



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

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

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی در اداره

آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش:

مجتبی بهمنی بهلولی

تابستان 1390





صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (MA)

نام و نام خانوادگی دانشجو: **مجتبی بهمنی بهلولی** تاریخ: **1390/6/30** رشته: **مدیریت آموزشی**
از پایان نامه خود با عنوان: **رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی در اداره آموزش**

و پرورش ناحیه یک شیراز

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى سمت امضاء اعضای هیات داورى

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1- دکتر عباداله احمدی | استاد راهنما |
| 2- دکتر مژگان امیریان زاده | استاد مشاور |
| 3- دکتر مسلم صالحی | استاد داور |
| 4- دکتر زهرا خدادادی | استاد داور |

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر / معاونت پژوهشی

دکتر سهرابی

تقدیر و تشکر:

اول از همه سپاس خداوند متعال را که هرگز مرا تنها نگذاشت سپس از پدر بزرگوار و مادر عزیزم تشکر می کنم که تمام موفقیت های علمی ام را به ایشان مدیونم و همچنین از عموهای عزیزم که در تمام مراحل تحصیل مشوق و همراهم بودند تشکر و قدردانی می کنم. از اساتید محترم جناب آقای دکتر احمدی و سرکار خانم دکتر امیریان زاده که راهنما و مشاور من در این تحقیق بودند و همچنین اساتید داور جناب آقای دکتر صالحی و خانم دکتر خدادادی که بعنوان داور در خدمتشان بودم، و تمامی عزیزانی که در جمع آوری و ارائه این تحقیق به من کمک کردند نهایت تشکر را دارم و از خداوند منان توفیق روز افزون برای ایشان خواستارم.

مجتبی بهمنی بهلولی

تقدیم

پیشگاه حضرت ولی (عج)...

تقدیم پدر و مادرم...

آنان وجود برایشان همه رنج بود و وجودشان همه برایم سربانی...
آنان فروغ نگاهشان، گرمی کلامشان، و روشنی روشن سرما های جاودانی
زندگی من است...

برابر وجود کرامیشان زانوی ادب زمین می‌نم و با قلبی مملو از عشق،
محبت و خضوع دستان پر مهرشان بوسه می‌زنم...

تقدیم

عموایم همواره مشوق و یاور من بوده اند...

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	فصل اول : کلیات تحقیق
2	1-1 مقدمه
8	2-1 بیان مسئله
13	3-1 اهمیت و ضرورت تحقیق
18	4-1 اهداف
18	هدف کلی
19	اهداف جزئی
19	5-1 فرضیات پژوهش
20	6-1 مدل مفهومی تحقیق
21	7-1 تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
24	فصل دوم : مبانی نظری تحقیق
25	1-2 مبانی نظری تحقیق
25	الف- تعهد سازمانی
46	ب- مدیریت دانش
70	ج- فرهنگ سازمانی
88	2-2 مروری بر مطالعات انجام شده پیرامون موضوع تحقیق
88	تحقیقات خارجی
95	تحقیقات داخلی
101	فصل سوم : روش شناسی پژوهش
102	1-3 روش پژوهش
102	2-3 جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری
102	3-3 ابزار جمع آوری داده ها

106 4-3 روش اجرای پژوهش
106 5-3 روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
106 6-3 ملاحظات اخلاقی
107	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
108 1-4 داده های توصیفی
113 2-4 داده های استنباطی
118	فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
119 5-1 خلاصه پژوهش
120 5-2 بحث و تفسیر
129 5-3 نتیجه گیری
130 5-4 محدودیت های پژوهشی
130 5-5 پیشنهاد های پژوهشی
130 الف) پیشنهاد های پژوهشی
131 ب) پیشنهاد های کاربردی
133 منابع و مأخذ
133 منابع فارسی
142 منابع لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
103	1-3 ابعاد مدیریت دانش و گویه های مربوط به آن
103	2-3 نحوه نمره گذاری پرسشنامه مدیریت دانش
104	3-3 ابعاد فرهنگ سازمانی و گویه های مربوط به آن
104	4-3 نحوه نمره گذاری پرسشنامه فرهنگ سازمانی
105	5-3 ابعاد تعهد سازمانی و گویه های مربوط به آن
105	6-3 نمره گذاری معکوس گویه های تعهد سازمانی
105	7-3 نحوه نمره گذاری پرسشنامه تعهد سازمانی
108	1-4 ویژگی های جمعیت شناختی به تفکیک جنسیت و تحصیلات
109	2-4 شاخص آماری سن افراد نمونه به تفکیک جنسیت و تحصیلات
110	3-4 شاخص آماری سنوات افراد نمونه به تفکیک جنسیت و تحصیلات
113	4-4 ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه
113	5-4 همبستگی ابعاد مدیریت دانش با تعهد سازمانی
114	6-4 ماتریس همبستگی ابعاد فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی
114	7-4 نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام
115	8-4 نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام
116	9-4 مدل RMSEA

فهرست نمودارها

43	1-2 خرده سیستم مدیریت دانش
111	1-4 مقایسه متوسط سن افراد نمونه به تفکیک جنسیت و تحصیلات
112	2-4 مقایسه متوسط سنوات افراد نمونه به تفکیک جنسیت و تحصیلات
117	3-4 مدل اندازه گیری شده

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. از بین 342 نفر، تعداد 165 نفر از مدیران مقاطع مختلف (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) به شیوه تصادفی طبقه ای از جامعه آماری پژوهش انتخاب گردید. جهت گردآوری داده ها از سه پرسشنامه مدیریت دانش (جوزف حداد، 2006)، پرسشنامه فرهنگ سازمانی (رابینز، 1999) و پرسشنامه تعهد سازمانی (پورتر و همکاران، 1973) استفاده شده است. ضریب پایایی آنها توسط آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش 0/83، برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی 80% و برای پرسشنامه تعهد سازمانی 0/78 می باشد. برای تجزیه تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و از روش های آماری در سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داده است که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. و از بین ابعاد مدیریت دانش با تعهد سازمانی، استقرار دانش و ثبت دانش با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد و با دو بعد خلق دانش و استقرار دانش رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین در بین ابعاد فرهنگ سازمانی خلاقیت، توجه به افراد، تشکیل گروه، تهور طلبی، ثبات و توجه به جزئیات با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و با بعد توجه به نتیجه رابطه معنادار وجود ندارد.

کلید واژه ها : مدیریت دانش، مدیریت دانایی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی



فصل اول :
کلیات تحقیق

1-1 مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی از دیرباز در تداوم و بقای جوامع بشری نقشی حیاتی ایفا کرده است. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی خبره، مؤثر و متعهد، متخصص و وفادار قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش و پرورش و جامعه خود باشند. از این رو نیاز به نیروی انسانی متعهد و مؤثر در تمام سطوح و مقاطع تحصیلی، برای تداوم و بقای نظام آموزشی امری حیاتی به حساب می آید. بنابراین در وجود فرد نیرویی تحت عنوان تعهد در ابعاد سازمانی به عنوان یکی از مسائل مهم علوم رفتاری مطرح میگردد، که عامل مهمی در اثربخشی و انجام وظایف و مسئولیتهای کارکنان به حساب می آید. از میان همه ی اشکال تعهد، تعهد سازمانی لذت بخش تر، پرجاذبه تر، رایج تر، به نظر می رسد، به طوری که این علاقمندی و توجه از طریق مطالعات متعددی که روابط بین تعهد سازمانی و پیش شرط ها و پیامدهایش را مورد بررسی قرار داده اند، قابل مشاهده است (چشمی مقدم، 1385).

تعهد سازمانی¹ یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روان شناسی خصوصاً روان شناسی اجتماعی بوده است (رکنی نژاد، 1386). تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارایی های نامشهود است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند. شیوه عملکرد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که بر عهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این موقعیت یا شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، آهنگ و یا جو مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است (مجیدی، 1376، ص 32، به نقل از عباس زاده، 1382).

با گسترش تکنولوژی ها و متحول شدن فضای اطلاعات و ارتباطات و ایجاد سازمانهای بدون مرز جهانی، نیاز به مدیریت دانش به کمک ابزارهای فناوری اطلاعات، کاملاً بدیهی بنظر می رسد، چرا که موفقیت و بقای سازمان ها

¹ - Organizational Commitment

در این رقابت جهانی، به طور فزاینده وابسته به توانایی آنان در تبدیل اطلاعات به دانش و مدیریت آن به عنوان پایه و اساس رقابت و تصمیم گیری و تولید محصولات و خدمات جدید است. در این میان، سازمان هایی موفق خواهند بود که به کمک ابزار مدیریتی و تکنولوژی های جدید و دانش خود، از فرصت های ایجاد شده، به نحو مطلوبی استفاده کنند. سازمانها جهت تولید دانش، نیازمند به ایجاد نظام یادگیرنده دارند، که در آن افراد انگیزه لازم جهت تولید دانش را به دست می آورند و جهت انتقال، ذخیره و حفظ دانش، نیازمند به ابزار مدیریت دانش به کمک فناوری اطلاعات هستند (کاظمی اسفه، 1389).

رشد اطلاعات و دانش در سال های اخیر بسیار سریع بوده است و از این منظر عصر حاضر را عصر انفجار اطلاعات نامیده اند، به طوری که 80% یافته های فناوری و دانش و نیز 90% تمام دانش ها و اطلاعات فنی در جهان در قرن بیستم تولید شده است. این در حالی است که در هر پنج سال و نیم حجم آن دو برابر می گردد از سوی دیگر بسیاری از آنها در کمتر از 4 سال کهنه می شوند. دانش برخلاف محصولات جدید، می تواند موجب مزیت پایدار باشد. در نهایت همه رقبا، بها و کیفیت کالاهای خود را به حد مطلوب رایج در بازار و به سطح کیفیت و قیمت های شرکت های پیشرو می رسانند، ولی شرکت های بهره ور از مدیریت دانش و غنای علمی (دانش)، خود را به پله ای بالاتر رسانده و به درجه بالاتری از کیفیت، ابداع و کارآیی خواهند رسید (افرازه، 1389).

در حال حاضر کلید اصلی موفقیت مدیران در نظام آموزشی توجه به دانش و استفاده صحیح از آن می باشد. گرایش آگاهانه برخی از مدیران مدارس به استفاده از مدیریت دانش برای ایجاد یک محیط یاددهی- یادگیری موثر و کارا، نویدبخش رهایی سیستم آموزشی از ساختارهای دیوان سالارانه سنتی همراه مدیریت مبتنی بر تجارب شخصی و از طرفی دیگر آغاز دوران جدید در عرصه مدیریت آموزشی است. (میرزایی، 1390).

غالباً کشورهای در حال توسعه با نوعی پایین بودن اثربخشی و کارایی سازمانی مواجه هستند و این درحالی است که جهت رفع این مشکل، وجود افرادی با تعهد بالای سازمانی که دارای ارزشها و باورهای مشترکی باشند، لازم و ضروری است. اهمیت این امر وقتی بیشتر نمایان می شود که نظام اداری و سازمانی را به منزله ابزاری جهت تحقیق اهداف توسعه در ابعاد مختلف، تلقی کنیم. با این تعبیر، وجود یک حس و باور مشترک میان مجموعه

اعضای سازمان جهت انسجام بخشیدن به بخشها و ابعاد مختلف، الزامی است. فرهنگ سازمانی¹، نقش بسیار استراتژیک را در انسجام و یا افول سازمانی ایفا می کند. فرهنگ سازمانی، نوعی برنامه ریزی اندیشه جمعی است که در سالیان اخیر به عنوان یک تفکر غالب در عرصه سازمانها مطرح بوده است. این اندیشه جمعی، متمایزکننده اعضا از یک گونه با گونه دیگر است. هر کسی که به نوعی با جمع و گروههای انسانی کار کرده باشد، از وجود این پدیده مهم سازمانی، آگاه است. کشورهای درحال توسعه در راه رسیدن به اهداف توسعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، صرفنظر از مسایل و دشواریهای فناوری، با نوعی فقدان فرهنگ سازمانی مناسب در نظام اداری خود، مواجه هستند. فرهنگ سازمان به کارکنان سازمان هویتی سازمانی می بخشد، آنچه که سازمانهای موفق را برجسته می سازد و آنها را از دیگران متمایز می کند، توانایی آنها در جذب، پرورش و نگهداری کارکنان با استعداد و خلاق است و کارکنان نیز به نوبه ی خود وابستگی عمیقی نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد. فرهنگ قوی مشخص کننده ی توافق در میان اعضای یک سازمان در اهمیت به باورها و ارزش های فرهنگ است. اگر رضایت و توافق در مورد اهمیت ارزش ها و باورها وجود داشته باشد، آن فرهنگ یک فرهنگ قوی و اگر توافق اندک باشد، فرهنگ ضعیف است (مهربان، 1387).

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمانهاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد. برعکس نیروی انسانی که دارای دانش باشد و نتواند بوسیله ی مدیریت دانش، دانش آنها را مدیریت کرد، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمیکند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی

¹ - Organizational Culture

توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می باشد و همچنین در بکار بردن دانش خود برای سازمان و مدرسه و... دلسرد و دلزده می شود (ثناگو، 1384).

فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضاتی بنیانی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش ها را به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می کند. فرهنگ هر سازمانی به عنوان عامل اساسی در تشکل بخشیدن بدان مطرح شده و تأثیر بسزایی بر ساختار و طرح سازمان، محیط داخلی و خارجی سازمان، تکنولوژی و نیروی انسانی و از همه مهمتر بر بهره وری و استراتژی سازمان دارد. فرهنگ، باید و نبایدها را مشخص می کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می دهد (هدایتی و همکاران، 1386).

دنیای متغیر امروز ایجاب میکند که سازمانها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از ابزارهایی که سازمانها را در تأمین این اهداف یاری می دهد مدیریت دانش¹ است. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها کمک می کند تا اطلاعات مهم را بیابند، و گزینش، سازماندهی و منتشر کنند؛ تخصصی است که برای فعالیتهایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، و تصمیم گیری ضروری است. مدیریت دانش گستره ای از ویژگی های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به عملکرد هوشمندانه تر بهبود می بخشد. اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیریت دانش برای آنکه قابل استفاده باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود است (حسنزاده، 1384).

پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش مستلزم آن است که عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی دارای ویژگیهای خاصی بوده و از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار باشند و وجود شکاف و ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش خواهد شد (بخشعلی زاده، 1382). مدیریت دانش فرایندی است که سازمانها را در یافتن، گزینش، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات برای فعالیتهایی همچون حل مشکل، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری یاری می دهد (شائمی برزکی، 1384)

¹ - Knowledge Management

مزیت های ناشی از توجه به « دانش »، پایدار هستند، زیرا هم سود بیشتری عاید شرکت می کنند و هم می تواند به صورت روبه ای خاص ادامه یابند. برخلاف سرمایه های مادی که در صورت استفاده از ارزش آنها کاسته می شود، ارزش سرمایه دانش همراه با استفاده ای که از آن می شود افزایش می یابد. تفکرات جدید باعث پیدایش تفکراتی جدیدتر شده و « تسهیم دانش » در حالی که مالک آن « دانش » خود را از دست نمی دهد، دریافت کننده را نیز غنی، می سازد. سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار است افراد ایده ها و بینش های خود را با دیگران تسهیم می کنند و با خودمختاری فردی و استقلال عمل بدون اینکه خود را مجبور به این کار بدانند، آن را فرایندی طبیعی می دانند و با این انگیزه، نقش مهمی در کسب و توسعه دانایی سازمان ایفا می کنند. توسعه فرهنگ دانش محور همراه با تشویق رفتارهایی از قبیل خلق و به اشتراک گذاری دانش، یکی از اهداف طرح های مدیریت دانش در یک سازمان است (عبدالکریمی، 1388).

فرهنگ (باورها و تصورات)، توسط اعضای سازمان به اشتراک گذاشته میشود. ارزشهای سازمان، اصول و مقررات نانوشته و روشهای اجرایی، منابع فرهنگی دانش را تشکیل می دهند. محتوای فرهنگ سازمان، به عنوان منبع دانش می تواند توسط افراد، دستورالعمل ها، روش کار و دستگاه های رایانه ای سازمان تقویت شود. بنابراین، یادگیری و رشد فردی و سازمانی باید یک ارزش تلقی شود. تمامی کارکنان سازمان در تمامی سطوح و در هر موقعیتی، بر این باورند که باید دانش و اطلاعات خود را، جهت رشد و موفقیت سازمان، با یکدیگر به اشتراک گذارند و این تفکر در سازمان تشویق و حمایت می شود. به کارکنان اجازه سعی و خطا، تجربه و یادگیری داده میشود. در چنین فرهنگ سازمانی، تفکر، اتلاف وقت تلقی نمیشود بلکه تشویق هم میشود. در الگوی سنتی، سازمانها و افراد اغلب تمایلی به انتقال و تبادل دانشی که از آن برخوردارند، ندارند زیرا به جای اینکه به دانش به عنوان منبع سازمانی نگاه کنند به دانش به منزله منبع قدرت برای منافع شخصی و ارتقای درجه خود می نگرند. اغلب مدیران دانش را به عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود می پندارند و تمایلی ندارند آن را با دیگران تسهیم کنند. سازمانی که از تسهیم اطلاعات و خلق دانش میان کارکنانش حمایت می کند، بیشتر می تواند فرایندهای مؤثر و کارآمدی را تعریف کند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشد. در سازمانی با فرهنگ

تبادل دانش، افراد ایده ها و پیشنهادهای خود را با دیگران تبادل می کنند زیرا به جای اینکه مجبور به این کار باشند، آن را فرایندی طبیعی می دانند. بنابراین باید در بین اعضای سازمان، این انگیزه را به وجود آورد که بدون ترس از دست دادن موقعیت خود به تبادل دانش در سازمان بپردازند (افرازه، 1384).

با بررسی تحلیل دانش و اهمیت ویژگی های آن در حیطه عملکرد سازمانها می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. بخصوص اگر روند تغییر و تحولات در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی واقع شود، این نتیجه مهم حاصل می شود که جامعه فرا صنعتی امروز جامعه اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری های نیرو افزا جای خود را به فناوری های دانش افزا می دهند. در محیط پویا و پیچیده امروزی برای انسانها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد در محصولات و خدمات بکار گیرند. بنابراین مدیریت سازمان ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از اینرو مدیریت دانش مقوله ای مهمتر از خود دانش محسوب می شود که در سازمان ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانها را به دانش و مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن نماید (ویگ¹، 1999، به نقل از احمد پور دادیانی، 1381، ص 152).

یک سازمان همانند یک فرد دارای شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی هایی چون انعطاف پذیری، محافظه کاری، و نوآوری است. در سازمان کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری با هم توافق میکنند و این همان فرهنگ سازمانی است. لذا، از آنجایی که 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، از فرهنگ سازمانی می توان بعنوان یک اهرم قدرتمند برای هدایت و تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. بهر حال بالندگی سازمان بعنوان یک فرایند برنامه ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر می باشد و هرگونه تغییرات و دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، موثر واقع نمی شود. در نهایت 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

¹ - Wigge

فرهنگ سازمانی را شناخته و بر نحوه ی تأثیر آن بر سازمان آگاهی داشته باشند. بطوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است (کالست¹، 2000، به نقل از ولیمقدم زنجانی، 1387).

بنابر مطالب فوق با توجه به نقش مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی در این تحقیق ما به دنبال آن هستیم که رابطه ی بین این سه متغیر را مورد بررسی قرار دهیم.

2-1 بیان مساله

کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمانها هستند. نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه ای دارد. البته این شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سالها در سازمان می مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در اینصورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می گذارند. پس برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان لازم است به برطرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم. تنها مدیرانی می توانند امکان برطرف کردن نیازهای مرتبه های بالای کارکنان تحت نظارت حوزه را فراهم سازند که فضای روانی (فضای سازمانی) مناسب را درون سازمان بوجود آورده باشند (ابولعلایی 2005).

به اعتقاد پری² (1991) اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف های خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می باشد (رضائیان، 1387، ص 391).

¹ - Kalseth, Karl

² - Perry

تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند، مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند (یعقوبی و همکاران، 1388).

فرهنگ در توسعه و حفظ سخت کوشی، تلاش و فداکاری بین کارکنان یک عامل اساسی است. هنگامی که انگیزه بالا برای موفقیت وجود دارد و کارکنان دارای دانش شغلی لازمند، عشق و علاقه به کار و سخت کوشی بسیار، با ارزش می شود. یکی از ویژگی های سازمان موفق، همپن نیروهای انسانی فوق العاده سخت کوش و فداکار است. ویژگی های فوق که نشان دهنده تعهد فردی و متعاقب آن تعهد سازمانی است، شامل پیوستگی روحی به سازمان و وفاداری و اعتقاد به ارزش های سازمانی است (شائمی برزکی، 1389).

اهمیت مدیریت دانش در عصر حاضر به حدی است که امروزه شماری از سازمان ها، دانش خود را اندازه گیری می کنند و به منزله ی سرمایه فکری سازمان و نیز شاخصی برای درجه بندی شرکتها در گزارش های خود منعکس می کنند. این مؤسسه ها، استقرار مدیریت دانش در سازمان را، به عنوان بخشی از مدیریت دانش، به مثابه راهبرد سازمان، ضروری می دانند (موسوی، 1384؛ حسن زاده، 1385). بخشی ضروری و اساسی در موفقیت سازمان، دامنه ی گسترده ای از ایده های سازمانی، شامل نوآوری های راهبردی، اقتصادی، رفتاری و مدیریتی را دربر می گیرد. در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه ی خدمات به شدت دانش مدار شده اند، دانش دارایی کلیدی برای کسب مزیت رقابتی به شمار میرود (رحیمی نژاد، 1390، به نقل از موحد زاده، 1387).

از نظر بارون و گرینبرگ¹ (2000)، تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاهها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد (بارون و گرینبرگ، 2000، ص 96، ترجمه خلیلی شجاعی، 1389).

¹ - Baron and Greenberg

فرهنگ « دانش قدرت است » در سازمان باعث میشود، ذهن کارکنان سازمان در ارتباط با دانش همواره مخدوش باقی بماند. و در نتیجه باعث حداقل تبادل اطلاعات بین کارکنان، که مهمترین نقش را در افزایش دانش سازمانی دارند، می شود. این فرهنگ باید به فرهنگ « تبادل دانش قدرت را است » تبدیل شود. سازمان ها بایستی در جهت پیاده سازی واقعی مدیریت دانش، سیستمهای انگیزشی مناسب آن را پدید آورند. احساس بالندگی (افزایش سطح و جایگاه فرد به لحاظ شخصی) و نقش دادن به فعالیت دانشی موثر در ترفیع جایگاه سازمانی افراد و نیز متمایز کردن دانش کاران موفق در بسیاری از شرکتهای نقش موثری در همه گیر شدن فرهنگ دانشی سازمان داشته است (کراری، باروج و رضائی، 1386، به نقل از کاظمی اسفه، 1389).

تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن اهمیت بسزایی در سازمان های عصر حاضر دارند که دو نمونه از این عوامل مؤثر عبارتند از فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش. فرهنگ سازمانی ضعیف می تواند بخش عظیمی از سرمایه سازمان و تلاش های کارکنان شایسته را جهت دستیابی به سطح بهره وری سازمانی ضایع کند. « شمر هورن و جان¹ » معتقدند که فرهنگ سازمانی سیستمی از عقاید و ارزشهای مشترک است که رفتار و اعضای سازمان را راهنمایی و هدایت می کند. فرهنگ سازمانی با طبیعت، اعتقادات، انتظارات درباره زندگی سازمانی ارتباط دارد و همچنین مجموعه ای از جهت گیری های مشترک است که سازمان را یکپارچه نگه داشته و هویت ممتازی به آن می دهد (صالح پور، 1383).

فرهنگ سازمانی در فرایند تولید و اشتراک دانش و تسهیل یادگیری سازمانی نقش بسیار مهمی ایفا می نماید. فرایند نهادینه سازی مدیریت دانش در موسسات نیازمند رهبری توانمند است تا از طریق معرفی مزایای مدیریت دانش و برانگیختن کارکنان، بتواند موانع فرهنگی موجود در این رابطه را از میان بردارد. در این ارتباط کارکنان بایستی اطمینان یابند که اولاً دانش مهمترین سرمایه محسوب می گردد و ثانیاً مطلوبترین راه دستیابی به این قدرت اشتراک دانش در سازمان است. بمنظور سرمایه گذاری و بهره برداری از دانش سازمانی، مفاهیم مدیریت دانش بایستی با فناوریهای پیشرفته فرایندهای تجاری و کارکردهای انسانی تلفیق شده تا از طریق ایجاد محیطی مطلوب جهت اشتراک دانش، ارزش افزوده قابل توجهی برای آن ایجاد نماید (بها، 1388).

¹ - Shemerhorn and John

مدیریت دانش می تواند برای سازمان خلق ارزش کرده و تعهد سازمانی را بهبود بخشد. یک سازمان با مدیریت دانش از منابع خود به صورت کارا تر استفاده نموده و در نتیجه تعهد سازمانی بهتری خواهد داشت. بدون همراهی صمیمانه مدیریت رده بالا، تلاش برای بکارگیری مدیریت دانش متوقف شده و در نهایت بی حاصل خواهد بود. حمایت مدیریت در زمینه های مالی، پرسنلی و منابع فنی و همچنین فرصت های آموزشی کافی و نظام های تشویقی باید بلافاصله آماده ارائه باشد. گومان (2002) اظهار می دارد که به کارگیری مدیریت دانش اغلب با شکست مواجه میشود بدلیل اینکه « اکثر قریب به اتفاق رهبران تیم از اشاعه اطلاعات خودداری نموده و فقط آنها را بعنوان پایه نیازهای اطلاعاتی، یعنی در هنگام درخواست تشریک مساعی مجریان امور به اشتراک میگذارند. در این هنگام تنها چیزیکه آنان واقعاً میخواهند زدن مهر تصدیق برای تصمیماتی است که قبلاً اخذ شده و سایرین بدلیل موانع سازمانی و پرسنلی در دانسته هایشان سهیم نیستند » (گومان¹، 2002، ترجمه صراف زاده، 1384).

موفقیت در پیاده سازی شیوه های نوین و تکنیکهای جدید مدیریتی، مستلزم پشتیبانی از طرف فرهنگ سازمانی است. تحقق اهداف هر سازمان در گرو هماهنگی فرهنگ سازمانی به عنوان شاخص وضعیت نیروی انسانی با اهداف و استراتژی های تدوین شده است (دلوی و ابزری، 1388).

کاشمن² (1992) درباری تعهد سازمانی کارکنان مدرسه معتقد است تعهد سازمانی، احساس وظیفه شناسی نسبت به محیط مدرسه و شناسایی ارزش ها و اهداف است (عباسی، 1389).

مطالعات مارتی³ (2000) کلید اثربخشی مدیریت دانش را، ایجاد فرهنگ سازمانی می دانند، که در آن فرهنگ، دانش را مهم دانسته و بعنوان پدیده ای پویا در نظر بگیرند و مدیران به کسب و توزیع دانش بپردازند. آنها معتقدند که مدیریت دانش پیوندی ناگسستنی با فرهنگ محیط آموزشی دارد. البته مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی رابطه ی متقابلی با یکدیگر دارند و هر دو بر هم تأثیر دارند. فرهنگ سازمانی با ایجاد هماهنگی و انسجام میان بخش های مختلف مدارس، تشویق معلمان و فراگیران به نوآوری و خلاقیت و اثربخشی و کارایی، گسترش

¹ - Goman
² - Kashman
³ - Marthy