





دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی  
دانشکده مدیریت - گروه

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش:

عنوان:

# بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سیماي وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

استاد داور:

جناب آقای دکتر ربیعی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر کیوریان

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر مومنی

پژوهشگر:

مجتبی بهزادیان

بهار / ۱۳۹۲

# پاسکزاری

منت خدای عزوجل، توانگر دانا و مهربان مهربان که علم و معلم را با دستان، سرزندش خلق نمود و به ما آموخت که همیشه جویای علم و قدر دان معلم باشیم.  
ایجناب بدینوسیلد و بنا به وظیفه اخلاقی از:

استاد محترم راهناب آقایی دکتر گوریان که چون شمسی فروزان و معلمی دلسوز و سخت گیر به من طعم شیرین آگاهی را شناساندا  
استاد محترم مشاور سرکار خانم موسمی که چون معلمی مهربان، صبور و کوشا به من دانسته های زیادی از جمله مفهوم پانگلوپی را آموزاندا  
استاد محترم داور جناب آقایی دکتر ربیعی که بیش از همه چیز ممانت و تلاششان زبانه زده است،  
کمال تشکر را دارم و از پروردگار متعال برای این عزیزان طول عمر با عزت را خواهانم.  
ضمناً متقاضی است از اساتید و دوستانی که در انجام این تحقیق کمای شایانی نموده اند نیز تشکر فراوان را داشته باشم:

- ۱- جناب آقای مهندس مجید سچی
- ۲- جناب آقای مهندس سعید طباطبائی
- ۳- جناب آقای مجید ممدکار
- ۴- جناب آقای مهندس سعید مهدی
- ۵- جناب آقای علی سلانی

تقدیم به

تقدیم به پدرم

کوبی استوار و حامی من در طول تمام زندگی

تقدیم به مادرم

سنگ صبوری که انضامی زندگی به من آموخت

تقدیم به خواهرم:

که وجودش شادی بخش و صفایش مایه آرامش من است.

تقدیم به همسرم

که در سایه همیاری و همدلی او به این منظور نائل شدم.

# فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات پژوهش
۲	۱-۱) مقدمه
۳	۲-۱) بیان مسأله
۵	۳-۱) اهمیت و ضرورت پژوهش
۷	۴-۱) اهداف پژوهش
۷	۱-۴-۱) هدف کلی
۷	۲-۴-۱) اهداف جزئی
۸	۵-۱) فرضیه های پژوهش
۸	۱-۵-۱) فرضیه کلی
۸	۲-۵-۱) فرضیه های جزئی
۸	۶-۱) تعریف متغیرهای پژوهش
۸	۱-۶-۱) فرهنگ سازمانی
۹	۲-۶-۱) درگیر شدن در کار
۹	۳-۶-۱) سازگاری
۱۰	۴-۶-۱) انطباق پذیری
۱۱	۵-۶-۱) رسالت
۱۱	۶-۶-۱) مدیریت دانش
۱۲	۷-۱) قلمرو پژوهش
۱۲	۱-۷-۱) قلمرو موضوعی
۱۲	۲-۷-۱) قلمرو مکانی
۱۲	۳-۷-۱) قلمرو زمانی
۱۲	۸-۱) تعریف جامعه و نمونه پژوهش
۱۲	۹-۱) روش پژوهش
۱۳	۱۰-۱) روش جمع آوری اطلاعات
۱۳	۱۱-۱) روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۴	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

۱۵	۱-۲) مقدمه
۱۵	۲-۲) تعریف فرهنگ
۱۶	۳-۲) تعریف سازمان
۱۷	۴-۲) تاریخچه فرهنگ سازمانی
۱۸	۵-۲) منشاء و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی
۱۹	۶-۲) اهمیت فرهنگ سازمانی
۲۰	۷-۲) تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۲	۸-۲) تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی
۲۲	۱-۸-۲) دسته بندی رابرت کویین و مایکل مک گارت
۲۳	۲-۸-۲) الگوی سانن فلد
۲۴	۳-۸-۲) دسته بندی چارلز هندی
۲۵	۴-۸-۲) مطالعات لامرز و هیکسن
۲۵	۵-۸-۲) مطالعه لیت وین و استرینگر
۲۶	۶-۸-۲) مطالعات هافستد
۲۷	۷-۸-۲) مطالعه پیترز و واترمن
۲۸	۸-۸-۲) الگوی ویلیام اوچی
۲۹	۹-۸-۲) الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون
۳۲	۹-۲) مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۳	۱-۹-۲) فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۵	۱۰-۲) مفهوم دانش
۳۶	۱۱-۲) تعریف مدیریت دانش
۳۸	۱۲-۲) مدل های مدیریت دانش
۳۸	۱-۱۲-۲) مدل بويسوت
۳۹	۲-۱۲-۲) مدل فیل پری و ایلکاتومی
۴۰	۳-۱۲-۲) مدل رنه جانسون
۴۱	۴-۱۲-۲) مدل دمرسیت
۴۱	۵-۱۲-۲) مدل بکوویتز و ویلیامز
۴۳	۶-۱۲-۲) مدل عمومی دانش نیومن
۴۴	۷-۱۲-۲) چرخه جاشپارا

۴۵	..... چرخه فعالیت های دانش استیوهالس (۸-۱۲-۲)
۴۶	..... چرخه حیات دانش بیرکین شاو و شیهان (۹-۱۲-۲)
۴۷	..... چرخه مدیریت دانش ویگ (۱۰-۱۲-۲)
۴۸	..... پیشینه پژوهشی (۱۳-۲)
۴۸	..... پیشینه داخلی (۱-۱۳-۲)
۴۹	..... پیشینه خارجی (۲-۱۳-۲)
۵۵	..... معرفی سازمان (۱۴-۲)
۵۵	..... معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (۱-۱۴-۲)
۵۸	..... مدل مفهومی پژوهش (۱۵-۲)
۵۹	..... <b>فصل سوم: روش پژوهش</b>
۶۰	..... مقدمه (۱-۳)
۶۰	..... روش پژوهش (۲-۳)
۶۱	..... جامعه آماری (۳-۳)
۶۱	..... نمونه و روش نمونه گیری (۴-۳)
۶۱	..... روش های گردآوری اطلاعات (۵-۳)
۶۱	..... ابزار اندازه گیری (۶-۳)
۶۲	..... پرسشنامه مدیریت دانش (۲-۶-۳)
۶۲	..... پرسشنامه فرهنگ سازمانی (۳-۶-۳)
۶۳	..... روایی پرسشنامه (۴-۶-۳)
۶۳	..... پایایی پرسشنامه (۵-۶-۳)
۶۴	..... شیوه اجرای ابزار (۶-۶-۳)
۶۵	..... روش تجزیه و تحلیل داده ها (۷-۳)
۶۶	..... <b>فصل چهارم: روش تجزیه و تحلیل داده ها</b>
۶۷	..... مقدمه (۱-۴)
۶۷	..... بخش دموگرافیک و توصیفی (۲-۴)
۶۷	..... جنسیت (۱-۲-۴)
۶۸	..... تحصیلات (۲-۲-۴)
۶۹	..... پست سازمانی (۳-۲-۴)
۷۰	..... بررسی توصیفی نمرات به تفکیک مدیریت دانش (۴-۲-۴)

۷۱	..... بررسی توصیفی نمرات به تفکیک فرهنگ سازمانی (۵-۲-۴)
۷۲	..... بخش استنباطی (۳-۴)
۷۲	..... فرضیه اول (۱-۳-۴)
۷۴	..... فرضیه دوم (۲-۳-۴)
۷۶	..... فرضیه سوم (۳-۳-۴)
۷۸	..... فرضیه چهارم (۴-۳-۴)
۸۰	..... فرضیه پنجم (۵-۳-۴)
۸۳	..... <b>فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری</b>
۸۴	..... (۱-۵) مقدمه
۸۴	..... (۲-۵) بحث و نتیجه گیری
۸۴	..... (۱-۲-۵) نتیجه گیری از فرضیه اول
۸۵	..... (۲-۲-۵) نتیجه گیری از فرضیه دوم
۸۶	..... (۳-۲-۵) نتیجه گیری از فرضیه سوم
۸۷	..... (۴-۲-۵) نتیجه گیری از فرضیه چهارم
۸۸	..... (۵-۲-۵) نتیجه گیری از فرضیه پنجم
۸۹	..... (۳-۵) محدودیت های پژوهش
۸۹	..... (۴-۵) پیشنهادهای پژوهشی
۹۰	..... <b>منابع</b>
۹۱	..... منابع فارسی
۹۳	..... منابع انگلیسی
۹۶	..... <b>پیوست</b>
۹۷	..... پرسشنامه فرهنگ سازمانی (دنسون)
۹۸	..... پرسشنامه بومی سازی شده بوکوتیز و ویلیامز



# فهرست جداول

- جدول ۲-۱: مقایسه فرهنگ های سازمانی از دیدگاه ویلیام اوچی ..... ۲۹
- جدول ۳-۱: روش نمره گذاری پرسشنامه ها ..... ۶۲
- جدول ۳-۲: پرسشنامه بومی سازی شده بوکوتیز و ویلیامز برای مدیریت دانش ..... ۶۲
- جدول ۳-۳: پرسشنامه استاندارد دنیسون برای فرهنگ سازمانی ..... ۶۳
- جدول ۳-۴: مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های پژوهش ..... ۶۴
- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت ..... ۶۷
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات ..... ۶۸
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر پست سازمانی ..... ۶۹
- جدول ۴-۴: شاخص های آمار توصیفی آزمودنی ها در ابعاد مدیریت دانش ..... ۷۰
- جدول ۴-۵: شاخص های آمار توصیفی آزمودنی ها در ابعاد فرهنگ سازمانی ..... ۷۱
- جدول ۴-۶: همبستگی بین ویژگی درگیر کار شدن و مدیریت دانش کارکنان ..... ۷۲
- جدول ۴-۷: همبستگی بین ویژگی درگیر کار شدن و مولفه های مدیریت دانش کارکنان ..... ۷۳
- جدول ۴-۸: همبستگی بین ویژگی یکپارچگی و مدیریت دانش کارکنان ..... ۷۴
- جدول ۴-۹: همبستگی بین ویژگی یکپارچگی و مولفه های مدیریت دانش کارکنان ..... ۷۶
- جدول ۴-۱۰: همبستگی بین ویژگی سازگاری و مدیریت دانش کارکنان ..... ۷۶
- جدول ۴-۱۱: همبستگی بین ویژگی سازگاری و مولفه های مدیریت دانش کارکنان ..... ۷۸
- جدول ۴-۱۲: همبستگی بین ویژگی رسالت و مدیریت دانش کارکنان ..... ۷۸
- جدول ۴-۱۳: همبستگی بین ویژگی رسالت و مولفه های مدیریت دانش کارکنان ..... ۸۰
- جدول ۴-۱۴: نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش بینی مدیریت دانش کارکنان ..... ۸۰
- جدول ۴-۱۵: خلاصه تحلیل واریانس برای بررسی اثر متغیرهای پیش بین بر مدیریت دانش ..... ۸۱
- جدول ۴-۱۶: ضرایب رگرسیون و بتا برای بررسی اثر متغیرهای پیش بین بر مدیریت دانش ..... ۸۲

# فهرست نمودارها

- نمودار ۲-۱: الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون ..... ۳۰
- نمودار ۴-۱: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت ..... ۶۸
- نمودار ۴-۲: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات ..... ۶۹
- نمودار ۴-۳: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر پست سازمانی ..... ۷۰
- نمودار ۴-۴: شاخص های آمار توصیفی آزمودنی ها در ابعاد مدیریت دانش ..... ۷۱
- نمودار ۴-۵: شاخص های آمار توصیفی آزمودنی ها در ابعاد فرهنگ سازمانی ..... ۷۲
- نمودار ۴-۶: نمودار پراکندگی بین ویژگی درگیر کار شدن و مدیریت دانش ..... ۷۳
- نمودار ۴-۷: نمودار پراکندگی بین ویژگی یکپارچگی و مدیریت دانش ..... ۷۵
- نمودار ۴-۸: نمودار پراکندگی بین ویژگی سازگاری و مدیریت دانش ..... ۷۷
- نمودار ۴-۹: نمودار پراکندگی بین ویژگی رسالت و مدیریت دانش ..... ۷۹

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی انجام شده است. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ چگونگی جمع آوری اطلاعات از جمله پژوهش های توصیفی و از میان انواع پژوهش های توصیفی جز تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ( $N=500$ ) در سال ۹۲-۱۳۹۱ می باشد که ۲۱۷ تن از کارکنان با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه بومی سازی شده مدیریت دانش بوکوتیز و ویلیامز مبتنی بر طیف درجه ای لیکرت است که روایی صوری و محتوایی آن مورد تایید متخصصان و خبرگان دانشگاهی قرار گرفت و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۹۳۲ و برای پرسشنامه بومی سازی شده مدیریت دانش برابر با ۰/۹۶۵ به دست آمد. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که همبستگی نسبتاً بالایی بین ویژگی های درگیر کار شدن ( $r=0.750$ )، یکپارچگی ( $r=0.600$ ) و سازگاری ( $r=0.844$ ) با پیاده سازی مدیریت دانش در سطح  $P<0.01$  وجود دارد. در حالی که همبستگی نسبتاً پایینی بین ویژگی ماموریت ( $r=0.312$ ) با پیاده سازی مدیریت دانش در سطح  $P<0.01$  وجود دارد. همچنین سه متغیر سازگاری ( $B=1/06$ )، درگیر کار شدن ( $B=1/11$ ) و یکپارچگی ( $B=0.779$ ) می توانند تغییرات مربوط به واریانس مدیریت دانش را با اطمینان ۰/۹۹ درصد پیش بینی کنند.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد

اسلامی

# فصل اول: کلیات



مقدمه

بیان مسأله

اهمیت پژوهش

اهداف پژوهش

سوال های پژوهش

تعریف متغیرهای پژوهش

# فصل اول: کلیات پژوهش

## ۱-۱) مقدمه

در اوایل سال های ۱۹۸۰ فرهنگ سازمانی محور مطالعات رفتار سازمانی قرار گرفت. صدها محقق در این زمینه شروع به تحقیق کردند و حجم عظیمی از تحقیقات در دهه ۸۰ میلادی در زمینه فرهنگ سازمانی منتشر شد و در نگرش دانشمندان و مدیران تغییرات بنیادی ایجاد کرد (دیویس، ۱۳۷۶). امروزه با استفاده از این نگرش، سازمان های مختلف در سراسر جهان به موفقیت های بی نظیری دست یافته اند و در زمینه بهره گیری از چالش های محیطی، برای پویا کردن فرهنگ سازمانی تلاش می کنند و سازمان هایی با حداقل امکانات مادی از یک سو و شکست سازمان هایی با بهترین توانایی های مادی از سوی دیگر بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در بالندگی سازمان ها می باشد (روحی عزیزی و همکاران، ۱۳۸۲).

مطالعات و تحقیقات نشان می دهد که فرهنگ سازمانی<sup>۱</sup> بر رفتار فردی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور سازمانی، میزان وفاداری و تعهد کاری و مانند آن تأثیر گذار است لذا سازمان ها باید فرهنگی را حاکم کنند که در آن، افراد انگیزه و توانایی لازم برای فعالیت را داشته باشند و با احساس تعلق نسبت به سازمان خود بتوانند موجبات اثربخشی سازمان را فراهم آورند و ضامن بقاء سازمان باشند (زارعی متین، ۱۳۷۲: ۳۰-۲۰). همچنین سیل خروشان دانش و اطلاعات با تندباد جهانی شدن در هم آمیخته و تمامی سازمان ها را تحت الشعاع خویش قرار داده و آنان را با پیچیدگی ها، چالش ها و تغییرات مداوم مواجه ساخته است و سازمان ها و شرکت ها را مجبور ساخته برای افزایش و بهبود عملکرد خود از رویکردهای مدیریت دانش استفاده کنند، بنابراین می توان گفت که یک رویکرد اثربخش مدیریت دانش برای موفقیت سازمان های امروزی ضروری است (چو، ۲۰۰۵). و نیازی که سازمان به مدیریت دانش دارد این است که راه جدیدی برای دستیابی به اطلاعات فراهم می سازد (سورادی و سوبرامانیام، ۲۰۱۰).

1. organizational culture

2 Chou

3 Suradi & Subramaniam

# فصل اول: کلیات پژوهش

از سوی دیگر افراد عنصر کلیدی فعالیت های دانش هستند از این رو نوع فرهنگ موجود در موسسات برای فعالیت های دانش بسیار حیاتی و تعیین کننده است. همچنان که داوونپورت و پروساک<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) خاطر نشان می کنند که موسسات با محیط شان در تعامل هستند آنها اطلاعات را جذب کرده، به دانش تبدیل نموده و بر مبنای آن در ترکیب با تجارب، ارزش ها و مقررات درونی شان عمل می نمایند. در واقع موسساتی که نسبت به دانش جدی هستند یک محیط و فرهنگی را پرورش می دهند که یادگیری مداوم را حمایت می کند. با این حال فرهنگ می تواند یک مانع ساختاری عمده نیز برای فعالیت های دانش باشد پس فرهنگ باید هنگام معرفی دانش جدید بررسی شود زیرا فرهنگ بر این که چگونه سازمان دانش را می پذیرد و پرورش می دهد (لای بُویت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷ : ۳۰۹).

## ۱-۲) بیان مساله

سازمان ها در عصر تحولات روزافزون و شتابان، به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه حیات و مقابله با شرایط متغیر محیطی به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک ها و اصول نو روی آورده اند و مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از مهمترین این مباحث سازمانی هستند که مورد توجه سازمان ها قرار گرفته اند. در هر سازمانی، فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد. بنابراین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم های قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف، مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگاهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (کالسز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹، ص ۱۱). به عنوان مثال شرکت باکمن<sup>۴</sup> بعد از تحقیقات فراوان به این نتیجه رسید که یک فرهنگ باز، با انگیزه هایی که پیرامون یکپارچه سازی مهارت ها و تجربه های افراد ایجاد می کند، برای ایجاد و توسعه امور اساسی چون مدیریت دانایی محور مناسب خواهد بود (ویگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹).

1 -davenport and Prosak

2 - Liebowitz

3 - Kalseth

4 - Buckman

5 - Wig

# فصل اول: کلیات پژوهش

بالتذگی سازمان به عنوان یک فرایند برنامه ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر می باشد و هر گونه تغییرات و دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، موثر واقع نمی شود و باید گفت که تحقق اهداف سازمانی بستگی به عواملی از جمله فرهنگ سازمانی حاکم بر نیروی انسانی دارد. لذا در جهت تحقق اهداف سازمان و امکان خشنودی اعضا آن بر مدیران است تا فرهنگ سازمانی را شناخته و بر نحوه تاثیر آن بر سازمان آگاهی داشته باشند. ادگار شاین<sup>۱</sup> از شاخص ترین چهره های مطالعات در زمینه فرهنگ سازمانی، در تعریف فرهنگ سازمانی می نویسد: « فرهنگ سازمانی، ارزش ها، اعتقادات، هنجارها، انتظارات و فرضیاتی است که افراد و سیستم ها را به همدیگر پیوند می دهد» (هوی و میسکل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۶۹).

آرتور شارپین<sup>۳</sup> فرهنگ سازمانی را «سیستمی متشکل از ارزش ها (چه چیزی اهمیت دارد و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (افراد چگونه عمل می کنند و چگونه عمل نمی کنند) که در ارتباط متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل می باشد و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان شکل می دهد بیان کرده است (شارپین، ۱۹۸۵: ۱۰۲). دنیسون<sup>۴</sup>، فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمندی می داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات ها را تعیین می کند (دنیسون، ۲۰۰۰). از طرف دیگر در سال های اخیر مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی مورد بحث در سازمان ها تبدیل شده است. نهادهای علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان های برخوردار از قدرت دانش می توانند برتری بلند مدت خود را در عرصه مزیت های رقابتی حفظ کنند و چنانچه سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیح دانش را در جایگاه مناسب آن تشخیص دهد در عرصه های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. درحقیقت مدیریت دانش برای تمام سازمان هایی که خواهان ارتقاء و پیشرفت هستند به عنوان یک نیاز استراتژیک مطرح می گردد. مدیریت دانش به زعم چوو<sup>۵</sup> (۱۹۹۶) شناسایی و پیگیری دانش جمعی در سازمان جهت رسیدن به اهداف استراتژیک به منظور کمک به سازمان ها جهت رقابت و بقا است.

---

1 - Edgar Schin

2 - Hoy & Miskel

2 - Arthure Sharpin

3 - Denison

5 Choo

# فصل اول: کلیات پژوهش

مدیریت دانش یک رویکرد نظام مند است که از نظرات کارشناسان برای افزایش نوآوری، پاسخگویی، بهره‌وری و قابلیت یک سازمان استفاده می‌کند (اخوان و همکاران، ۱۳۸۷). توبین<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) مدیریت دانش را فرایند یافتن، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات در جهت می‌داند که درک کارمند را در یک حیطه خاص مورد علاقه او افزایش دهد. در واقع مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجربیات خود، درک و بینش مناسب داشته باشند و فعالیت‌های خاص مدیریت دانش، دانش لازم برای اموری مانند حل مساله، یادگیری پویا، نقشه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری را به دست آورده و نگهداری می‌نمایند. با این حساب در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که فرهنگ سازمانی چه تاثیری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی دارد؟.

## ۱-۳) اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان‌های مختلف به منظور درک پیچیدگی‌ها، مقابله با چالش‌ها، شکار فرصت‌ها و آمادگی در برابر تهدیدهای محیطی، ناگزیر از بهره‌گیری از استراتژی‌های کارآمد مدیریت و سازمان، نظیر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی هستند همچنین سازمان‌های امروزی با حجم انبوهی از اطلاعات و دانش روبرو هستند که اداره و بهره‌برداری صحیح از آن‌ها به دغدغه‌ای بزرگ برای آنها بدل شده است، به همین دلیل است که مدیریت دانش جایگاه ویژه‌ای در متون و ادبیات مدیریت برای خود باز کرده است و بنا به اهمیت دانش، ضرورت مدیریت دانش و طراحی سیستم‌های تسهیل‌کننده فرایند دانش‌امری اجتناب‌ناپذیر است (یعقوبی و کوچک زاده، ۱۳۸۴). امروزه، دانش در کشورهای توسعه یافته به منبع بنیادی تحول اقتصادی مبدل شده است (اخترآف و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین سازمان‌های اجرایی کشور نیز می‌بایست با سرمایه‌گذاری بر آموزش همه کارکنان در اجرای این شیوه‌های نوین تأکید نمایند. باید توجه داشت که سازمان چیزی بیش از سطوح افقی و عمودی، واحد‌ها و سلسله‌مراتب است و یک سازمان همانند یک فرد دارای شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، محافظه‌کاری، نوآوری و ... است. در سازمان کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری با هم توافق می‌کنند و این همان فرهنگ سازمانی است. لذا، از آنجا که در

1 Tobin

2 Akhterov et al



# فصل اول: کلیات پژوهش

هر سازمانی، فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد، از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای هدایت و تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. در واقع سازمان در هر جامعه ای که متولد شود و رشد کند، از فرهنگ آن جامعه متأثر می گردد و قالب های آن را می پذیرد. چرا که هر سازمان در محدوده نظام ارزشی و فرهنگی محیطش فعالیت می کند و این نظام ارزشی، اعتقادات، باورها، هنجارها و الگوهای رفتاری را بدان منتقل می سازد و سازمان نیز جهت حفظ و بقای خود (ثبات) و پیمودن مسیر پر تلاطم رشد و توسعه (پویایی) باید بدان توجه داشته و به طور تمام و کمال آن ها را رعایت کند (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۴۹-۵۰).

در پایان می توان بیان کرد که مدیریت دانش باعث می شود که کارشناسان وابستگی متقابل بیشتری به هم داشته باشند و به مرور زمان این امر انسجام گروهی را تقویت نموده و زمینه های عملکرد بهتر آنان را به وجود می آورد و کارکنان سازمان ها با دسترسی بیشتر به دانش می توانند تصمیمات بهتری اتخاذ کنند، فرآیندها را بهینه سازی کنند، از تکرار کارها کاسته و بر نوآوری ها بیفزایند و در نهایت، یکپارچگی و همکاری درون سازمانی را ارتقاء بخشند و مدیریت دانش براین اصل تأکید دارد که امروزه همه کارها دانشی است و همه کارکنان به نوعی کارکنان دانشی به حساب می آیند (رادینگ، ۱۳۸۳). این بدین معنی است که شغل افراد بیشتر به دانش آنها متکی است تا مهارت های دستی آنها بنابراین با توجه به مطالب فوق پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی می بایست تقویت گردد و تحقیق حاضر به این منظور به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با پیاده سازی مدیریت دانش در بین کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی می پردازد.

# فصل اول: کلیات پژوهش

## ۴-۱ اهداف پژوهش

### ۱-۴-۱ هدف کلی

۱. تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

### ۲-۴-۱ اهداف جزئی

۱. تعیین تاثیر ویژگی درگیر کار شدن بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۲. تعیین تاثیر ویژگی یکپارچگی بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

۳. تعیین تاثیر ویژگی سازگاری بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

۴. تعیین تاثیر ویژگی رسالت بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

۵. تعیین میزان پیش بینی کنندگی ابعاد فرهنگ سازمانی (درگیر کار شدن، یکپارچگی، سازگاری و رسالت) در پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

# فصل اول: کلیات پژوهش

## ۵-۱) فرضیه های پژوهش

### ۱-۵-۱) فرضیه کلی

۱. فرهنگ سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تاثیر دارد.

### ۲-۵-۱) فرضیه های جزئی

۱. ویژگی درگیر کار شدن بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تاثیر دارد.

۲. ویژگی یکپارچگی بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تاثیر دارد.

۳. ویژگی سازگاری بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تاثیر دارد.

۴. ویژگی رسالت بر پیاده سازی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تاثیر دارد.

۵. ویژگی های فرهنگ سازمانی توانایی پیش بینی مدیریت دانش در معاونت سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی را دارد.

## ۶-۱) تعریف متغیرهای پژوهش

### ۱-۶-۱) فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی با علوم مختلف از جمله جامعه شناسی، مردم شناسی، مدیریت، روان شناسی، روان شناسی اجتماعی، روان شناسی سازمان، اقتصاد و ... ارتباط دارد. بدین جهت تعاریف متعددی در این زمینه از سوی صاحب نظران مختلف ارائه گردیده است. از جمله گریس آر گریس فرهنگ سازمانی را « نظامی زنده می خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر پایه آن به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه ای که به طور واقعی با هم رفتار می کنند، می دانند» (طوسی، ۱۳۷۲: ۱۵). به عبارت دقیق تر، دنیسون (۲۰۰۰)، فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمندی می داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات ها را تعیین

# فصل اول: کلیات پژوهش

می‌کند. شفریتز<sup>۱</sup> و اوت (۱۹۸۷) فرهنگ سازمانی را الگویی از فرضیات اساسی می‌داند که به خوبی تعریف شده‌اند و به اعضای جدید سازمان تحت عنوان روش صحیح ادراک اندیشه و احساس در رابطه با مشکلات یاد داده می‌شوند. در این پژوهش فرهنگ سازمانی و ابعاد آن توسط پرسشنامه دنیسون (۶۰ سوال) سنجیده می‌شود و در ذیل ویژگی‌ها و شاخص‌های آن بیان می‌شود.

## ۱-۶-۲) درگیر شدن در کار

سازمان‌های اثربخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند. در این پژوهش ویژگی درگیر شدن در کار با سوالات ۱ تا ۱۵ پرسشنامه دنیسون سنجیده می‌شود. همچنین ویژگی درگیر شدن در کار شامل سه شاخص ذیل است:

- توانمند سازی: افراد اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان دارند. این امر نوعی حس مالکیت و مسئولیت در افراد ایجاد می‌کند. در این پژوهش شاخص توانمند سازی با سوالات ۱ تا ۵ پرسشنامه دنیسون سنجیده می‌شود.
- تیم سازی: در سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک، ارزش داده می‌شود به طوری که کارکنان به مانند مدیران احساس می‌کنند در محل کار خود پاسخگو هستند. در این پژوهش شاخص تیم سازی با سوالات ۶ تا ۱۰ پرسشنامه دنیسون سنجیده می‌شود.
- توسعه قابلیت‌ها: سازمان به منظور تأمین نیازها و بقا در صحنه رقابت به طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان می‌پردازد. در این پژوهش شاخص توسعه قابلیت‌ها با سوالات ۱۱ تا ۱۵ پرسشنامه دنیسون سنجیده می‌شود.

## ۱-۶-۳) سازگاری

تحقیقات نشان داده است که سازمان‌هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت