

مدل رگرسیونی نقش ارزش‌های سازمانی و تعهد سازمانی در مدیریت دانش کارکنان شهرداری مریوان

عمر محمودی^۱، مژده اختر^۲، ناصح روخنده^۳، زانیار امینیان^۴، محمد قادری^۵، سیران اوکی^۶

^۱ دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور مریوان، کردستان، ایران (نویسنده مسئول)

omar.mahmoudi1363@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه بوعلی، همدان، ایران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مریوان، کردستان، ایران

^۴ دانش‌آموخته کارشناسی حسابداری، شهرداری مریوان، کردستان، ایران

^۵ کارشناسی ارشد ریاضی، شهرداری مریوان، کردستان، ایران

^۶ دانش‌آموخته کارشناسی حسابداری، شهرداری مریوان، کردستان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ارزش‌های سازمانی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش کارکنان در شهرداری مریوان است. از طریق سرشماری ۱۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. برای جمع‌آوری مبنای نظری تحقیق از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌های پژوهش از روش میدانی با استفاده از پرسشنامه استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان به طریق محتوایی و پایایی آنها از طرق آزمون آماری کرونباخ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار SPSS و روش آماری رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که ارزش‌های سازمانی رابطه معنی‌داری با متغیر مدیریت دانش دارد ولی متغیر تعهد سازمانی دارای رابطه معنی‌داری با متغیر مدیریت دانش نیست. همچنین نتایج نشان داد متغیرهای ارزش‌های انسانی و اخلاقی، ارزش‌های روابط انسانی و مشترک، ارزش‌های معطوف به کیفیت مشتریان، ارزش‌های اجتماعی برون سازمانی و ارزش‌های حمایتی اقتصادی، هیچکدام رابطه معنی‌داری با متغیر مدیریت دانش ندارند. به علاوه تعهد عاطفی رابطه معنی‌داری با متغیر مدیریت دانش دارد و متغیرهای تعهد مستمر و هنجاری دارای رابطه معنی‌داری با متغیر مدیریت دانش نبودند. در انتها مشخص شد که تعهد عاطفی و مستمر رابطه معنی‌داری با متغیر ارزش‌های سازمانی دارند ولی متغیر تعهد هنجاری دارای رابطه معنی‌داری با متغیر ارزش‌های سازمانی نیست.

واژگان کلیدی: ارزش‌های سازمانی، تعهد سازمانی، مدیریت دانش، شهرداری.

۱. مقدمه

اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند در قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است. دانش ابزاری قدرتمندی است که می تواند تغییرات را در جهان به وجود آورد و نوآوری ها را ممکن سازد (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۸۷). سازمان ها برای اینکه بتوانند در فضای پر رقابت و پویای کنونی به حیات خود ادامه دهند و رشد کنند بیش از گذشته نیاز دارند که ظرفیت یادگیری خود را ارتقاء دهند. با وجود کمبود فزاینده مهارت ها، دوبرابر شدن دانش در هر دو تا سه سال؛ رقابت جهانی با قدرتمند ترین سازمان های دنیا، طراحی و بازسازی مجدد سازمان ها، پیشرفت فراگیر نوین و فناوری پیشرفته و پیچیده شدن نیاز سازمان ها برای انطباق اشاره کرد (جمال زاده و همکاران، ۱۳۸۸). مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها یاری می دهد تا اطلاعات مهم را یافته، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم گیری ضروری است. مدیریت دانش باعث بهبود شایستگی و صلاحیت کارکنان، انتقال دانش به درون سازمان و یادگیری مستمر سازمانی می باشد (پترو و داسکالوپولو، ۲۰۱۳). مدیریت دانش می تواند گستره ای از ویژگی های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه تر بهبود ببخشد، اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیریت دانش برای آن که قابل استفاده باشد، نیازمند به کارکنانی متعهد به سازمان و حرفه شان می باشد، که فرآیند مدیریت دانش را با جان و دل بپذیرند و آن را اجرا کنند (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد. تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روان شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می کنیم. تعهد سازمانی دارای اجزاء زیر است: قبول ارزش ها و اهداف سازمان، تمایل تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (مودی و همکاران، ۱۹۸۲).

بوکانان (۱۹۷۴) تعهد را اینگونه تعریف کرده است: تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان می باشد. وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف نسبت به سازمان به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن (مولایی، ۱۳۷۸). ولی به راستی اگر به همراه تعهد سازمانی ارزش های سازمانی نیز همراه می شد می توانست تأثیر بیشتری بر مدیریت دانش سازمان داشته باشد؟ ارزشها، افکار و احساساتی هستند که ما برای آنها، بهاء، اهمیت و مطلوبیت بیشتری قایل هستیم. ارزشها غالباً به ایده هایی اطلاق می شوند که انسانها درباره ی خوب و بد، مطلوب و نامطلوب دارند. در فرهنگ فلسفی «لاند» چهار معنای متفاوت از ارزش ارائه شده است؛ اول بازگو کننده ی آن چیزی است که فرد یا گروهی به آن علاقه دارد. دوم آن چیزی را شامل می شود که کم و بیش در میان عده ای مورد توجه و احترام است. سوم وقتی است که فرد یا گروهی در رسیدن به هدف خود، ارضا می شود و چهارم، ارزش متکی بر جنبه ی اقتصادی است (محسنی، ۱۳۸۶). وقتی سازمانی تصویری واضح از رسالت و ارزش هایش داشته باشد، دارای اساس محکمی برای تعالی بخشیدن به مدیریت خود و قرین ساختن آن با رسالت و ارزش های واقعی است (بلانچارد و اوکانر، ۱۳۸۲).

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها یاری می دهد تا اطلاعات مهم را یافته، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم گیری ضروری است. مدیریت دانش

می‌تواند گستره ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه‌تر بهبود ببخشد، اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیریت دانش برای آن که قابل استفاده باشد، نیازمند به کارکنانی متعهد به سازمان و حرفه‌اشان می‌باشد، که فرآیند مدیریت دانش را با جان و دل بپذیرند و بر مبنای ارزش‌های سازمان حرکت و آن را اجرا کنند. شهرداری یکی از ارگان‌های حساس در کشور است لذا داشتن کارکنانی با دانش و توانایی بالای اطلاعات دانشی و نیز وجود انبوه اطلاعات و داده در سازمان مربوطه و تبدیل این اطلاعات به دانش لزوم برقراری مدیریت دانش مناسب را بیش از پیش در این سازمان مهم ضروری می‌کند. بنابراین برای پیاده‌سازی و اجرای دقیق مدیریت دانش لزوم داشتن کارکنانی متعهد و علاقمند مطابق ارزش‌های سازمانی ضرورت می‌آید. بنابراین هدف اصلی این مقاله بررسی رابطه و تعیین عوامل مؤثر بر مدیریت دانش از طریق ارزش‌های سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری می‌باشد.

۲. پیشینه پژوهش

قرنجیک و ایری (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل کارکنان به تسهیم دانش سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد استان گلستان» انجام دادند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که تعهد سازمانی رابطه مثبتی با تمایل به تسهیم دانش سازمانی دارد و همچنین از بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبتی با تمایل به تسهیم دانش دارد اما تعهد مستمر هیچ رابطه‌ای با تمایل به تسهیم دانش ندارد. سعیدی و حقیقت (۱۳۹۴)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری آموزشگاه‌های مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس پرداخت، نتایج نشان داد که: میزان همبستگی بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری از دیدگاه آماری معنی‌دار است. میزان هم‌بستگی بین خلق دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری از دیدگاه آماری معنی‌دار است. میزان هم‌بستگی بین سطح دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری از دیدگاه آماری معنی‌دار است. میزان هم‌بستگی بین مشارکت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری از دیدگاه آماری و بیدار است. میزان هم‌بستگی بین دانش کارکنان و تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. میزان هم‌بستگی بین سطح تحصیلات کارکنان با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. نهایتاً آنکه میزان هم‌بستگی بین دانش و سطح تحصیلات کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

یوسفی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان «نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش» انجام دادند. مطالعات مختلفی نشان داده‌اند که سطوح تعهدی که کارکنان نسبت به سازمانشان دارند، با نگرش‌ها و رفتارهای مخالف آن‌ها از جمله تسهیم دانش ارتباط دارد. نتیجه نشان داد که سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان به تسهیم دانش مرتبط است. کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند مشارکت بیشتر و فعال‌تری در فعالیت‌های تسهیم دانش انجام می‌دهند.

عبدی و صفایی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «ارائه الگویی برای ایجاد و استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان امور مالیاتی کشور» در نهایت به ارائه مدلی از مدیریت دانش با تأکید بر رویکردی یکپارچه به آماده‌سازی پیش‌نیازها، فرهنگ‌سازی، اجرا و در نهایت ارزیابی ممیزی دانش پرداختند.

گل پرور و همکاران (۱۳۸۸)، در مقاله با عنوان "رابطه ارزش های سازمانی با استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتار های انحرافی سازمانی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن" نشان داد که برای استرس شغلی، ارزش های معطوف به کیفیت مشتریان و ارزش های سازمانی معطوف به روابط انسانی و مشارکت برای فرسودگی هیجانی، ارزش های رشد انسانی و اخلاقی و ارزش های حمایتی اقتصادی دارای توان پیش بین معنا دار هستند.

بیگی نیا و همکاران (۱۳۹۲)، در مقاله ای با عنوان "رابطه ارزش های فردی و سازمانی سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان: شرکت المنیوم المهدی استان هرمزگان" ضمن بررسی انواع ارزش های سازمانی و فردی به این نتیجه رسید بین آن و مولفه های تعهد سازمانی رابطه ای معنا داری وجود دارد.

بیلسکی و جن (۲۰۰۲) در مطالعه ای با استفاده از مقیاس بندی چند بعدی غیر متریک بخوبی نشان داده اند که فرهنگ سازمانی در ترکیب با ارزشهای فردی، شکل کلی گرایشات فرهنگی و ارزشی را در درون سازمان تعیین می نمایند. از طرف دیگر سبکهای رهبری و مدیریت در درون سازمان به طور جدی در شکل دهی ارزشهای معطوف به کار و تعاملات و ارتباطات درون و برون سازمانی مؤثر هستند.

شوا بروک، لام و چا (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان داده اند که رهبران تحول گرا با الهام بخشی ارزشی به کارکنان، موجب توجه و تعالی ادراکات آنها نسبت به خود و محدودیت هایشان می شوند. این توجه در نهایت موجب افزایش اثربخشی کارکنان در دنبال کردن اهداف جمعی و گروهی می شوند. دیگر سبکهای رهبری که تا اندازه قابل توجهی با سبک رهبری تحول گرا مرتبط هستند، رهبری اخلاقی و رهبری فره مندانه است.

۳. فرضیات پژوهش

- بین ارزش های سازمانی و مدیریت دانش با در نظر گرفتن تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ارزش های سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ارزش های سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۴. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی و از نظر جمع آوری داده ها از نوع پژوهش مقطعی می باشد. قلمرو زمانی تحقیق در مرداد ۱۳۹۷ و قلمرو مکانی تحقیق استان کردستان، می باشد. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان شهرداری مریوان می باشد. تعداد ۱۹۵ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش از طریق سرشماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. ۱- ارزش های سازمانی به وسیله پرسشنامه که دارای ۴۰ گویه و جواب های ۵ گزینه ای (از بسیار مخالفم تا بسیار موافقم) بر اساس طیف لیکرت که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آنها تعلق می گیرد می باشد. این پرسشنامه با توجه به عنوان و فرضیات مطرح شده و با الهام از پرسشنامه استفاده شده مقاله گلپرور و همکاران (۱۳۸۸) مبنی بر رابطه ارزشهای سازمانی با استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی انجام، که دارای ۵ خرده مقیاس با عناوین ارزشهای رشدی انسانی و اخلاقی، ارزشهای روابط انسانی و

مشارکت، ارزشهای معطوف به کیفیت و مشتریان، ارزشهای اجتماعی برون سازمانی و ارزشهای حمایتی - اقتصاد می- باشد.

۲- مدیریت دانش به وسیله پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) توسط محققین ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال به صورت بسته پاسخ با طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) بوده که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آنها تعلق می گیرد. این پرسشنامه، مدیریت دانش را در چهار مؤلفه اجتماعی شدن دانش، برونی سازی دانش، ترکیب سازی دانش و درونی سازی دانش مورد سنجش قرار می دهد.

۳- پرسشنامه تعهد سازمانی که توسط آلن و مایر طراحی شده و حاوی ۲۴ سؤال می باشد و سه خرده مقیاس را که شامل خرده مقیاس های عاطفی، مستمر و هنجاری می باشد، در بر می گیرد. هر یک از این خرده مقیاس ها، هشت سؤال مجزا را پوشش می دهند. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه طیف ۷ درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از نظر گروه خبرگان استفاده شد (سوالات پرسشنامه علاوه بر تأیید اساتید دانشگاهی به چند تن از مدیران سازمان ارسال شد). برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد برای پرسشنامه مدیریت دانش (۰,۶۹۸)؛ پرسشنامه تعهد سازمانی (۰,۷۷۵) و پرسشنامه ارزش های سازمانی (۰,۷۷۶) بدست آمد (چون مقدار بدست آمده بیشتر از ۰,۷۰ است؛ پایایی ابزار اندازه گیری قابل قبول تلقی می گردد (کلاتری، ۱۳۸۷)). برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ اصلی و رگرسیون خطی استفاده شد.

۵. یافته های پژوهش

۱,۵. آمار توصیفی

جدول ۱ نشان می دهد که ۲,۶ درصد از پاسخگویان مدیر ارشد، ۲۸,۷ درصد مدیر میانی و ۶۸,۷ درصد از آنها کارمند می باشند که بیانگر این است کمترین فراوانی متعلق به مدیر ارشد و بیشترین فراوانی شغلی مرتبط با کارمند می باشد. همچنین ۷۶,۴ درصد از پاسخگویان دارای جنسیت مرد و ۲۳,۶ درصد زن می باشد که تعداد پاسخگویان با جنسیت مرد از زن بیشتر است.

جدول ۱. فراوانی پاسخگویان

سطوح مدیریتی	فراوانی	درصد فراوانی	مقدار درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
مدیر ارشد	۵	۲,۶	۲,۶	۲,۶
مدیر میانی	۵۶	۲۸,۷	۲۸,۷	۳۱,۳
کارمند	۱۳۴	۶۸,۷	۶۸,۷	۱۰۰,۰
جمع کل	۱۹۵	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	
جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	مقدار درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
مرد	۱۴۹	۷۶,۴	۷۶,۴	۷۶,۴
زن	۴۶	۲۳,۶	۲۳,۶	۱۰۰,۰
جمع کل	۱۹۵	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

شغل	مرد	زن	جمع کل	فراوانی تجمعی
مدیر ارشد	۵	۰	۵	۵
مدیر میانی	۵۵	۱	۵۶	۶۱
کارمند	۸۹	۴۵	۱۳۴	۱۹۵
جمع کل	۱۴۹	۴۶	۱۹۵	

جدول ۲. بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌های پژوهش (آزمون K-S)

ارزش های سازمانی	تعهد سازمانی	مدیریت دانش	متغیر های آماری	
۱۹۵	۱۹۵	۱۹۵	تعداد نمونه	
۵۸,۵۸	۱۰۷,۳۴	۱۱۵,۹۵	میانگین	شاخص های نرمال
۶,۸۵۲	۱۲,۴۱۶	۱۱,۴۱۸	انحراف استاندارد	
.۲۱۵	.۱۹۷	.۲۲۷	قدر مطلق بیشترین اختلاف	بیشترین مقدار اختلافات
.۱۳۷	.۱۶۴	.۲۲۷	بیشترین اختلاف مثبت	
-.۲۱۵	-.۱۹۷	-.۱۱۰	بیشترین اختلاف منفی	
۱,۱۱۲	۱,۱۶۴	۱,۹۹۸	مقدار آماره کلموگراف اسمینور	
.۵۸۸	.۲۶۵	.۰۹۸	سطح معنی داری	

همچنان با توجه به جدول ۲ مشاهده می شود که مقدار آماره K-S برای ارزش های سازمانی، برابر ۱/۱۱۲، برای تعهد سازمانی ۱,۱۶۴ و برای مدیریت دانش ۱,۹۹۸ است و چون سطح معنی داری از میزان خطای آزمون ۰,۰۵ بیشتر است بنابراین نمرات دارای توزیع نرمال هستند.

۲,۵. نتایج آزمون فرضیات

فرضیه اول

– بین ارزش های سازمانی و مدیریت دانش با در نظر گرفتن تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی یا تأیید یا رد این فرضیه و بررسی عوامل مؤثر بر متغیر ها از روش رگرسیون خطی استفاده کردیم تا تأثیر متغیر مستقل بر وابسته را مشخص کردیم.

جدول ۳. تحلیل واریانس و رگرسیون فرضیه اصلی اول

مقادیر آماری	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره F	سطح معنی داری
عامل رگرسیونی	۴۹۱,۳۷۵	۲	۲۴۵,۶۸۷	۵,۴۷۵	.۰۰۵
باقی مانده	۸۶۱۵,۹۷۹	۱۹۲	۴۴,۸۷۵		
جمع کل	۹۱۰۷,۳۵۴	۱۹۴			

مدل	ضریب همبستگی	توان دوم ضریب همبستگی	ضریب همبستگی تعدیل یافته	انحراف استاندارد برآورد
۱	.۲۳۲	.۰۵۴	.۴۴	۶,۶۹۹
متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقدار آماره t
	ضریب	انحراف استاندارد	ضریب	سطح معنی داری
ثابت معادله رگرسیونی	۴۷,۰۵۰	۷,۴۱۸		۶,۳۴۲
تعهد سازمانی	-۰,۱۵	.۰۴۴	-۰,۲۵	-۰,۳۵۱
ارزش‌های سازمانی	.۱۲۴	.۰۴۰	.۲۲۵	۳,۰۹۷
مدل رگرسیونی فرضیه اول				
ارزش‌های سازمانی ۱۲۴,۰ + تعهدسازمانی ۰,۱۵ - ۴۷,۰۵ = مدیریت دانش				

در جدول ۳ متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای تعهدسازمانی و ارزش‌های سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بینی کننده مدل رگرسیونی در نظر گرفته شده‌اند که با توجه به جدول تحلیل واریانس مدل رگرسیونی مشاهده می‌شود مقدار آماره فیشر $f=5,475$ و سطح معنی داری برابر $0,005$ می‌باشد که با مقایسه سطح معنی داری با میزان خطای آزمون $0,05$ ملاحظه می‌گردد میزان سطح معنی داری از میزان خطای آزمون کمتر است بنابراین نتیجه می‌شود که بین متغیرهای پیش‌بینی کننده تفاوت معنی داری وجود دارد. به علاوه در جدول فوق مشاهده می‌شود که مقدار $I=0,232$ با توجه به اینکه این مقدار از $0,50$ کمتر است نشان می‌دهد که افزایش متغیرهای پیش‌بینی کننده مدل باعث بهبود پیش‌بینی و همبستگی بین متغیرهای پیش‌بینی و متغیر ملاک نخواهد شد. همچنان با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که مقدار ضریب رگرسیون متغیر تعهدسازمانی برابر $-0,015$ و ضریب رگرسیونی متغیر ارزش‌های سازمانی برابر $0,124$ می‌باشد که با توجه به مقدار سطح معنی داری هر یک از متغیرها مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر تعهدسازمانی برابر $0,726$ و بیشتر از میزان خطای آزمون $0,05$ می‌باشد و سطح معنی داری متغیر ارزش‌های سازمانی برابر $0,002$ و کمتر از میزان خطای آزمون $0,05$ می‌باشد. بنابراین نتیجه می‌گیریم در این مدل رگرسیونی متغیر پیش‌بینی کننده ارزش‌های سازمانی رابطه معنی داری با متغیر ملاک مدیریت دانش دارد ولی متغیر تعهدسازمانی دارای رابطه معنی داری با متغیر مدیریت دانش نیست.

فرضیه دوم

– بین ارزش‌های سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
برای بررسی یا تأیید یا رد این فرضیه و بررسی عوامل مؤثر بر متغیرها از روش رگرسیون خطی استفاده کردیم تا تأثیر متغیر مستقل بر وابسته را مشخص کردیم.

جدول ۴. تحلیل واریانس و رگرسیون فرضیه اصلی دوم

سطح معنی داری	مقدار آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر آماری
۰.۳۱	۲,۵۲۴	۱۱۳,۹۹۴	۵	۵۶۹,۹۷۲	عامل رگرسیونی
		۴۵,۱۷۱	۱۸۹	۸۵۳۷,۳۸۲	باقی مانده
			۱۹۴	۹۱۰۷,۳۵۴	جمع کل
	انحراف استاندارد برآورد	ضریب همستگی تعدیل یافته	توان دوم ضریب همستگی	ضریب همستگی	مدل
	۶,۷۲۱	۰.۳۸	۰.۶۳	۰.۲۵۰	۱
سطح معنی داری	مقدار آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها
		ضریب	انحراف استاندارد	ضریب	
۰.۰۰۰	۸,۶۰۳		۵,۲۴۱	۴۵,۰۹۰	مقدار ثابت
۰.۹۵۵	-۰.۰۵۶	-۰.۱۸	۰.۳۶۵	-۰.۰۲۱	ارزش‌های رشدی انسانی و اخلاقی
۰.۳۴۹	۰.۹۳۹	۰.۱۱۵	۰.۲۶۸	۰.۲۵۲	ارزش‌های روابط انسانی و مشترک
۰.۵۳۳	۰.۶۲۵	۰.۱۴۰	۰.۴۷۳	۰.۲۹۶	ارزش‌های معطوف به کیفیت مشتریان
۰.۸۱۸	-۰.۲۳۰	-۰.۰۲۸	۰.۵۰۱	-۰.۱۱۵	ارزش‌های اجتماعی برون سازمانی
۰.۲۰۱	۱,۲۸۲	۰.۱۱۷	۰.۴۹۸	۰.۶۳۸	ارزش‌های حمایتی اقتصادی
مدل رگرسیونی فرضیه دوم					
+ارزش‌های روابط انسانی و مشترک ۰,۲۵۲+ ارزش‌های رشدی انسانی و اخلاقی ۰,۰۲۱- ۴۵,۰۹ = مدیریت دانش ارزش‌های حمایتی اقتصادی ۰,۶۳۸+ ارزش‌های اجتماعی برون سازمانی ۰,۱۱۵- ارزش‌های معطوف به کیفیت مشتریان ۰,۲۹۶					

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که $F=۰,۲۵۰$ با توجه به اینکه این مقدار از $۰,۵۰$ کمتر است نشان می‌دهد که افزایش متغیرهای پیش‌بینی کننده مدل باعث بهبود پیش‌بینی و همبستگی بین متغیرهای پیش‌بینی و متغیر ملاک نخواهد شد. با توجه به جدول تحلیل واریانس مشاهده می‌شود که مقدار آماره فیشر برابر $F=۲,۵۲۴$ و سطح معنی داری برابر $۰,۳۱$ می‌باشد بنابراین با مقایسه سطح معنی داری با میزان خطای آزمون مشاهده می‌شود که سطح معنی داری از میزان خطا کمتر است. بنابراین نتیجه می‌شود بین متغیرهای پیش‌بینی کننده تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به جدول مدل رگرسیونی مشاهده می‌شود که در این مدل متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای ارزش‌های انسانی

و اخلاقی، ارزش‌های روابط انسانی و مشترک، ارزش‌های معطوف به کیفیت مشتریان، ارزش‌های اجتماعی برون سازمانی و ارزش‌های حمایتی اقتصادی به عنوان متغیرهای پیش‌بینی کننده در نظر گرفته شده اند که به ترتیب دارای ضرایب ۰.۰۲۱-، ۰.۲۵۲، ۰.۲۹۶، ۰.۱۱۵- و ۰.۶۳۸ به دست آمده است که ملاحظه می‌گردد همگی دارای سطح بیشتر از میزان خطای آزمون ۰.۰۵ می‌باشند بنابراین هیچکدام از متغیرهای پیش‌بینی کننده رابطه معنی داری با متغیر ملاک ندارند.

فرضیه سوم

– بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی یا تأیید یا رد این فرضیه و بررسی عوامل مؤثر بر متغیرها از روش رگرسیون خطی استفاده کردیم تا تأثیر متغیر مستقل بر وابسته را مشخص کردیم.

جدول ۵. تحلیل واریانس و رگرسیون فرضیه اصلی سوم

مقادیر آماری	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره F	سطح معنی داری
عامل رگرسیونی	۴۰۷,۷۱۶	۳	۱۳۵,۹۰۵	۲,۹۸۴	۰.۰۳۲ (a)
باقی مانده	۸۶۹۹,۶۳۸	۱۹۱	۴۵,۵۴۸		
جمع کل	۹۱,۷,۳۵۴	۱۹۴			
مدل	ضریب همبستگی	توان دوم ضریب همبستگی	ضریب همستگی تعدیل یافته	انحراف استاندارد برآورد	
۱	.۲۱۲	.۰۴۵	.۰۳۰	۶,۷۴۹	
متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقدار آماره t	سطح معنی داری
	ضریب	انحراف استاندارد			
مقدار ثابت رگرسیونی	۶۴,۴۷۸	۵,۰۲۲		۱۲,۸۳۹	.۰۰۰
عاطفی	-۰.۳۰۶	.۱۰۳	-۰.۲۴۲	-۲,۹۵۹	.۰۰۳
مستمر	.۱۷۸	۱۲۴	.۱۲۹	۱,۴۴۲	.۱۵۱
هنجاری	.۰۱۴	.۱۵۱	.۰۸	.۰۹۱	.۹۲۷
مدل رگرسیونی فرضیه سوم					
هنجاری ۰.۰۱۴ + مستمر ۰.۱۷۸ + عاطفی -۰.۳۰۶ - ۶۴,۴۷۸ = مدیریت دانش					

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که $I=۰,۲۱۲$ با توجه به اینکه این مقدار از ۰.۵۰ کمتر است نشان می‌دهد که افزایش متغیرهای پیش‌بینی کننده مدل باعث بهبود پیش‌بینی و همبستگی بین متغیرهای پیش‌بینی و متغیر ملاک نخواهد شد. همچنین با توجه به جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره فیشر $F=۲,۹۸۴$ و سطح معنی داری برابر ۰.۰۳۲ و کمتر از میزان خطای ۰.۰۵ می‌باشد بنابراین نتیجه می‌شود بین متغیرهای پیش‌بینی کننده مدل تفاوت معنی داری وجود دارد. به

علاوه در مدل رگرسیونی فوق متغیر ملاک مدیریت دانش و متغیرهای پیش‌بینی‌کننده عوامل عاطفی، مستمر و هنجاری هستند که مشاهده می‌شود ضریب هر یک از متغیرها به ترتیب برابر $0,306$ ، $-0,178$ و $0,014$ می‌باشند همچنین مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی داری متغیر پیش‌بینی‌کننده عاطفی برابر $0,003$ و کمتر از میزان خطای آزمون می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر پیش‌بینی‌کننده عاطفی رابطه معنی داری با متغیر مدیریت دانش دارد و متغیرهای مستمر و هنجاری دارای رابطه معنی داری با متغیر مدیریت دانش نمی‌باشند.

فرضیه چهارم

– بین ارزش‌های سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
برای بررسی یا تأیید یا رد این فرضیه و بررسی عوامل مؤثر بر متغیرها از روش رگرسیون خطی استفاده کردیم تا تأثیر متغیر مستقل بر وابسته را مشخص کردیم.

جدول ۶. تحلیل واریانس و رگرسیون فرضیه اصلی

سطح معنی داری	مقدار آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر آماری
.۰۰۰	۵۵,۱۴۳	۵۰,۹۰۴	۲	۱۰۱,۸۰۹	عامل رگرسیونی
		..۹۲۳	۱۹۱	۱۷۶,۳۲۰	باقی مانده
			۱۹۳	۲۷۸,۱۲۹	جمع کل
	انحراف استاندارد برآورد	ضریب همبستگی تعدیل یافته	توان دوم ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	مدل
	.۹۶۱	.۳۵۹	.۳۶۶	.۶۰۵	۱
سطح معنی داری	مقدار آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها
		ضریب	انحراف استاندارد	ضریب	
.۰۰۰	۴,۵۷۶		.۴۵۶	۲,۰۸۵	مقدار ثابت رگرسیونی
.۰۰۰	۹,۴۸۰	.۵۷۴	.۰۶۰	.۵۶۶	عاطفی
.۱۶۸	۱,۳۸۳	.۰۸۴	.۰۶۹	.۰۹۶	مستمر
مدل رگرسیونی فرضیه چهارم					
مستمر $0,096 +$ عاطفی $0,566 +$ $2,085 =$ ارزش‌های سازمانی					

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که $F=0,605$ با توجه به اینکه این مقدار از $0,50$ بیشتر است نشان می‌دهد که افزایش متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مدل باعث بهبود پیش‌بینی و همبستگی بین متغیرهای پیش‌بینی و متغیر ملاک خواهد شد. همچنین با توجه به جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره فیشر $F=55,143$ و سطح معنی داری برابر $0,000$ و کمتر از میزان خطای $0,05$ می‌باشد بنابراین نتیجه می‌شود بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مدل تفاوت معنی داری وجود دارد. به

علاوه در مدل رگرسیونی فوق متغیر ملاک ارزش های سازمانی و متغیر های پیش بینی کننده عوامل عاطفی، مستمر هستند که با توجه به جدول فوق مشاهده می شود ضریب هر یک از متغیرها به ترتیب برابر ۰,۵۶۶، ۰,۰۹۶، می باشند همچنین مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری متغیر پیش بینی کننده عاطفی و مستمر برابر ۰,۰۰۰ و کمتر از میزان خطای آزمون می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت متغیر پیش بینی کننده عاطفی و مستمر رابطه معنی داری با متغیر ارزش های سازمانی دارد و متغیر هنجاری دارای رابطه معنی داری با متغیر ارزش های سازمانی نمی باشند.

۶. نتیجه گیری

نتایج حاصل از فرضیه اول با استفاده از مدل رگرسیونی پژوهش نشان داد که متغیر پیش بینی کننده ارزش های سازمانی رابطه معنی داری با متغیر ملاک مدیریت دانش دارد ولی متغیر تعهد سازمانی دارای رابطه معنی داری با متغیر مدیریت دانش نمی باشد. در فرضیه دوم متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر ملاک و متغیر های ارزش های انسانی و اخلاقی، ارزش های روابط انسانی و مشترک، ارزش های معطوف به کیفیت مشتریان، ارزش های اجتماعی برون سازمانی و ارزش های حمایتی اقتصادی به عنوان متغیر های پیش بینی کننده در نظر گرفته شدند؛ نتایج نشان نشان داد که هیچکدام از متغیر های پیش بینی کننده رابطه معنی داری با متغیر ملاک ندارند. فرضیه سوم پژوهش به بررسی مدل رگرسیونی متغیر ملاک مدیریت دانش، و متغیر های پیش بینی کننده تعهد سازمانی که شامل: تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است، پرداخت. نتایج بیانگر آن بود که متغیر پیش بینی کننده تعهد عاطفی رابطه معنی داری با متغیر مدیریت دانش دارد و متغیر های مستمر و هنجاری دارای رابطه معنی داری با متغیر مدیریت دانش نمی باشند. فرضیه چهارم تحقیق متغیر ملاک ارزش های سازمانی و متغیر های پیش بینی کننده تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری هستند. نتایج حاکی از آن بود که تعهد عاطفی و مستمر رابطه معنی داری با متغیر ارزش های سازمانی دارد و متغیر هنجاری دارای رابطه معنی داری با متغیر ارزش های سازمانی نمی باشند. با توجه به نتیجه گیری فوق، پیشنهادات زیر مطرح می شود.

– به شخصیت وجودی و شأن و منزلت کارمندان از طریق ایجاد فضای مناسب برای بروز خلاقیتها و استعداد های آنان ارج نهاده شود.

– توسط مدیران ارشد ارتباط میان کارکنان و سازمان و ایجاد حس اعتماد متقابل و همچنین افزایش انگیزش در کارکنان، تشویق روحیه کاری و افزایش قابلیت حل مسأله به وسیله کارگاه های آموزشی مهارت های ارتباطی و غیره تقویت شود.

– بالابردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان

– مشارکت بیشتر کارکنان غیر مدیر در تصمیم گیری

– تشریح اهداف و رسالت های سازمانی و حذف موانع کاری

– حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار

– محول کردن سطح بالاتری از مسئولیت به افراد با تحصیلات بالا برای انجام شغل

– به مدیران توصیه می شود حس همکاری و کمک به همدیگر را در سازمان برای انجام امور تشویق کند و هر چند وقت یک بار جلسات گروهی را با کارکنان برگزار کند تا از مشکلات رفتاری و کاری کارکنان آگاهی یابد.

- برای تسهیم دانش در سازمان تبادلات و ارتباطات در میان مدیران بایکدیگر و بین مدیران و کارکنان به صورت جلسات توجیهی و پرسش و پاسخ در سازمان ایجاد شود.
- مباحث مهم را می توان با فرهنگ سازی برای کارکنان جدید ورود پایه گذاری کرد.
- برقراری ارتباط های باز و شفاف و فراهم کردن بستری پایدار و آزاد در ارتباطات گروهی.
- آموزش تکنیک های ارتباطی و فنون مذاکرات میان کارکنان.
- ایجاد اعتماد با نشان دادن تعهد به مشارکت و برخورد عادلانه و مساوی با همه.
- ایجاد کمیته های مشورتی و برگزاری نشستهای آموزشی مشارکتی میان کارکنان و مدیران در سازمان.
- اعتماد بین کارکنان برای ایجاد دانش در شرایط ابهام و عدم اطمینان امری ضروری است، بنابراین با ایجاد برنامه های کاری و تشویق مشارکت و مداخله کارکنان در تصمیم گیری های شرکت زمینه ایجاد تعهد و اعتماد را فراهم سازند.
- مدیر، دانش موجود در سازمان را شناسایی و سازماندهی کند و به منظور قابلیت دست یابی و استخراج بهتر باید با ایجاد زمینه گسترش تعاملات انسانی و روابط بین شبکه ها، دانش ضمنی موجود در لایه های پنهان ذهن دانشگران را کشف و استخراج نماید.
- مدیر باید قوانین و مقررات دست و پا گیر، روش های کاری زاید و سلسله مراتب طولانی و پیچیده را حذف نماید تا سطح دیوان سالاری زاید در سازمان کاهش یابد.
- اطمینان دادن به کارکنان سازمان از اینکه پیشنهادات آنها در سازمان در برنامه های شرکت اعمال می شود.
- در مواردی که تصمیمات در باره کارکنان گرفته می شود از کارکنان نظر سنجی کنید یا از طریق نمایندگان کارکنان آنها را در تصمیمات سازمان مشارکت دهید و از نظر آنها اطلاع پیدا کنید.
- سعی شود افراد براساس ارزش های خاص خود به شغل های مختلف در یک سازمان گمارده شوند.
- در هنگام انتخاب کارکنان و مدیران به ارزش های آنها توجه شود و کارکنان با ارزش های مناسب درونی شده برای هر شغل انتخاب شوند.
- آموزش عملی اخلاق توسط مدرسانی که خود متصف به صفات و رفتارهای اخلاقی باشند و قانون را رعایت کنند، می تواند یک راهکار دیگر باشد.
- فهرست ارزش های سازمانی تأیید شده، مبتنی بر فرهنگ سازمانی تعریف و بازآفرینی شود.

منابع

۱. آتشک، محمد و ماه زاده، پریرسا. (۱۳۸۶). مدیریت دانش: مفاهیم، یافته ها، کاربردها، مجموعه مقالات ارائه شده در همایش منطقه ای محیط های مجازی در هزاره سوم. رودهن.
۲. افزاره، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی). تهران، دانشگاه صنعتی امیر کبیر.
۳. ایمانی، اسماعیل (۱۳۹۲). اصول ارزشی در یک سازمان. نشریه مدیریت، سال دوم، شماره ۱.
۴. بلانچارد، کنت، اکاتر، مایکل (۱۳۸۲). مدیریت بر اساس ارزشها (ترجمه کامران پروانه). تهران: انتشارات آبنگاه.

۵. بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ عاشوری زاده، علیرضا (۱۳۹۲). رابطه ارزش های فردی و سازمانی سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان: شرکت المینیوم المهدی استان هرمزگان. پژوهش های مدیریت در ایران، جلد ۱۷، شماره ۲، صص ۱۹-۴۲.
۶. جمال زاده، محمد؛ غلامی، یونس؛ سیف، محمد حسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقای یادگیری سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، صص ۸۶-۶۳.
۷. سعیدی، سعید و ماهرخ حقیقت (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری آموزشگاه های مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی.
۸. سیدجوادین سیدرضا، امامی مصطفی، رستگار عبدالغنی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران). نشریه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۳۱-۹.
۹. عبدی محمدرضا، صفایی سپیده (۱۳۹۳). ارائه الگویی برای ایجاد و استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان امور مالیاتی کشور. فصلنامه پژوهشنامه مالیات، جلد ۲۲، شماره ۲۱، صص ۱۵۸-۱۳۵.
۱۰. عسگری، ناصر (۱۳۸۴). بررسی عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیری دانش. پایان نامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۱. قرنچیک، اسماعیل و ایری جعفر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل کارکنان به تسهیم دانش سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد استان گلستان. نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین، گرگان.
۱۲. گل پرور محسن، نیری شیرین، مهداد علی (۱۳۸۸). رابطه ارزش های سازمانی با استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتار های انحرافی سازمانی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۴۲، صص ۶۸-۴۶.
۱۳. محسنی، منوچهر (۱۳۸۶). بررسی در جامعه شناسی فرهنگی ایران. چاپ اول، تهران: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
۱۴. محمدی فاتح، اصغر؛ محمد صادق، سبحانی و داریوش محمدی (۱۳۸۷). مدیریت دانش (رویکردی جامع)، تهران: پیام پویا.
۱۵. مولائی، ناصر (۱۳۷۸). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۶. یوسفی، سجاد؛ مرادی، مرتضی؛ تیشه وردایم، محمد کاظم (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. نشریه توسعه انسانی پلیس، دوره ۷، شماره ۳۰، صص ۳۶-۲۳.
17. Aldrich, G.A., Girmsrud, K.M., Thacher, J.A., & Kotchen, M.J. (2007). Relating environmental attitudes and contingent values : how robust are methods for identifying preference heterogeneity. *Environment Resource Economy*, 37, 757 – 775.

18. Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
19. Bilsky, W., & Jehn, K.A. (2002). Organizational culture and individual values: evidence for a common structure. In Myitek, M. (Ed.), *Die person im biologischen und sozialon context* (PP 211- 228). Gottingen: Hogrefe
20. Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
21. Hiscock, Jane. (2004). Developing Knowledge Management Awareness in Public Relation Students. *Public Relation Review*, 30, 107 115.
22. Mowdey,R.T., porter, L.W. & steers, R.M (1982). Employee organizational linkage: the psychology of Commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic press, 20-30.
23. Petrou, Anastasia., Daskalopoulou, Irene. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 50-69.
24. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
25. Schaubroeck, J., Lam, S.S.K., & Cha, S.E. (2007). Embracing transformational leadership: Team values and the impact of leader behavior on team performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1020-1030.
26. Seevers, B.S. (2000). Identifying and clarifying organizational values. *Journal of Agricultural Education*, 41(2), 70-79.
27. Shih, H.A. & Chiang, Y.H. (2005). Strategy alignment between HRM, KM and corporate development. *International Journal of Manpower*, 26(6), 582-603.