنگ سازمانی ضرورتی غیر قابل اجتناب برای عملکرد مؤثر سازمان‌ها است (شونابی و آکیتتارو^۲،

¹ Ceptureanu

(۲۰۱۶) و می‌تواند به‌طور مؤثر همکاری، تبادل دانش، تجربه و ایده‌ها را ارتقا دهد یا مهار کند (زیانسکا و وسچنا^۲، ۲۰۱۴). فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش دو عامل مهم برای موفقیت طولانی‌مدت یک سازمان هستند (عطار، ۲۰۲۰). با این حال، مدیریت دانش برای کارآمد شدن نیاز به یک تغییر اساسی در فرهنگ سازمانی و ایجاد تعهد در تمام سطوح سازمان دارد (چانگ و لین^۴، ۲۰۱۵).

دلونگ و فیچی^۵ (۲۰۰۰) معتقدند که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگی وجود دارد و زمینه فرهنگی برای تحلیل مناسب و کاربرد دانش لازم است. فرهنگ سازمانی بر رفتارهای اصلی مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد، یعنی:

- فرهنگ فرضیاتی را در مورد اینکه کدام دانش ارزش مدیریت دارد، ایجاد می‌کند،
- فرهنگ نقش واسطه‌ای میان دانش فردی و سازمانی ایفا می‌کند.
- فرهنگ زمینه تعامل اجتماعی را ایجاد می‌کند که در نهایت مشخص می‌کند سازمان چگونه می‌تواند در ایجاد، اشتراک و استفاده از دانش مؤثر باشد (وی و میراجلیا^۶، ۲۰۱۷).

با توجه به رابطه مثبت فرهنگ سازمانی و فرآیند مدیریت دانش، شکل دادن به عوامل فرهنگی سازمانی کلید اصلی توانایی یک سازمان برای مدیریت مؤثر دانش است (چانگ و لین، ۲۰۱۵).

اجمل و کاسکینن (۲۰۰۸) معتقدند که موفقیت مدیریت دانش با ایجاد یک فرهنگ حمایتی در سازمان حاصل می‌شود (اجمل و کاسکینن، ۲۰۰۸). بنابراین، توانایی شکل دادن به فرهنگ سازمانی از اهمیت ویژه‌ای در تقویت محیط‌های یادگیری برخوردار است (وی^۱، ۲۰۰۵). یک فرهنگ سازمانی یادگیرنده، محیطی را ایجاد می‌کند که در آن کسب مهارت و دانش نه تنها

¹ Evans & et.al

² Shonubi & Akintaro

³ Szczepańska-Woszczyzna

⁴ Chang & Lin

⁵ DeLong & Fahey

⁶ Wei & Miraglia

به‌عنوان یک مسئولیت اصلی هر کارمند تلقی می‌شود، بلکه تعامل و ترغیب اعضای سازمان به یادگیری نیز مورد حمایت و پشتیبانی قرار می‌گیرد (چانگ و لین، ۲۰۱۵).

پیشینه پژوهش

یافته‌های جلالی برادر (۱۳۹۴) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش، ارتباط مستقیم و معنی‌دار و همچنین بین تمام عناصر فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد. نتایج مطالعه قادری سیاه‌بیدی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در حد متوسط قرار دارد و بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتیجه پژوهش فدائی و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان داد که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و عوامل آن (تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری، مأموریت) با مدیریت دانش وجود دارد. همچنین یافته‌های مطالعه خادمی زاده و همکاران (۱۳۹۸) مشخص ساخت که بین فرهنگ قبيله‌ای یا گروهی، فرهنگ بازاری و فرهنگ وضعیت سالار با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. تسنگ^۲ (۲۰۱۰) در مطالعه خود نشان داد که فرهنگ سازمانی و تبدیل دانش اثر مثبت بر عملکرد شرکت‌ها دارند. نتایج پژوهش علامه و همکاران^۳ (۲۰۱۰) نیز نشان داد که برای خلق دانش توسط ابعاد فرهنگی، اعتماد، همکاری و رسمیت سهم قابل‌توجهی در خلق دانش دارند، در حالیکه یادگیری تأثیر قابل‌توجهی را نشان نمی‌دهد. همچنین لی، ژانگ و ژانگ^۴ (۲۰۱۳) در مطالعه خود دریافتند که دانش به‌عنوان دارایی راهبردی در نظر گرفته شده و منبع مزیت رقابتی در سازمان‌هاست. نتایج این مطالعه نشان داد که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر زیاد و مثبتی دارد. یافته‌های مطالعه چانگ و لین^۵ (۲۰۱۵) نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی اثرات مثبتی بر قصد کارکنان در فرآیند مدیریت دانش (ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و کاربرد) دارد، در حالی که یک فرهنگ کاملاً کنترل‌شده دارای اثرات منفی در این زمینه است. یافته‌های حاصل

¹ Wei

² Tseng

³ Allameh et. al

⁴ Li, Zhang & Zhang

⁵ Chang & Lin

از مطالعه عطار (۲۰۲۰) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری میان فرهنگ سازمانی و شیوه‌های اشتراک دانش و سرمایه فکری وجود دارد. نتایج تحقیق راشید و بین یوپ (۲۰۲۰) نیز بیانگر آن بود که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش و عملکرد مدیریتی وزارت امور خارجه در دبی تأثیر مثبت دارد.

پژوهش‌های مختلف انجام شده تعامل و ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را به خوبی تبیین نموده‌اند؛ اما همه این پژوهش‌ها در بستری متفاوت از قوه قضاییه انجام شده و نظر به ویژگی‌های خاص دستگاه قضایی و تمرکز شدید آن بر اجرای قوانین و حاکمیت رویکردهای سنتی در تحقق اهداف و آرمان آن که همانا برقراری عدالت در جامعه است، ضرورت داشت تا با نظر به مقتضیات دستگاه قضایی موضوع ارتباط فرهنگ سازمانی حاکم بر آن با اقدامات مدیریت دانش مورد بررسی قرار گیرد، تا از این مسیر اهمیت شناسایی، کسب، توسعه، نشر، به‌کارگیری و سرانجام ذخیره دانش در دستگاه قضایی برای تحقق اهداف متعالی آن مشخص گردد.

روش‌شناسی پژوهش:

این تحقیق، از نوع توصیفی-تحلیلی است که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی قضات دادگستری مشهد بود که تعداد آنها ۱۶۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۱۳ نفر تعیین شد و افراد نمونه با روش نمونه‌گیری نوع تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی استاندارد شده مدل دنیسون و پرسشنامه مدیریت دانش مستخرج از پایان‌نامه حسینی (۱۳۸۵) با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه تربیت مدرس با ۹۲ درصد پایایی استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از نظرات و پیشنهادهای ۱۲ استاد مدیریت جهت تعیین روایی صوری و همچنین از تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه پرسشنامه استفاده شد. پس از تأیید روایی نیز برای پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی (۸۶٪) و مدیریت دانش (۸۹٪) آمد که بیانگر قابلیت اطمینان پرسشنامه‌ها بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری شامل مدل بیرونی و

مدل درونی استفاده شد. برای این منظور از نرم‌افزارهای آماری SPSS18 و نرم‌افزار مدل‌یابی معادلات ساختاری SMART PLS بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش:

در این تحقیق، از بین ۱۰۰ پاسخ‌دهنده، ۷۴ نفر (۷۴٪) مرد و ۲۶ نفر (۲۶٪) زن بودند. همچنین ۳۶ نفر (۳۶٪) دارای تحصیلات کارشناسی و ۶۴ نفر (۶۴٪) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. ضمناً، در میان ۱۰۰ نفر پاسخ‌دهندگان؛ ۶ نفر (۶٪) دارای سابقه خدمت بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۴ نفر (۲۴٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۷۰ نفر (۷۰٪) بیشتر از ۱۵ سال بودند.

تحلیل داده‌ها در جدول (۱) نشان می‌دهد که بر اساس معیار فورنل-لارکر تمام مقادیر جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است و می‌توان گفت روایی و اگرایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

جدول ۱. همبستگی سازه‌ها و جذر AVE

کسب دانش	نشر دانش	شناسایی دانش	سازگاری	رسالت و مأموریت	ذخیره‌سازی دانش	درگیر شدن در کار	توسعه دانش	به‌کارگیری دانش	انطباق پذیری	
									0/783	انطباق‌پذیری
								0/828	0/003	به‌کارگیری دانش
							0/865	0/355	0/273	توسعه دانش
						0/856	0/236	0/050	0/260	درگیر شدن در کار
					0/861	0/001	0/320	0/349	0/009	ذخیره‌سازی دانش
				0/772	0/701	0/001	0/625	0/669	0/022	رسالت و مأموریت
			0/722	0/665	0/459	0/161	0/419	0/462	0/021	سازگاری
		0/908	0/569	0/742	0/460	0/268	0/514	0/429	0/122	شناسایی دانش

	0/866	0/352	0/050	0/267	0/390	0/216	0/038	0/283	0/096	نشر دانش
0/90 3	0/308	0/037	0/008	0/100	0/446	0/270	0/176	0/428	0/026	کسب دانش

تحلیل داده‌ها در جدول (۲) نشان می‌دهد که تمام متغیرها از پایایی نسبی برخوردارند و پایایی ترکیبی (CR)، یک معیار دیگر، برای ارزیابی پایایی مدل اندازه‌گیری است که برخلاف آلفای کرونباخ بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌شده را برابر فرض نمی‌کند. این معیار نسبتی از مجموع مقادیر بارهای عاملی متغیرهای پنهان به مجموع بارهای عاملی به علاوه واریانس خطا است. مقدار این ضریب نیز بین ۰ تا ۱ متغیر است و حداقل مقدار قابل قبول برای آن ۰/۷ توصیه شده است. نتایج حاصل از محاسبه ضرایب پایایی ترکیبی در جدول (۱) ارائه شده است. بر اساس مقادیر محاسبه شده، می‌توان نتیجه گرفت تمامی متغیرهای تحقیق از لحاظ پایایی ترکیبی نیز مطلوب به شمار می‌آید.

جدول ۲. بارهای عاملی سازه‌های تحقیق

CR	AVE	سازه	CR	AVE	سازه
۰/۹۲۹	۰/۸۱۴	کسب دانش	۰/۹۷۶	۰/۷۳۳	درگیر شدن در کار
۰/۸۹۹	۰/۷۴۹	توسعه دانش	۰/۹۳۸	۰/۵۲۲	سازگاری
۰/۸۹۹	۰/۷۵۱	نشر دانش	۰/۹۵۹	۰/۶۱۲	انطباق‌پذیری
۰/۸۶۷	۰/۶۸۶	به‌کارگیری دانش	۰/۹۵۰	۰/۵۹۷	رسالت و مأموریت
۰/۸۹۶	۰/۷۴۲	ذخیره‌سازی دانش	۰/۹۳۳	۰/۸۲۴	شناسایی دانش

برازش مدل ساختاری

برای برازش مدل، از معیار کیفیت جهانی که توسط آماتو و همکاران در سال ۲۰۰۴ مطرح شد، استفاده شد. تنها شاخص برازش مدل در فن حداقل مجزورات جزئی شاخص GOF است. مقادیر

۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی^۱ قابل محاسبه است. محاسبه این شاخص به کمک فرمول زیر انجام می‌شود، در محاسبه میانگین Commuality نباید مقادیر اشتراکی متغیر پنهان مرتبه دوم را در محاسبه دخیل نمود. لکن برای محاسبه میانگین R^2 ، بایستی تمامی مقادیر R^2 های متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم مد نظر قرار گرفته و مقادیر میانگین آن‌ها محاسبه گردد.

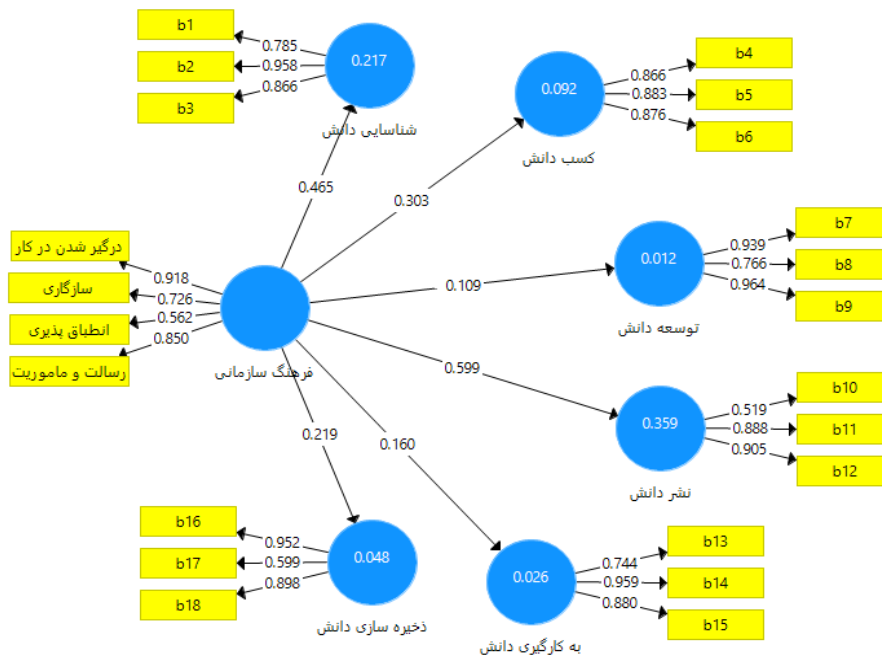
$$GOF = \sqrt{\text{Commuality} \times R^2} = \sqrt{0.732 \times 0.126} = 0.527$$

مقدار نیکویی برازش این مدل توسط حداقل مربعات جزئی به خوبی تبیین شده است. برازش این مدل برابر با ۰٫۵۲۷ می‌باشد.

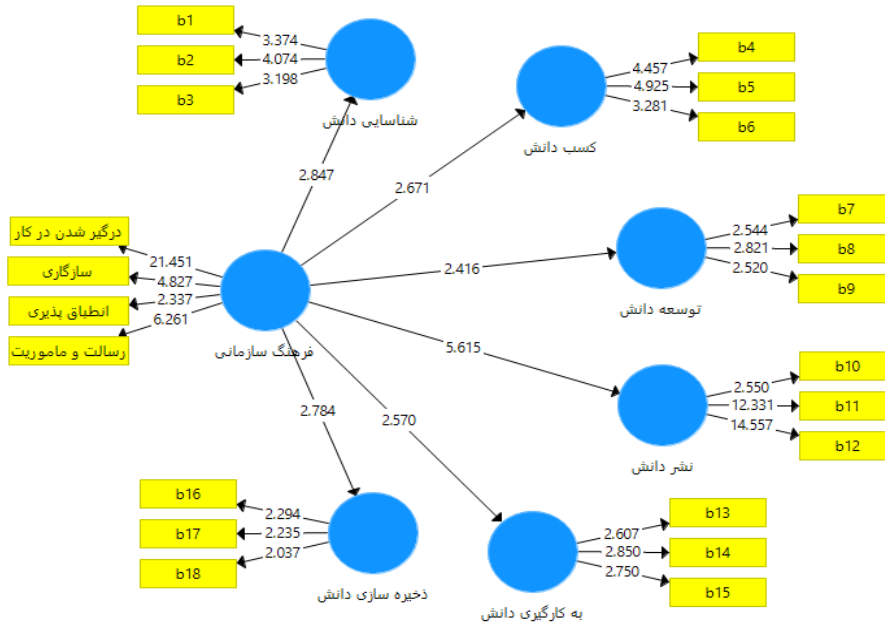
پس از بررسی برازش مدل، زمان بررسی و آزمون مدل ساختاری فرا می‌رسد. آزمون الگوی ساختاری یا فرضیه‌های پژوهش، شامل بررسی ضرایب مسیر (Beta)، معنی‌داری ضریب مسیر و مقادیر R^2 می‌باشد. همان‌طور که در مدل ۱ نشان داده شده است، اعداد روی مسیر، ضرایب مسیر و اعداد داخل عامل‌های مکنون، واریانس تبیین شده می‌باشند. معیار ضروری برای سنجش مدل ساختاری، ضریب تعیین (R^2) عامل‌های مکنون درون‌زا است. مقادیر R^2 ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل مسیر PLS را به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌کنند. اگر سازه‌های مدل درونی خاصی عامل‌های مکنون درون‌زا را تنها با ۱ یا ۲ عامل مکنون درون‌زا تبیین کنند، R^2 متوسط (۰/۳۳) قابل قبول است؛ اما اگر عامل‌های مکنون درون‌زا وابسته به چند عامل درون‌زا باشند، ارزش R^2 باید حداقل در سطح قابل توجه (۰/۶۷) باشد. بر اساس نتایج مدل ۱، ضریب تعیین شناسایی دانش ۰/۲۱۷، است که این عدد بیان می‌کند که ۲۱/۷ درصد از تغییرات متغیر شناسایی دانش تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. ضریب تعیین کسب دانش ۰/۰۹۲، است که این عدد بیان می‌کند که ۹/۲ درصد از تغییرات متغیر کسب دانش تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. ضریب تعیین توسعه دانش ۰/۰۱۲، است که این عدد بیان می‌کند که ۱/۲ درصد

^۱ Commuality

از تغییرات متغیر توسعه دانش تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. ضریب تعیین نشر دانش ۰/۳۵۹ است که این عدد بیان می‌کند که ۳۵/۹ درصد از تغییرات متغیر نشر دانش تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. ضریب تعیین به‌کارگیری دانش ۰/۰۲۶ است که این عدد بیان می‌کند که ۲/۶ درصد از تغییرات متغیر به‌کارگیری دانش تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. ضریب تعیین ذخیره‌سازی دانش ۰/۰۴۸ است که این عدد بیان می‌کند که ۴/۸ درصد از تغییرات متغیر ذخیره‌سازی دانش تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. نتایج به‌طور خلاصه در جدول (۲) نشان داده شده است



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری

جدول ۲. نتایج فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
اول	فرهنگ سازمانی -> شناسایی دانش	0/465	0/163	2/847	تأیید
دوم	فرهنگ سازمانی -> کسب دانش	0/303	0/113	2/671	تأیید
سوم	فرهنگ سازمانی -> توسعه دانش	0/109	0/045	2/416	تأیید
چهارم	فرهنگ سازمانی -> نشر دانش	0/599	0/107	5/615	تأیید
پنجم	فرهنگ سازمانی -> به کارگیری دانش	0/160	0/062	2/57	تأیید
ششم	فرهنگ سازمانی -> ذخیره‌سازی دانش	0/219	0/079	2/784	تأیید

بر اساس نتایج جدول (۲)، با توجه به اینکه ضریب مسیر رابطه فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با شناسایی دانش برابر با ۰/۴۶۵ و آماره t برابر ۲/۸۴۷ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین فرضیه اول تحقیق مورد تأیید است. همچنین چون ضریب مسیر رابطه فرهنگ سازمانی

حاکم بر دادگستری مشهد با کسب دانش برابر با ۰/۳۰۳ و آماره t برابر ۲/۶۷۱ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین فرضیه دوم تحقیق مورد تأیید است. از آنجا که ضریب مسیر رابطه فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با توسعه دانش برابر با ۰/۱۰۹ و آماره t برابر ۲/۴۱۶ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید است. با توجه به اینکه ضریب مسیر رابطه فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با نشر دانش برابر با ۰/۵۹۹ و آماره t برابر ۵/۶۱۵ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید است. با توجه به اینکه ضریب مسیر رابطه فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با به‌کارگیری دانش برابر با ۰/۱۶۰ و آماره t برابر ۲/۵۷۰ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین فرضیه پنجم تحقیق مورد تأیید است. با توجه به اینکه ضریب مسیر رابطه فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با ذخیره دانش برابر با ۰/۵۹۹ و آماره t برابر ۵/۶۱۵ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین فرضیه ششم تحقیق مورد تأیید است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

بر اساس نتایج تحقیق، فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با شناسایی دانش رابطه معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیقات جلالی برادر (۱۳۹۴)، خادمی زاده و همکاران (۱۳۹۸)، لی، ژانگ و ژانگ (۲۰۱۳) و راشید و بین یوپ (۲۰۲۰) همسو است. بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش‌های ذکر شده و همچنین با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی نقش اساسی در شناسایی دانش در یک سازمان دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد شناسایی دانش نیز با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. بر همین اساس به مدیران دادگستری مشهد پیشنهاد می‌شود، برای اینکه بتوانند به‌گونه‌ای مؤثر دانش سازمانی را شناسایی کنند و به تمام سازمان معرفی نمایند؛ ابتدا فرهنگ سازمانی را در این زمینه تقویت نموده و ضمن تهیه نقشه جامعی از دانش سازمانی، تخصص‌ها و دانش مورد نیاز افراد و محل قرارگیری آن‌ها را در دادگستری مشخص سازند تا افراد بتوانند به‌صورت بهینه از آن بهره‌مند شوند.

بر اساس نتایج تحقیق، فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با کسب دانش رابطه معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیقات قادری سیاه بیدی و همکاران (۱۳۹۵)، فدائی و همکاران

(۱۳۹۷)، تسنگ (۲۰۱۰) و علامه و همکاران (۲۰۱۰) همسو است. با توجه به یافته‌های پژوهش‌های ذکر شده و پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که سازمان از طریق مجموعه‌های مختلفی از تعاملات و به‌وسیله تجدید ساختار و ترکیب مجدد دانش پیش‌زمینه‌ای و پس‌زمینه‌ای می‌تواند مفاهیم و واقعیت‌های جدیدی را کسب نماید. با این وصف پیشنهاد می‌شود مدیران دادگستری مشهود ضمن دادن استقلال عمل به کارکنان و تشویق آن‌ها به نوآوری، زمینه را برای تغییر شکل و ترکیب مجدد تکه‌های موجود دانش، کاهش کاستی‌ها، تقویت تحقیقات و توسعه قابلیت‌ها، پایش و کنترل محیط‌های بیرونی و کاربرد فناوری‌های بیرونی فراهم سازند تا امکان کسب دانش بیشتر فراهم گردد.

بر اساس نتایج تحقیق، فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهود با توسعه دانش رابطه معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیقات جلالی برادر (۱۳۹۴)، قادری سیاه بیدی و همکاران (۱۳۹۵) و چانگ و لین (۲۰۱۵) همسو است. با توجه به یافته‌های پژوهش‌های ذکر شده و پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که توسعه دانش معمولاً در فرهنگ‌های سازمانی اتفاق می‌افتد که افراد در یک کار پروژه‌ای فعالیت‌های مختلفی را با یکدیگر انجام می‌دهند. بنابراین هر نوع فعالیت یا اقدامی که بتواند ظرفیت یادگیری افراد را ارتقا دهد، در حقیقت به توسعه دانش فردی کمک می‌کند. یکی از اهداف اصلی توسعه دانش گردآوری و ادغام داده‌های در دسترس در زمینه موضوعی معین به شکلی ساده است و این زمانی اتفاق می‌افتد که فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده آن باشد. بنابراین به مدیران دادگستری مشهود پیشنهاد می‌شود تا ایجاد یک فضای خلاق و نوآور، برای شکوفایی قابلیت‌های اعضای سازمان در حل مسائل و مشکلات سازمانی، زمینه را برای توسعه دانش از درون سازمان فراهم سازند و برای این منظور پاداش‌هایی مناسب برای مشارکت‌کنندگان پیش‌بینی نمایند.

بر اساس نتایج تحقیق، فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهود با نشر دانش رابطه معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیقات فدائی و همکاران (۱۳۹۷)، خادمی زاده و همکاران (۱۳۹۸)، چانگ و لین (۲۰۱۵) و عطار (۲۰۲۰) همسو است. با توجه به یافته‌های پژوهش‌های ذکر شده و پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که دانش کالایی است که در اثر تعامل افراد و ارتباطات آنها قابل انتقال می‌باشد بنابراین فرهنگ سازمان باید توزیع دانش را به‌عنوان یک

فرایند متمرکز جهت‌دار برای پخش دانش در میان گروه معینی از کارکنان و یا بین افراد در داخل گروه‌های کاری نهادینه نماید. نشر دانش فعالیتی است که نمی‌توان آن را به زور ایجاد کرد. تنها زمانی که فرهنگ اعتماد و گشودگی به‌وسیله اعضای سازمان احساس و ایجاد شود، مدیریت دانش می‌تواند موجب شایستگی ممتاز شود. از این‌رو همکاری، هماهنگی و تیم‌های توانمند شده کارکنان، باید نگرش‌های استاندارد در محیط مدیریت دانش شمرده شده و حمایت شوند. با این توصیف به مدیران دادگستری مشهد پیشنهاد می‌شود جهت دستیابی به حداکثر اثربخشی سازمانی، توجه بیشتری به نقاط ضعف فرهنگ سازمانی خود در ابعاد مشارکت و سازگاری داشته باشد و با تقویت بیشتر ابعاد مأموریت و یکپارچگی فرهنگ سازمانی، زمینه مساعدی را برای رشد فعالیت‌های نشر دانش به‌وجود آورد.

بر اساس نتایج تحقیق، فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با به‌کارگیری دانش رابطه معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیقات خادمی زاده و همکاران (۱۳۹۸)، چانگ و لین (۲۰۱۵) و ژانگ و ژانگ (۲۰۱۳) همسو است. با توجه به پژوهش‌های بالا و پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که با نظر به اهمیت داشتن دانش، زمینه برای اجرای آن را در هر زمان و در تمامی فعالیت‌های سازمان باید تضمین شود. بدین منظور، باید مراحل برای اندازه‌گیری دانش ضمنی و مهارت‌های در دسترس تعریف شود. برای تحقق این امر، ترکیب وظایف روزانه با وظایف مرتبط با مدیریت دانش، حمایت مدیران عالی و استفاده از دانش برای رقابت و افزایش کارایی، مؤثر خواهد بود. بنابراین اگر فرهنگ سازمانی اجازه ندهد که شکل صحیح دانش در جای مناسب آن به‌کاربرده شود، در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. لذا باید با تقویت نوآوری و خلاقیت زمینه را برای کاربرد دانش فراهم نماید. بر همین اساس به مدیران دادگستری مشهد پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شغلی کارکنان، از طریق تشکیل تیم‌های کاری، تفویض اختیار، آموزش و تشویق به کار گروهی، زمینه را برای تسهیم و کاربرد دانش در دادگستری فراهم سازند.

بر اساس نتایج تحقیق، فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری مشهد با ذخیره‌سازی دانش رابطه معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیقات قادری سیاه بیدی و همکاران (۱۳۹۵)، فدائی و همکاران (۱۳۹۷)، تسنگ (۲۰۱۰)، چانگ و لین (۲۰۱۵) و عطار (۲۰۲۰) همسو است. با توجه به

پژوهش‌های بالا و پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی قوی از آنجا که مانع خروج افراد با تجربه که دارای دانایی‌های باارزشی می‌باشند از سازمان می‌شود، می‌تواند فرآیند ذخیره‌سازی دانش را محقق سازد. فرهنگ سازمانی برای این منظور باید ابتدا افراد با ارزش و کلیدی سازمان که دارای تجربیات و دانش‌های با ارزش و مورد نیاز سازمان می‌باشند، شناسایی نموده و همچنین درس‌های آموخته‌شده از شکست‌ها و موفقیت‌های گذشته را مستند و مکتوب نماید و از این طریق آنها را در حافظه سازمانی ذخیره نماید. بنابراین به مدیران دادگستری مشهد پیشنهاد می‌شود با تدوین و استقرار یک سیستم کدگذاری نسبت به ذخیره و حفاظت از دانش اقدام نمایند و از این طریق استفاده از دانش توسعه داده شده در هر واحد از سازمان را از طریق یک مخزن دانش سازمانی برای سایر واحدها امکان‌پذیر سازند.

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش ضعف پیشینه تحقیقی در ارتباط با موضوع مورد مطالعه در دستگاه قضایی و سازمان‌های تابعه آن بود. بر اساس یافته‌ها و نتایج حاصل از پژوهش پیشنهادهای زیر به متولیان امر در دستگاه قضایی ارائه می‌شود:

نقشه جامعی از دانش سازمانی را طراحی نمایند و از این طریق تخصص‌ها و دانش مورد نیاز افراد و محل قرارگیری آنها در دادگستری مشخص سازند تا افراد بتوانند به‌صورت بهینه از آن بهره‌مند شوند.

با دادن استقلال عمل به کارکنان و تشویق آنها به نوآوری، آنها را به کسب دانش جدید و توسعه و اشاعه آن در سازمان ترغیب نماید.

ضمن تقویت فرهنگ سازمانی در حمایت از توسعه دانش، پاداش‌هایی مناسب برای توسعه دانش پیش‌بینی نماید.

جهت دستیابی به حداکثر اثربخشی سازمانی، توجه بیشتری به نقاط ضعف فرهنگ سازمانی خود در ابعاد مشارکت و سازگاری داشته باشد و با تقویت بیشتر ابعاد مأموریت و یکپارچگی فرهنگ سازمانی، زمینه مساعدی را برای رشد فعالیت‌های نشر دانش به‌وجود آورند.

با برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شغلی کارکنان، از طریق تشکیل تیم‌های کاری، تفویض اختیار، آموزش و تشویق به کار گروهی، تسهیم و کاربرد دانش را در این سازمان افزایش داده و زمینه را برای موفقیت بیشتر برنامه‌های مدیریت دانش فراهم نمایند.

با لحاظ یک سیستم کدگذاری نسبت به ذخیره و حفاظت از دانش اقدام نمایند و از این طریق دانش توسعه داده شده در واحدهای مختلف سازمان را از طریق یک مخزن دانش سازمانی در دسترس کل سازمان قرار دهند.

منابع

- پروست، گیلبرت، استفان روب، و کای رومهاردت (۱۳۸۵)، مدیریت دانش. ترجمه علی حسینی خواه. تهران، سیطرون.
- جلالی بردر، احمد رضا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه های بجنورد (دانشگاه بجنورد، آزاد و پیام نور)، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- چپاشن چن، اوگیواراناوکی؛ نایپرآبا، یانگرون (۱۳۹۶)، مدیریت دانش، ترجمه مهمیار حسنی، محمدرضا حسنی و پایدار، تهران: نشر نوین.
- خادمی زاده، شهناز؛ فرج پهلوی، عبدالحسین و محمدی، زینب (۱۳۹۸)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، (نمونه پژوهش: دانشگاه شهید چمران اهواز)، نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی، سال دوم، شماره ۶ صص ۱۱۱-۱۳۷.
- رضائی نژاد، رحیم؛ شفیعی، شهرام و 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، سال ششم، شماره ۲ (۲۶ پیاپی)، صص ۱۲۲-۱۱۱.
- فدائی غلامرضا، نقشینه نادر و اندایش سیف اله (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه تهران، فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دانشگاه شهید چمران اهواز، تابستان، شماره پیاپی ۲۴، صص ۱۲۸-۱۰۳.
- قادری، سیاه بیدی؛ جعفری، مریم؛ فامیل روحانی؛ علی اکبر (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی. ش ۲۲ (۱): ۱۲۰ - ۹۵.
- معظم زاده، عبدالخلیل و صالحی امیری، سید رضا (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان مرکز اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال ششم، شماره بیست و پنجم، زمستان، صص ۴۳۴ - ۴.

References

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. and Zaidoune, S. (2019), "Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context", Journal of Management Development, Vol. 39 No. 4, pp. 437-451.

- Ajmal, M.M. and Koskinen, K.U. (2008), "Knowledge transfer in project-based organizations: an organizational culture perspective", *Project Management Journal*, Vol. 39 No. 1, pp. 7-15.
- Al Saifi, S. A., (2015). Positioning organizational culture in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*, 19 (2): p. 164-189.
- Allameh, S. M., Zare, S. M., & Davoodi, S. M. R. (2010). Examining the impact of KM enablers on knowledge management processes. *Procedia Computer Science*, 3, 1211-1223.
- Attar, M.M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research. *International Journal of Business and Economics Research*. Vol. 9, No. 1, pp. 11-20. doi: 10.11648/j.ijber.20200901.12.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Ceptureanu S.I. (2016) Knowledge and knowledge management, *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, Vol. XXII No 1.
- Chang, C. L. H., & Lin, T. C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 433-455. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2014-0353>.
- 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. 727737.
- Dalkir, K., (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Cambridge, Mass., UNITED STATES: MIT Press.
- DeLong DW, Fahey L.(2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive* 14: 113–127.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. *The handbook of organizational culture*. London: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Adkins, B. (2007). *An Action Learning Approach to Organizational Culture: Rethinking the Balance Between Action and Learning*: In Dulworth, M and Bordonaro F. (Eds), *From Promise to Payoff. The Art and Science of the Learning Organization*, Sanfrancisco: Jossey Bass.
- Donate, MJ, Guadamillas, F (2010) The effect of organizational culture on knowledge management practices and innovation. *Knowledge and Process Management* 17(2): 82.
- Evans, M., Dalkir, K. and Bidian, C.(2014), A Holistic View of the Knowledge Life Cycle: The Knowledge Management Cycle (KMC) Model, *Electronic Journal of Knowledge Management* Vol. 12, No. 2, 85-97,
- Karamitri, I.; Kitsios, F.; Talias, M.A.(2020), Development and Validation of a Knowledge Management Questionnaire for Hospitals and Other Healthcare Organizations. *Sustainability*, 12, 2730.
- Kianto, A. & Vanhala M., and Pia Heilmann. (2018). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*. 20 (4), 621-636, © Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.
- *Knowledge Management Practices and Innovation*, *Knowledge and Process Management* Volume 17 Number 2 pp 82–94 , DOI: 10.1002/kpm.344.

- Li Bing, Zhang, J. & Zhang X. (2013). Knowledge management organizational culture: an exploratory study, creative and knowledge scocity. *International Scientific Journal*, 3(1), 65- 77.
- Nisara Tahir M, Prabhakar G. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264–272. Journal homepage: www.elsevier.com/locate/jbusres.
- Paulen D. & Mason, D. (2002). New Zealand Knowledge Management: Barriers and Drivers of Knowledge Management Vptak. *Journal of Knowledge Management*, Vol 8, No 5.
- Pérez López, Susana, José Manuel Montes Peón, and Camilo José Vázquez Ordás.(2004). “Managing Knowledge: The Link between Culture and Organizational Learning.” *Journal of Knowledge Management* 8 (6): 93–104.
- Rashid M. S. and Bin Yeop N.K. (2020). The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management and Managerial Performance of Government Department in Dubai, *European Journal of Multidisciplinary Studies*, January – April ,Volume 5, Issue 1, 47-52.
- Schein, E. H., (2010). *Organizational culture and leadership*. Vol. 2: John Wiley & Sons.
- Shonubi A. O and Akintaro, A.A.(2016), The Effect of Organizational Culture on Organizational Economic Performance, *Organizational Behaviour* 93 , 39930-39935.
- Singh, P. K. (2017). A Study of infrastructure and organization learning: Rethinking knowledge performance perspective. *People : International Journal of Social Sciences*, 61-77.
- Syahrudin, S., Hermanto, H., & Wardini, A. K. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171-181.
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2014). The Importance of Organizational Culture for Innovation in the Company. *Forum Scientiae Oeconomia*, 2(3), 27-39.
- Tseng, S. M.(2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 269-284.
- Wei, Y., & Miraglia, S. (2017) Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm. *International Journal of Project Management*, 35(4), 571-585.
- Wei, Z. (2005), *The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness and Organizational Effectiveness*, UMI Dissertation Services, ProQuest, Minneapolis, MN.
- Zheng, W. (2005). *The impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness*. University of Minnesota.