





دانشگاه سям نور

پایان نامه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد
گروه مدیریت دولتی

عنوان:

بررسی رابطه بین چرخه حیات مدیریت دانش و عناصر سازمانی
در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد راهنمای همکار:

جناب آقای دکتر حبیب‌اله طاهرپور کلانتری

استاد داور:

جناب آقای دکتر مجتبی رجب‌بیگی

نگارش:

فاطمه مستعد

دی ماه ۱۳۸۷

دانشگاه پیام نور

پایان نامه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد
گروه مدیریت دولتی

عنوان:

بررسی رابطه بین چرخه حیات مدیریت دانش و عناصر سازمانی
در سازمان های تابعه وزارت راه و ترابری

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر حبیب‌اله طاهرپور کلانتری

استاد داور:

جناب آقای دکتر مجتبی رجب‌بیگی

نگارش:

فاطمه مستعد

دی ماه ۱۳۸۷

تقدیر و تشکر

تقدیر و تشکر خالصانه خود را نسبت به تقبل زحمت و ارشاد و هدایت عالمانه اساتید

گرامی:

جناب آقای دکتر درویش

جناب آقای دکتر طاهر پور کلاتری

جناب آقای دکتر رجب بیگی

که اینجانب را در تهیه پژوهش حاضر را بهمانی فرموده اند اعلام می دارم.

از زحمات فراوان و همکاری بی‌شائبه

جناب آقای دکتر اکرام جعفری معاون محترم آموزش، تحقیقات و فناوری وزارت راه و ترابری

جناب آقای دکتر جعفر پورمشاور محترم معاونت آموزش، تحقیقات و فناوری وزارت راه و ترابری

کارکنان دانشی سازمانهای تابعه وزارت راه و ترابری

کارکنان سازمانهای تابعه وزارت راه و ترابری استان تهران

و همکارانم در موسسه عالی آموزش، پژوهش، مدیریت و برنامه‌ریزی

که با مساعدت و همکاری سیدینغ خود اینجانب را در جمع‌آوری اطلاعات، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها،

پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها، نگارش، و استنتاج نتایج آماری یاری نموده‌اند،

نهایت تشکر و تقدیر را دارم.

سپاس فراوان از مساعدت‌های بی‌دریغ استاد محترم جناب آقای دکتر طاهر پورکلاتری

سپاس فراوان از یاری فرزندانم

سیاوش و سپهر

چگیده

بررسی رابطه بین چرخه حیات مدیریت دانش و عناصر سازمانی در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری

فاطمه مستعد

مطالعات اندکی درباره مدیریت دانش در بخش دولتی صورت گرفته است. میزان این مطالعات در کشورهای در حال توسعه کمتر می‌باشد. تحقیق حاضر با عنوان بررسی رابطه بین عناصر سازمانی و چرخه حیات مدیریت دانش در سازمان های تابعه وزارت راه و ترابری است. این پژوهش در جهت پاسخ به سوالات زیر طرح شده است: (۱) آیا ارتباطی بین فرهنگ سازمانی با هر یک از عناصر چرخه حیات مدیریت دانش وجود دارد؟ (۲) آیا ارتباطی بین ساختار سازمانی با هر یک از عناصر چرخه حیات مدیریت دانش وجود دارد؟ (۳) آیا ارتباطی بین فناوری اطلاعات با هر یک از عناصر چرخه حیات مدیریت دانش وجود دارد؟ (۴) آیا ارتباطی بین منابع انسانی با هر یک از عناصر چرخه حیات مدیریت دانش وجود دارد؟ پژوهش انجام شده از نوع مطالعات توصیفی اکتشافی، میدانی، و کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق ده سازمان تابعه وزارت راه و ترابری است. ابزار اندازه گیری عناصر چرخه حیات مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی، و رفتار سیاسی پرسشنامه بوده است که از روایی و اعتبار لازم برخوردار بوده است. روش آماری برای پاسخ به سوالات تحقیق ضریب همبستگی پیرسون است. نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه بین چرخه حیات مدیریت دانش و عناصر سازمانی است ولی این روابط یکسان نبوده و دارای شدت و ضعف از یک متغیر به متغیر دیگر است. در ارتباط با رابطه عناصر چرخه حیات دانش با عناصر فرهنگ سازمانی وجود رابطه تایید گردیده ولی این روابط بین سازماندهی دانش با انسجام و انطباق پذیری بسیار ضعیف است. رابطه عناصر چرخه حیات دانش با وضعیت منابع انسانی و وضعیت رفتار سیاسی در سازمان های مورد مطالعه تایید گردیده است، اما رابطه سازماندهی دانش با هر دو متغیر بسیار ضعیف است. هم چنین رابطه عناصر چرخه حیات دانش با عناصر ساختار تایید گردید ولی این روابط در بیشتر موارد بسیار ضعیف است. رابطه عناصر چرخه حیات دانش با فناوری اطلاعات تایید گردید، اما علیرغم وضعیت مناسب رابطه این عناصر با پنج متغیر دیگر رابطه با متغیرهای دارا بودن کامپیوتر و دسترسی به اینترنت بسیار ضعیف است. لازم به ذکر است که نوع روابط عناصر چرخه حیات دانش با عناصر ساختار (پیچیدگی و تمرکز) و عناصر فناوری اطلاعات (دارا بودن کامپیوتر و دسترسی به اینترنت) در سازمان های تابعه معکوس است.

فهرست مطالب

عنوان

فصل یکم: کلیات پژوهش

- ۱-۱- مقدمه
- ۲-۱- بیان مسئله پژوهش
- ۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش
- ۴-۱- اهداف پژوهش
- ۵-۱- سوالات پژوهش
- ۶-۱- روش گردآوری اطلاعات
- ۷-۱- روش تجزیه تحلیل داده ها
- ۸-۱- نمونه آماری و روش نمونه‌گیری
- ۹-۱- قلمرو پژوهش
- ۱۰-۱- مفاهیم و اصطلاحات پژوهش
- ۱۱-۱- مدل مفهومی تحقیق

فصل دوم: پیشینه پژوهش

- ۱-۲- بخش یکم: مدیریت دانش
 - ۱-۱-۲- مقدمه
 - ۲-۱-۲- عصر دانش
 - ۳-۱-۲- داده، اطلاعات و دانش
 - ۴-۱-۲- انواع دانش
 - ۵-۱-۲- مدیریت دانش
 - ۶-۱-۲- تاریخچه مدیریت دانش
 - ۷-۱-۲- اهداف مدیریت دانش
 - ۸-۱-۲- اهمیت مدیریت دانش
 - ۹-۱-۲- اجزا و عناصر مدیریت دانش
 - ۱۰-۱-۲- اصول مدیریت دانش
 - ۱۱-۱-۲- فعالیت های مدیریت دانش
 - ۱۲-۱-۲- عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش
 - ۱۳-۱-۲- موانع مدیریت دانش
 - ۱۴-۱-۲- چرخه حیات دانش

عنوان

- ۱-۱۴-۱-۲-۱-۲ خلاق دانش
- ۲-۱۴-۱-۲-۲ سازماندهی دانش
- ۳-۱۴-۱-۲-۲ انتقال دانش
- ۴-۱۴-۱-۲-۲ به کارگیری دانش
- ۲-۲-۲ بخش دوم: عناصر سازمانی
 - ۱-۲-۲-۲ مقدمه
 - ۲-۲-۲-۲ فرهنگ سازمانی
 - ۱-۲-۲-۲-۲ تعریف فرهنگ
 - ۲-۲-۲-۲-۲ ویژگیهای فرهنگ
 - ۳-۲-۲-۲-۲ فرهنگ و سازمان
 - ۴-۲-۲-۲-۲ تعاریف فرهنگ سازمانی
 - ۵-۲-۲-۲-۲ عناصر اصلی فرهنگ سازمانی
 - ۶-۲-۲-۲-۲ کوه یخ سازمانی
 - ۷-۲-۲-۲-۲ شناخت فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون
 - ۸-۲-۲-۲-۲ نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش
 - ۹-۲-۲-۲-۲ فرهنگ به اشتراک گذاری دانش
 - ۳-۲-۲-۲-۲ ساختار سازمانی
 - ۱-۳-۲-۲-۲ ابعاد سازمانی
 - ۱-۱-۳-۲-۲-۲ پیچیدگی ، رسمیت ، تمرکز
 - ۲-۱-۳-۲-۲-۲ ساختار و جریان دانش در سازمانها
 - ۴-۲-۲-۲-۲ فناوری اطلاعات
 - ۱-۴-۲-۲-۲ تعریف فناوری
 - ۲-۴-۲-۲-۲ تعریف اطلاعات
 - ۳-۴-۲-۲-۲ تعریف فناوری اطلاعات
 - ۲-۴-۲-۲-۲ ضرورت فن آوری اطلاعات
 - ۳-۴-۲-۲-۲ مزایای فناوری اطلاعات
 - ۵-۴-۲-۲-۲ انواع تکنولوژیهای ارتباط سازمانی
 - ۶-۴-۲-۲-۲ فناوری اطلاعات (IT) و سیستمهای اطلاعاتی (IS)
 - ۱-۶-۴-۲-۲-۲ سیستم پردازش تعاملات (TPS)
 - ۲-۶-۴-۲-۲-۲ سیستم اطلاعات مدیریت (MIS)
 - ۳-۶-۴-۲-۲-۲ سیستم پشتیبانی تصمیم گیری (DSS)
 - ۴-۶-۴-۲-۲-۲ سیستم اتوماسیون اداری (OAS)
 - ۵-۶-۴-۲-۲-۲ سیستم پشتیبانی تصمیم گیری گروهی (GSS)
 - ۶-۴-۲-۲-۲ زیر ساخت های فناوری اطلاعات
 - ۷-۴-۲-۲-۲ محدودیت های فناوری اطلاعات
 - ۸-۴-۲-۲-۲ فناوری اطلاعات و مدیریت دانش

عنوان

- ۵-۲-۲- منابع انسانی
 - ۱-۵-۲-۲- تعریف منابع انسانی
 - ۲-۵-۲-۲- برنامه ریزی نیروی انسانی
 - ۳-۵-۲-۲- آموزش منابع انسانی
 - ۴-۵-۲-۲- اهداف آموزش و بهسازی کارکنان
 - ۵-۵-۲-۲- ضرورت آموزش نیروی انسانی
 - ۶-۵-۲-۲- توسعه منابع انسانی و آموزش
 - ۷-۵-۲-۲- رویکردهای مهم توسعه منابع انسانی از طریق آموزش
 - ۸-۵-۲-۲- مدیریت دانش و منابع انسانی
 - ۶-۲-۲- رفتار سیاسی
 - ۱-۶-۲-۲- تعریف اداره
 - ۲-۶-۲-۲- اداره امور عمومی
 - ۳-۶-۲-۲- علم اداره
 - ۴-۶-۲-۲-
 - ۵-۶-۲-۲- پیوستگی سیاست و اداره
 - ۶-۶-۲-۲-
- تعریف و حوزه رفتار سیاسی در سازمان
- عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی
- ۹-۶-۲-۲- نگرش افراد نسبت به سیاست
 - ۱۰-۶-۲-۲- سطوح عمل سیاسی
 - ۱۱-۶-۲-۲- مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان
 - ۱۲-۶-۲-۲- پیشینه تحقیق
 - ۱۳-۶-۲-۲- آشنایی با جامعه مورد مطالعه
- فصل سوم: روش پژوهش
- ۱-۳- مقدمه
 - ۲-۳- روش اجرای پژوهش
 - ۳-۳- جامعه آماری
 - ۴-۳- نمونه آماری و روش نمونه گیری
 - ۵-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات
 - ۶-۳- ساختار پرسشنامه ها
 - ۷-۳- اعتبار و روایی پرسشنامه ها
 - ۸-۳- روش تجزیه و تحلیل آماری
- فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
- ۱-۴- مقدمه
 - ۲-۴- توصیف داده ها و متغیرهای پژوهش
 - ۱-۲-۴- توصیف داده های پژوهش

عنوان

۴-۲-۲- توصیف متغیرهای پژوهش

۴-۲- پاسخ به سؤالات پژوهش

فصل پنجم: بحث و تفسیر

۵-۱- مقدمه

۵-۲- خلاصه پژوهش

۵-۳- نتیجه گیری

۵-۴- محدودیت های پژوهش

۵-۵- پیشنهادها

۵-۵-۱- پیشنهادهای کاربردی

۵-۵-۲- پیشنهاد به سایر پژوهشگران

منابع

الف- فارسی

ب- انگلیسی

پیوستها

عنوان

- جدول ۱-۲- مقایسه دانش رسمی و غیررسمی سازمان
- جدول ۲-۲- سیر تطور مدیریت دانایی
- جدول ۳-۲- مؤلفه های اثر گزار بر موفقیت مدیریت دانش از نگاه صاحب نظران مختلف
- جدول ۴-۲- مدل های چرخه حیات مدیریت دانش
- جدول ۵-۲- نمونه هایی از تکنولوژی های ارتباط سازمانی
- جدول ۶-۲- انواع طبقه بندی سیستم های اطلاعات
- جدول ۷-۲- نگرش افراد نسبت به سیاست و ویژگی های آن
- جدول ۱-۳- ویژگی متغیرهای پژوهش
- جدول ۲-۳- ارزشیابی ضریب همبستگی
- جدول ۱-۴- میانگین های متغیر میزان مشارکت در پرسشنامه فرهنگ سازمانی
- جدول ۲-۴- میانگین های متغیر میزان انسجام در پرسشنامه فرهنگ سازمانی
- جدول ۳-۴- میانگین های متغیر میزان انطباق پذیری در پرسشنامه فرهنگ سازمانی
- جدول ۴-۴- میانگین های متغیر رسالت در پرسشنامه فرهنگ سازمانی
- جدول ۵-۴- میانگین های متغیر خلق دانش در پرسشنامه مدیریت دانش
- جدول ۶-۴- میانگین های متغیر سازماندهی دانش در پرسشنامه مدیریت دانش
- جدول ۷-۴- داده های متغیر تسهیم دانش در پرسشنامه مدیریت دانش
- جدول ۸-۴- میانگین های متغیر کاربرد دانش در پرسشنامه مدیریت دانش
- جدول ۹-۴- میانگین های متغیر دانش و تجربه کارکنان در پرسشنامه منابع انسانی
- جدول ۱۰-۴- میانگین های متغیر تعامل سیاست و اداره در پرسشنامه رفتار سیاسی
- جدول ۱۱-۴- میانگین های متغیر پیچیدگی در پرسشنامه ساختار سازمانی
- جدول ۱۲-۴- میانگین های متغیر رسمیت در پرسشنامه ساختار سازمانی
- جدول ۱۳-۴- میانگین های متغیر تمرکز در پرسشنامه ساختار سازمانی
- جدول ۱۴-۴- میانگین های متغیر توانایی عمومی استفاده از رایانه در پرسشنامه فناوری اطلاعات
- جدول ۱۵-۴- میانگین های متغیر توانایی استفاده از اینترنت در پرسشنامه فناوری اطلاعات
- جدول ۱۶-۴- میانگین های متغیر دارا بودن کامپیوتر در پرسشنامه فناوری اطلاعات
- جدول ۱۷-۴- میانگین های متغیر دسترسی به اینترنت در پرسشنامه فناوری اطلاعات
- جدول ۱۸-۴- میانگین های متغیر دسترسی به خدمات شبکه در پرسشنامه فناوری اطلاعات
- جدول ۱۹-۴- میانگین های متغیر سیستم بدون کاغذ در پرسشنامه فناوری اطلاعات
- جدول ۲۰-۴- میانگین های متغیر حمایت مالی سازمان در پرسشنامه فناوری اطلاعات
- جدول ۲۱-۴- وضعیت متغیرهای فرهنگی سازمانی در هر یک از سازمانهای مورد مطالعه
- جدول ۲۲-۴- وضعیت متغیرهای مدیریت دانش در هر یک از سازمانهای مورد مطالعه
- جدول ۲۳-۴- وضعیت متغیرهای منابع انسانی و رفتار سیاسی در هر یک از سازمانهای مورد مطالعه
- جدول ۲۴-۴- وضعیت متغیرهای ساختار سازمانی در هر یک از سازمانهای مورد مطالعه
- جدول ۲۵-۴- وضعیت متغیرهای فناوری اطلاعات در هر یک از سازمانهای مورد مطالعه

- جدول ۴-۲۶- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۱ تا ۱-۴
- جدول ۴-۲۷- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۲ تا ۱-۴
- جدول ۴-۲۸- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۳ تا ۱-۴
- جدول ۴-۲۹- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۴ تا ۱-۴
- جدول ۴-۳۰- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۱-۵
- جدول ۴-۳۱- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۲-۵
- جدول ۴-۳۲- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۳-۵
- جدول ۴-۳۳- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۴-۵
- جدول ۴-۳۴- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۱-۶
- جدول ۴-۳۵- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۲-۶
- جدول ۴-۳۶- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۳-۶
- جدول ۴-۳۷- اطلاعات آماری مربوط به سؤال ۴-۶
- جدول ۴-۳۸- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۷ تا ۱-۷
- جدول ۴-۳۹- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۸ تا ۱-۸
- جدول ۴-۴۰- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۹ تا ۱-۹
- جدول ۴-۴۱- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۱۰ تا ۱-۱۰
- جدول ۴-۴۲- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۱۱ تا ۱-۱۱
- جدول ۴-۴۳- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۱۲ تا ۱-۱۲
- جدول ۴-۴۴- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۱۳ تا ۱-۱۳
- جدول ۴-۴۵- اطلاعات آماری مربوط به سؤالات ۱-۱۴ تا ۱-۱۴
- جدول ۵-۱- میانگین های بدست آمده از وضعیت عناصر چرخه حیات دانش و عناصر سازمان
- جدول ۵-۲- میانگین های بدست آمده از وضعیت عناصر چرخه حیات دانش و عناصر سازمان
- جدول ۵-۳- میانگین های بدست آمده از وضعیت عناصر چرخه حیات دانش و عناصر سازمان
- جدول ۵-۴- میانگین های بدست آمده از وضعیت عناصر چرخه حیات دانش و عناصر سازمان
- جدول ۵-۵- میانگین های بدست آمده از وضعیت عناصر چرخه حیات دانش و عناصر سازمان
- جدول ۵-۶- ضرائب همبستگی خلق دانش با عناصر سازمانی
- جدول ۵-۷- ضرائب همبستگی سازماندهی دانش با عناصر سازمانی
- جدول ۵-۸- ضرائب همبستگی تسهیم دانش با عناصر سازمانی
- جدول ۵-۹- ضرائب همبستگی کاربرد دانش با عناصر سازمانی

عنوان

شکل ۱-۱- مدل مفهومی تحقیق

شکل ۱-۲- سلسله مراتب پردازش داده اطلاعات و دانش

شکل ۲-۲- مدل چهار حلقه ای مدیریت دانش

شکل ۳-۲- عناصر اصلی فرهنگ سازمان

شکل ۴-۲- کوه یخ سازمانی

شکل ۵-۲- مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

شکل ۶-۲- تعامل ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان

شکل ۱-۵- مدل مفهومی تحقیق

عنوان

نمودار ۱-۲- چهار مدل خلق و تبدیل دانش

نمودار ۲-۲- مارییچ خلق دانش سازمانی

نمودار ۳-۲- عوامل موثر بر رفتار سیاسی

نمودار ۴-۲- سطوح رفتارهای سیاسی در سازمان

فصل يكم
كليات پژوهش

مقدمه

در طی چند سال گذشته در جوامع مختلف بحثهای زیادی در مورد اهمیت مدیریت دانش صورت گرفته است. اندیشمندان و محققان رشته‌های مختلف، اعم از جامعه‌شناسی، اقتصاد و مدیریت بر این امر اعتقاد دارند که دگرگونی بنیادینی در جوامع صورت گرفته و در این دگرگونی "دانش و دانایی" محور و بنیان تغییرات است.

مدیریت دانش و مفاهیم استراتژیک مربوط به آن به عنوان عناصر مهم بقای سازمان و حفظ موقعیت رقابتی آن مورد توجه قرار گرفته‌اند. به عنوان نمونه مک الروی^۱ (۲۰۰۰) معتقد است که دانش و کارکنان دانشی عوامل کلیدی سازمان در دستیابی به توسعه پایدار قلمداد می‌شوند و در زمره اصلی‌ترین منابع رقابتی آینده شرکتها قرار دارند. افزون بر این مارتنسون^۲ (۲۰۰۰) مدعی است که مدیریت دانش پیش نیاز قطعی برای بهره‌وری و انعطاف‌پذیری سازمانهای خصوصی و دولتی است و از این رو توجه به آن از وظایف و مسئولیتهای مدیران و مجریان است.

از جمله عوامل بنیادین که تغییر اساسی در فرایندهای سازمانی و استراتژی منابع انسانی جهت پاسخگویی در دنیای اقتصاد و تجارت در عصر شهروندگرایی را اجتناب ناپذیر ساخته می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: جهانی سازی، ورود تکنولوژیهای جدید، افزایش رقابت، تغییر پیوسته نیازها و خواسته‌های مشتریان و تغییر ساختارهای سیاسی و اقتصادی. سازمانها دریافته‌اند که مزیت‌های مبتنی بر تکنولوژی، مزیت‌های موقت و زودگذرند و تنها مزیت رقابتی پایدار، کارکنان آنها می‌باشد. بر این اساس، سازمانهایی که برای تطبیق سریعتر، عکس‌العمل بهتر و آینده‌نگری دقیق، سازمانهای خود را تطبیق نمایند، به سازمانهایی یادگیرنده تر تبدیل خواهند شد (Allen, 1996, 77).

چیس^۳ (۲۰۰۰) و مارتنسون (۲۰۰۰) معتقدند که عامل اساسی برای بقای سازمانها "دانش" است. در حقیقت، همانطور که بیجرز^۴ (۲۰۰۰) مطرح می‌سازد، دانش عاملی است که بر اساس آن، کارآفرینان می‌توانند خود را از رقیبانشان متمایز سازند. افزون بر این، دانش ابزاری است که با آن محیط تجاری با ساختار ضعیف را می‌توان به خوبی سازمان داد. با بهره‌گیری از دانش دنیای پیچیده قابل مدیریت می‌شود. دانش در واقع، دارایی کلیدی شرکت است. تافلر (۱۹۹۳) معتقد است: ارزش واقعی شرکتها بیشتر به عقاید، دیدگاهها و اطلاعات واقع در ذهن کارکنان و در بانکهای اطلاعاتی و حق اختراعات بستگی دارد تا به مواد و خطوط مونتاژ و سایر داراییهای فیزیکی که ممکن است دارا باشند. بنابراین اکنون سرمایه متکی بر عواملی است که عمدتاً نامشهودند.

انقلاب اطلاعاتی یا ظهور ابزارهای ارتباطی، تمامی جوانب زندگی انسان معاصر را دچار تغییرات بنیادین کرده است. ورود به عصر اطلاعات، گسترش ابزارها و کاربردهای فناوری نوین ارتباطات و اطلاعات (ICT) سبب شکل‌گیری رویکردی جدید در امر آموزش شده است. فن‌آوری اطلاعات به عنوان یک رسانه جدید، براساس تئوری "مک لوهان" که «رسانه همان پیام است»، حاوی پیام‌ها و مفاهیمی برای توسعه جامعه اطلاعاتی^۵ به جامعه دانش محور^۶ است که سرعت و استمرار آن در موج چهارم حیات بشر به وسیله مفهوم "مدیریت دانش" صورت می‌گیرد.

1. Mc Alravi

2. Martensson

3. Chase

4. Bayjers

5. Information Society

6. Knowledge Society

دانش بزرگترین مزیت رقابتی کشورها در عرصه اقتصاد جهانی نیز به شمار می‌رود. رقابت جهانی، دگرگونی شتابان، افزایش رقابتهای ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی جوامع در حال توسعه را وا می‌دارد تا در پی کسب و حفظ مزیت‌هایی پایدار باشند و در پی یافتن راه حلی پایه‌ای‌تر، بنیادی‌تر، تجربه پذیر و حیاتی در خصوص ارتقاء عملکرد خود، گام بردارند. امروزه بسیاری از جوامع برای درک بهتر از آنچه می‌دانند، آنچه باید بدانند و اینکه در این باره چه باید بکنند در تکاپو هستند.

تان جی (۱۹۹۸) معتقد است: کشورها به شکلی روز افزون به واسطه دانسته‌های خود از یکدیگر فاصله می‌گیرند. تبدیل "سازمانی که نمی‌داند چگونه کار کند" به "سازمانی که می‌داند چگونه کارهای جدید را بهتر و سریعتر انجام دهد" تصویر روشنی از سازمانهای پویای ده سال آینده را ترسیم می‌کند.

بیان مساله پژوهش

منازعه با مفهوم دانش به قدمت تفکر انسان است. همه اندیشمندان از افلاطون گرفته تا دکارت و کانت در جستجوی اصطلاحی بودند که ماهیت دانش را بیان کند. ظهور مدیریت دانش را به این ترتیب می‌توان بیان کرد که ابتدا اصطلاح سرمایه هوشی توسط فی ول (۱۹۶۹) بکار برده شد، بعدها ادوینسون، اسکاندیا، و سالیوان سرمایه هوشی و ارزش های پنهان را به عنوان دانش قابل کاربرد در محصولات نام بردند. در ۱۹۹۸ در سوئد اصطلاح سرمایه دانش توسط سوئیسی پیشنهاد شد. در ژاپن در اواسط دهه هشتاد نوناکابا با تالیف کتاب شرکت های دانش آفرین برای اولین بار اصطلاح مدیریت را بکار برد. در آمریکا نیز اصطلاح مدیریت دانش به طور رسمی در فرهنگ واژگان در سال ۱۹۸۹ ثبت شد (عدلی، ۱۳۸۴، ۵۰).

از طرف دیگر اولین تلاش برای ارائه سیستماتیک دانش از اروپا آغاز شد. اولین مدرسه مهندسی در فرانسه احداث شد. آنچه در این مدرسه انجام می شد تولید نسخه و دستوالعملی بود که کارها چگونه انجام شود به عبارت دیگر خلق متدولوژی بود آنها با توجه به اصطلاح تکنیک بیان داشتند که این دانش قابل تعمیم است و می توان آن را به افراد دیگر منتقل کرد، آنها این دانش را تکنولوژی نامیدند. تکنولوژی ترکیبی از تکنیک به معنای دانش و لوژی به معنای سیستماتیک است و ترکیب آنها به معنای دانش سازمان یافته است.

بدین ترتیب اولین تجلی دانش در تکنولوژی ظاهر گردید و دانش از جنبه شخصی خود خارج شد و حالت دیالوگ پیدا کرد. اوج این مفهوم در شکل تکنولوژی اطلاعاتی ظاهر گردید (عدلی، ۱۳۸۴، ۵۰).

بر مبنای مباحث فوق می توان گفت مدیریت دانش شیوه جدیدی برای تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان است. مدیریت دانش به تلاش هایی اشاره دارد که به طور سیستماتیک برای یافتن، سازماندهی، و قابل دسترس نمودن سرمایه های نامشهود سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می گیرد.

جاشپارا، مدیریت دانش را در قالب یک فرایند چهار حلقه‌ای این گونه تعریف می کند: فرایندهای یادگیری اثر بخش که توأم با خلق، سازماندهی، تبادل دانش (اعم از ضمنی و آشکار که با استفاده مناسب از فناوری و محیط فرهنگی محقق می شود) و بکار بستن آن است و سبب ارتقای سرمایه عقلانی سازمانی و بهبود عملکرد آن می شود (Jashapara, 2004, 12).

پیشرفت‌های عظیم و شگفت‌آوری در زمینه کاربرد دانش سازمانها را سخت متحول نموده است. دانش یکی از عوامل مهم توانایی سازمان‌ها برای رقابت در بازار جدید جهانی گردیده است و این تغییر با سرعت فزاینده‌ای ادامه خواهد داشت. در چنین شرایطی به سازمانهایی نیاز خواهیم داشت که در آنها تحولاتی آگاهانه و نوآوری‌های مفید صورت گیرد. قبول تحول در دنیای کنونی یکی از بزرگترین عوامل دوام و بقای سازمانهاست. شدت و عمق این تغییرات به اندازه‌های است که نیاز به روشهای جدید و تکامل یافته‌های برای مقابله، هماهنگی و تطبیق با آن را ایجاب می‌نماید.

ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که به خاطر پدیده جهانی شدن، دچار تغییرات سریع و اجتناب ناپذیری است. در این دنیا اقتصاد به سمت اقتصاد دانش محور حرکت کرده و بسیاری از معادلات کنونی کشورها را با چالش مواجه ساخته، که این امر، خود حاصل فناوری اطلاعات و ارتباطات است. این تغییرات اگر چه ما را با مشکلاتی مواجه می‌کند اما فرصتهایی را نیز پیش روی بخش خصوصی و دولتی قرار می‌دهد.

به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه بقا و مقابله با شرایط متغیر محیطی، بسیاری از شرکتهای بخش خصوصی به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک‌ها و اصول نو رو آورده اند. تجربه نشان داده که اکثر تئوری‌های مدیریتی و تکنیک‌های نوین ابتدا در بخش خصوصی مورد استفاده قرار گرفته اند و پس از اثبات کارایی و اثربخشی به بخش دولتی راه یافته اند. طرح ریزی منابع سازمان، مهندسی مجدد فرایندها و مدیریت کیفیت جامع و بسیاری تکنیک‌های مشابه دیگر نمونه‌هایی از این دست هستند. آنچه مسلم است مدیریت دانش از این امر مستثنی نمی‌باشد (نوروزیان، ۱۳۸۴، ۱۵۶).

عصر دانش تحولات قابل ملاحظه‌ای را در برنامه و سیستم‌های موجود در سازمان‌ها به همراه داشته است در این میان، سازمان‌هایی که در راستای توانمندسازی و گسترش ظرفیت‌های سازمانی در حل مسایل و همچنین افزایش سرمایه‌های فکری فعالیت می‌کنند در عرصه رقابت داخلی یا خارجی از قدرت دوام و بقای بیشتری برخوردارند. مدیریت دانش یکی از رویکردهای مهم و ارزشمندی است که سازمان‌های پیشرو با استقرار آن ضمن حفظ تخصص فنی خود، از افت دانش حیاتی که از باز نشستگی، کوچک‌سازی یا اخراج کارکنان و تغییرات ساخت حافظه انسانی ناشی می‌شود، جلوگیری می‌کنند (Nonaka & Takeuchi, 1995, 96).

اما شناخت کلی حاکی از آن است که سازمان‌ها، خصوصاً سازمان‌های دولتی در حلقه‌های اصلی مدیریت دانش ضعیف عمل می‌کنند. ممکن است برای تولید و کسب دانش ارج قائل نشوند و دانش را از دست بدهند یا ارزان بفروشند، تبادل دانش را نهي کنند یا منحرف سازند، در بهره‌گیری و استفاده از دانشی که دارند سرمایه‌گذاری کافی نکنند و مهم‌تر از همه به دلیل فقدان سازماندهی مناسب ندانند که چه می‌دانند (Polanyi 1996, 14).

در دنیای امروز و جهان رو به رشد که اطلاعات در آن به حد انفجار رسیده است، تکیه کردن به اطلاعات و دانش عینی نمی‌تواند سازمان را در چرخه حیات، به سلامت به مقصد برساند، در صورتی می‌توان به رقابت در این بازار جهانی ادامه داد که در کنار استفاده از اطلاعات و دانش عینی، دانش ضمنی را با تشریک مساعی، برقراری روابط عاطفی و استفاده از نظام‌های خبره با غلبه بر تمام مشکلات موجود در جهت دانش‌ورزی و خردورزی به کار گرفت، چرا که امروزه کشوری در جهان، قدرتمند خواهد بود که بتواند اطلاعات موجود را به دانش تبدیل کند و از دانش تولید شده به خرد جمعی دست یابد.

وزارت راه و ترابری به منظور سیاستگزاری، برنامه ریزی، هدایت و نظارت جهت تامین اقتصادی حمل و نقل سریع و ایمن، بهینه و گسترده تشکیل شده است. شبکه های حمل و نقل شاهراگ های حیاتی، اقتصادی و اجتماعی هر کشور هستند و کارآمد بودن سیستم حمل و نقل نقش استراتژیک در توسعه متوازن بخش های مختلف کشور و ارتقای بهره وری ملی دارد.

بسیاری از سازمان ها از جمله وزارت راه و ترابری با تمرکز بر مدیریت دانش و سرمایه گذاری در زمینه فناوری اطلاعات (راه اندازی سامانه مدیریت دانش در این وزارتخانه) به دنبال دسترسی به مزایای حاصل از مدیریت دانش هستند و تلاش می کنند با پیاده سازی استراتژی مدیریت دانش عملکرد خود را بهبود بخشند. چالشی که در اینجا وجود دارد این است که مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است، مقوله ای که اجرای موفقیت آمیز آن نیازمند نگرشی همه جانبه و فراگیر به عناصر مختلف سازمانی است.

مشاهده نارساییها و موانع جدی در کاربرد مدیریت دانش بمنظور ارتقا کمی و کیفی عملکرد از یک سو و تنوع وظایف و گستردگی حیطه عملکرد این وزارتخانه که تمام کشور را دربرمی گیرد، و ضرورت نگرش همه جانبه و فراگیر به عناصر مختلف سازمانی، محقق را بر آن داشت تا به بررسی وضعیت چرخه حیات مدیریت دانش و میزان رابطه آنها با عناصر سازمانی در سازمان های تابعه وزارت راه و ترابری بپردازد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

موضوع مدیریت دانش به سرعت در سازمانها و ادبیات کسب و کار، اهمیت پیدا کرده است. اگرچه به نظر می رسد در حال حاضر سازمانها تلاش می کنند تا به مسائل اساسی مانند رقابت جهانی، پیشرفتهای سریع فناوری، بازارهای فشرده کار و تغییر ویژگیهای جمعیتی جامعه پاسخ دهند، اما موضوع نگران کننده چگونگی مدیریت خیل عظیم و فزاینده داده ها و اطلاعات مولد در سازمانها، می باشد. مدیریت دانش به عنوان یک عامل نجات بخش ظهور کرده و می تواند موفقیت سازمانها را تضمین کند. هزاران شرکت مشاوره در سرتاسر آمریکا، برای اداره «سرمایه های دانش» و «سرمایه های فکری» سازمانها، «راهکار» ارائه می دهند. این راهکارها، به گونه ای ثابت، جهت گیری تکنولوژیک دارند. اما آنچه فراموش شده است بعد انسانی مسئله است. درسازمانهای امروزی مدیریت صحیح دانش تا به آن حد حائز اهمیت است که از نتیجه سنجش وضعیت آنها به عنوان شاخصی برای درجه بندی شرکتها در کشورهای توسعه یافته استفاده می شود. در حقیقت در عصر تحول و عدم اطمینانهای محیطی، سازمانهایی موفق هستند که به طور مستمر به تولید دانش بپردازند و به شکل مناسب آن را سازماندهی کنند و سپس آن را در مجموعه سازمان اشاعه دهند و در فناوریها، محصولات و خدمات به کار گیرند.

مقوله ای که در بیست ساله گذشته پایه عرصه وجود گذاشته است مدیریت دانش است. و با تبدیل جامعه اطلاعاتی به جامعه دانشی، دانش را بعنوان یک شاخص قدرت تبدیل مطرح نموده است. امروزه بکارگیری دانایی و دانش برای توسعه یکی از چالشهای اساسی کشورهای در حال توسعه است و ضروری است جهت ارتقا ظرفیت های تولید و خدمات، کاربرد دانش مد نظر قرار گیرد. اقتصاد دانایی محور به منزله یکی از محورهای اصلی قانون برنامه چهارم توسعه است. در این برنامه پانزده ماده به این موضوع اختصاص داده شده است. هم چنین در نقشه علمی کشور هم به موضوع مدیریت دانش و جامعه مبتنی بر دانایی اشاره شده است.

در این تحقیق سعی خواهد شد تا ضمن بررسی چرخه مدیریت دانش در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه آنها با عناصر سازمانی، با توجه به اهمیت مدیریت دانش و فواید و مزایای فراوان استفاده از آن، پیشنهادهای مناسبی برای بهبود چرخه مدیریت دانش در آن سازمانها ارائه و همچنین چارچوبی جهت سنجش چرخه مدیریت دانش در سایر سازمانها مطرح نماید.

اهداف پژوهش

- ۱- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و چرخه حیات دانش در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری
- ۲- بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و چرخه حیات دانش در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری
- ۳- بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و چرخه حیات دانش در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری
- ۴- بررسی رابطه بین منابع انسانی و چرخه حیات دانش در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری
- ۵- بررسی رابطه بین رفتار سیاسی و چرخه حیات دانش در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری

سوالات پژوهش

- ۱- آیا بین خلق دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۱-۱- آیا بین میزان خلق دانش و میزان مشارکت در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۲-۱- آیا بین میزان خلق دانش و میزان انسجام در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۳-۱- آیا بین میزان خلق دانش و میزان انطباق پذیری در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۴-۱- آیا بین میزان خلق دانش و رسالت سازمان در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین سازماندهی دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۱-۲- آیا بین میزان سازماندهی دانش و میزان مشارکت در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۲-۲- آیا بین میزان سازماندهی دانش و میزان انسجام در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۳-۲- آیا بین میزان سازماندهی دانش و انطباق پذیری در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۴-۲- آیا بین میزان سازماندهی دانش و رسالت در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۱-۳- آیا بین میزان تسهیم دانش و میزان مشارکت در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۲-۳- آیا بین میزان تسهیم دانش و میزان انسجام در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۳-۳- آیا بین میزان تسهیم دانش و انطباق پذیری در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۴-۳- آیا بین میزان تسهیم دانش و رسالت سازمان در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین کاربرد دانش و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟
 - ۱-۴- آیا بین میزان کاربرد دانش و میزان مشارکت در سازمان‌های تابعه وزارت راه و ترابری رابطه وجود دارد؟