



دانشگاه پیام نور

دانشگاه پیام نور استان تهران
گروه مدیریت دولتی - منابع انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی

عنوان پایان نامه:

**بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی با
اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی (مطالعه
موردی: کمیته امداد استان تهران)**

نگارش:

لیلا تاجیک یکتا

استاد راهنما:

دکتر حسن درویش

استاد مشاور:

دکتر محمد علی سرلک

تابستان ۱۳۸۹

چکیده

در شرایط پیچیده و بی ثبات امروزی، سازمان هایی برنده و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه رشد و پویایی و افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان را ارتقا بخشند. یکی از راه های تحقق این امر مقوله مدیریت دانش است. در این تحقیق تلاش شده است تا به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در کمیته امداد استان تهران پرداخته شود. جهت آزمون فرضیه های تحقیق از نرم افزار لیزرل و مدل تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که اثربخشی مدیریت دانش به طور مثبتی با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش و استراتژی سازمانی رابطه مثبت دارد. ساختار سازمانی (تمرکز و رسمیت بالا) به طور منفی با اثربخشی مدیریت دانش و استراتژی سازمانی نیز به طور مثبتی با اثربخشی سازمانی رابطه دارد.

کلیدواژه: اثربخشی سازمانی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار، استراتژی سازمانی.

سورة التين

تشکر و قدردانی

اکنون که به لطف خداوند سعادت حاصل گردید تا نگارش این پایان نامه را به پایان برسانم، بر خود لازم می دانم از تمامی عزیزان و بزرگوارانی که مرا در انجام این مهم یاری کردند تشکر نمایم. بدینوسیله از زحمات جناب آقای دکتر درویش که زحمت راهنمایی این کار را بر عهده داشتند، و همچنین جناب آقای دکتر سرلک که مشاوره کار را بر عهده داشتند و راهنمایی های این بزرگواران سهم عمده ای در پیشبرد این پایان نامه داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

لیلا تاجیک یکتا

۱۳۸۹

فهرست مطالب

صفحه عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۱	مقدمه
۱-۱-۱	بیان مساله
۲-۱	اهمیت و ضرورت تحقیق
۳-۱	اهداف تحقیق
۴-۱	فرضیات تحقیق
۵-۱	قلمرو تحقیق
۱-۵-۱	قلمرو موضوعی
۲-۵-۱	قلمرو مکانی
۳-۵-۱	قلمرو زمانی
۶-۱	جامعه آماری و حجم نمونه
۷-۱	روش تحقیق
۸-۱	ابزار تحقیق
۹-۱	متغیرهای تحقیق
۱۰-۱	روش جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۱-۱	محدودیت‌های تحقیق
۱۲-۱	تعریف مفهومی واژگان تحقیق

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱۳	مقدمه
۱-۲	مدیریت دانش
۱-۱-۲	تعریف و مفهوم مدیریت دانش
۲-۱-۲	هرم دانش
۳-۱-۲	انواع دانش

۲۱ ۴-۱-۲- خاستگاه مدیریت دانش
۲۳ ۵-۱-۲- فرآیند مدیریت دانش
۲۵ ۶-۱-۲- رهبری مدیریت دانش
۲۷ ۷-۱-۲- اصول مدیریت دانش
۳۲ ۸-۱-۲- مزایای مدیریت دانش
۳۴ ۹-۱-۲- موانع مدیریت دانش
۳۴ ۱-۹-۱-۲- موانع فرهنگی
۳۶ ۲-۹-۱-۲- موانع خطایی (اشتباهی)
۳۸ ۱۰-۱-۲- مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی
۳۹ ۲-۲- اثربخشی سازمانی
۳۹ ۱-۲-۲- مفهوم اثربخشی سازمانی
۴۲ ۲-۲-۲- مدل‌های اثربخشی سازمانی
۴۲ ۱-۲-۲-۲- مدل هدف (نیل به هدف)
۴۳ ۲-۲-۲-۲- مدل سیستمی
۴۴ ۳-۲-۲-۲- مدل عوامل استراتژیک
۴۵ ۴-۲-۲-۲- مدل ارزشهای رقابتی
۴۶ ۵-۲-۲-۲- مدل عدم اثربخشی
۴۷ ۳-۲-۲- ادغام معیارهای اثربخشی
۴۸ ۴-۲-۲- مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی
۴۹ ۳-۲- فرهنگ سازمانی
۴۹ ۱-۳-۲- تعریف و مفهوم فرهنگ سازمانی
۵۰ ۲-۳-۲- عناصر و اجزا فرهنگ سازمانی
۵۱ ۳-۳-۲- عوامل مؤثر بر انتخاب فرهنگ سازمانی
۵۲ ۴-۳-۲- نتایج و آثار فرهنگ سازمانی

.....	۵۳
.....	۶۱
.....	۶۲
.....	۶۲
.....	۶۲
.....	۶۳
.....	۶۳
.....	۶۴
.....	۶۴
.....	۶۸
.....	۷۰
.....	۷۱
.....	۷۴
.....	۷۴
.....	۷۶
.....	۷۶
.....	۷۷
.....	۷۷
.....	۷۸
.....	۷۸
.....	۸۰
.....	۸۱
.....	۸۲
.....	۸۴

۳-۶-۲- ساختار سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی و اثربخشی مدیریت دانش.....	۸۵
۴-۶-۲- استراتژی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی و اثربخشی مدیریت دانش.....	۸۶
۵-۶-۲- روابط میان فرهنگ سازمانی، ساختار، و استراتژی.....	۸۷
۷-۲- پیشینه تحقیق.....	۸۸
۱-۷-۲- مطالعات داخلی.....	۸۸
۲-۷-۲- مطالعات خارجی.....	۹۱
۸-۲- کمیته امداد امام خمینی(ره).....	۹۳

فصل سوم : روش تحقیق

مقدمه.....	۹۹
۱-۳- روش تحقیق.....	۹۹
۲-۳- جامعه آماری.....	۱۰۲
۳-۳- حجم نمونه.....	۱۰۲
۴-۳- ابزار تحقیق.....	۱۰۴
۵-۳- روائی و پایائی تحقیق.....	۱۰۶
۶-۳- روش گردآوری داده ها.....	۱۱۰
۷-۳- متغیرهای تحقیق.....	۱۱۱
۸-۳- روش‌های آماری مورد استفاده.....	۱۱۲
۱-۸-۳- تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی.....	۱۱۲
۲-۸-۳- تحلیل مسیر.....	۱۱۳
۹-۳- نرم افزار لیزرل.....	۱۱۴

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها

مقدمه.....	۱۱۷
------------	-----

۱-۴- توصیف داده‌های جمعیت‌شناختی.....	۱۱۸
۱-۱-۴- جنسیت.....	۱۱۸
۲-۱-۴- وضعیت تاهل.....	۱۱۹
۳-۱-۴- سن.....	۱۲۰
۴-۱-۴- تحصیلات.....	۱۲۱
۵-۱-۴- وضعیت استخدامی.....	۱۲۲
۶-۱-۴- عنوان شغلی(سمت در سازمان).....	۱۲۳
۲-۴- آزمون فرضیات تحقیق.....	۱۲۴
۱-۲-۴- تحلیل عاملی تأییدی.....	۱۲۴
۲-۲-۴- بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیه‌ها.....	۱۳۰

فصل پنجم: نتیجه‌گیری، ارائه راه‌کارها و پیشنهادها

مقدمه.....	۱۳۸
۱-۵- خلاصه تحقیق.....	۱۳۸
۲-۵- تحلیل یافته‌های پژوهش.....	۱۴۰
۳-۵- ارائه راهکارها و پیشنهادها.....	۱۴۵
۴-۵- محدودیت‌های تحقیق.....	۱۴۸
۵-۵- پیشنهادات به محققین آینده.....	۱۴۸
منابع و مأخذ.....	۱۴۹
پیوست.....	۱۵۶

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۱: مدل و چارچوب تحقیق.....	۴
شکل ۱-۲: هرم دانش.....	۱۶
شکل ۲-۲: خاستگاه مدیریت دانش.....	۲۲
شکل ۳-۲: عوامل زمینه ساز در موفقیت طرح مدیریت دانش.....	۳۱
شکل ۴-۲: چهار بخش چارچوب ارزشهای رقابتی.....	۴۵
شکل ۵-۲: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون.....	۵۷
شکل ۶-۲: ساختار مکانیکی در برابر ساختار ارگانیکی.....	۶۵
شکل ۷-۲: تعیین کننده بودن استراتژی در تعیین ساختار سازمان.....	۷۵
شکل ۸-۲: مدل و چارچوب تحقیق.....	۸۱
شکل ۹-۲: ساختار کلان تشکیلاتی کمیته امداد امام خمینی (ره).....	۹۴
شکل ۱۰-۲: ساختار سازمانی دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی (ره).....	۹۵
شکل ۱۱-۲: نمودار سازمانی دفاتر استانهای کمیته امداد امام خمینی (ره).....	۹۶
شکل ۱-۴: مدل تحلیل عاملی تاییدی.....	۱۲۵
شکل ۱-۴: مدل تحلیل مسیر.....	۱۳۱
شکل ۱-۴: ضرایب معناداری مدل.....	۱۳۱

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: گاهشمار مدیریت دانش.....	۱۵
جدول ۲-۲: خصوصیات داده، اطلاعات و دانش.....	۱۸
جدول ۳-۲: معیارها و مقیاسهای اثربخشی سازمانی.....	۳۹
جدول ۴-۲: مدل‌های اثربخشی سازمانی.....	۴۷
جدول ۱-۳: طیف لیکرت.....	۱۰۶

جدول ۳-۲: سؤالات مربوط به متغیرها و ضریب پایایی هر یک.....	۱۱۰
جدول ۴-۱: داده های جمعیت شناختی.....	۱۱۸
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۱۱۸
جدول ۴-۳: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تاهل.....	۱۱۹
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن.....	۱۲۰
جدول ۴-۵: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات.....	۱۲۱
جدول ۴-۶: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدامی.....	۱۲۲
جدول ۴-۷: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پست سازمانی.....	۱۲۳
جدول ۴-۸: عوامل متغیر اول: اثربخشی سازمانی.....	۱۲۴
جدول ۴-۹: عوامل متغیر دوم: مدیریت دانش.....	۱۲۳
جدول ۴-۱۰: عوامل متغیر سوم: فرهنگ سازمانی.....	۱۲۵
جدول ۴-۱۱: عوامل متغیر چهارم: ساختار سازمانی.....	۱۲۹
جدول ۴-۱۲: عوامل متغیر پنجم: استراتژی سازمانی.....	۱۳۰
جدول ۴-۱۳: محاسبه اثرات مستقیم و غیر مستقیم و اثرات کل متغیرهای مستقل و وابسته.....	۱۳۲
جدول ۴-۱۴: نتایج ضرایب استاندارد و اعداد معناداری (تایید یا رد فرضیات).....	۱۳۳
جدول ۵-۱: نتایج آزمون فرضیه های تحقیق.....	۱۴۴

فهرست نمودارها

نمودار ۲-۱: نتایج ناشی از فرهنگ سازمانی.....	۵۲
نمودار ۲-۲: الگوی ارتباط استراتژی با ساختار.....	۷۹
نمودار ۴-۱: نمودار فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۱۱۸
نمودار ۴-۲: نمودار فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تاهل.....	۱۱۹
نمودار ۴-۳: نمودار فراوانی پاسخگویان بر حسب سن.....	۱۲۰
نمودار ۴-۴: نمودار فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات.....	۱۲۱
نمودار ۴-۵: نمودار فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدامی.....	۱۲۲
نمودار ۴-۶: نمودار فراوانی پاسخگویان بر حسب عنوان شغلی.....	۲۱۳

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

سازمان ها همواره تحت تأثیر محیط پیرامون خود قرار دارند که این عوامل غالباً کمتر تحت نظارت و کنترل سازمان می باشند. چنانچه سازمانی بتواند این عوامل محیطی را شناسایی و کنترل کند بهتر می تواند حیات و بقای خود را تداوم بخشد. امروزه محیط سازمان ها به لحاظ تحولات علمی و فن آوری روز به روز بی ثبات تر و پیچیده تر می شوند؛ اما عوامل محیطی حیات سازمان را تهدید می کنند. در چنین شرایطی سازمان هایی برنده و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه رشد و پویایی و افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان را بهبود و ارتقا بخشند. یکی از راه های تحقق این امر مقوله مدیریت دانش است.

در این تحقیق سعی بر آن است که به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی، ساختار، استراتژی سازمانی، اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی پرداخته شود.

فصل اول این تحقیق به بیان چارچوب و محدوده پژوهش اختصاص دارد. در این فصل محقق با بیان کلیات تحقیق انجام شده، شرح مختصری در مورد کلیه مراحل انجام شده ارائه می دهد، که بدین ترتیب زمینه برقراری ارتباط با مخاطب و در جریان قرار دادن او در مورد چگونگی ایجاد و انجام تحقیق را فراهم می سازد.

در این فصل موضوعاتی مانند بیان مساله، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف و فرضیه های تحقیق، جامعه آماری و حجم نمونه، ابزار تحقیق، روش جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات، محدودیت های تحقیق و تعریف عملیاتی واژگان تحقیق بیان می شود.

۱-۱) بیان مساله

در دنیای پیچیده امروز، دانش سازمانی به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابتی اصلی سازمانها است. توجه به مدیریت دانش و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای هر سازمانی به وجود می آورد؛ تا علاوه بر این که در محیط پیچیده رقابتی حیات مستمر داشته باشد، بتواند گوی سبقت را از سایرین ربوده و پیشتاز عرصه های مختلف فعالیت باشد. دانش سازمانی، در دنیای پرشتاب معاصر، فرصت مناسبی است برای سازمانهایی که به خوبی آن را می شناسند و مدیریت می کنند و در عین حال تهدیدی جدی برای سازمانهایی است که به تحولات محیطی کم توجه بوده و آن را نمی شناسند (لاجوردی و خانابایی، ۱۳۸۶: ۹۷).

در یک اقتصاد و محیط مبتنی بر دانش، حفظ منبع کلیدی برای مزیت رقابتی پایدار بستگی به شیوه ایجاد^۱، تسهیم^۲، و کاربرد^۳ (به کارگیری) دانش دارد. بسیاری از سازمان ها بر اهمیت مدیریت دانش تاکید دارند و استراتژی مدیریت دانش خود را بر پایه منابع و ظرفیت های منحصر به فرد خود قرار داده اند. مطابق با نظر کامارا و همکاران^۴ (۲۰۰۲) مدیریت دانش عبارت است از بهینه سازی دانش برای رسیدن به عملکرد بالاتر با استفاده از روش های و تکنیک های متعدد. امروزه، مدیریت دانش به عنوان عنصر مهم هر سازمان برای بقاء آن شناسایی شده است (وو^۵، ۲۰۰۸: ۸۲۸).

ویژگی های درونی یک سازمان منابع مهمی برای موفقیت آن سازمان می باشند. بافت داخلی سازمان بر گروههای گسترده و نسبتا باثباتی از ویژگی ها مثل ساختار، فرهنگ و قدرت و ویژگی های سیاسی تمرکز دارد. این ویژگی ها محیطی را شکل می دهند که فعالیت های سازمانی در این محیط انجام می شوند.

¹ Create

² Share

³ Utilize

⁴ Kamara et al

⁵ Wu

مطالعات متعددی وجود دارد که به بررسی این موضوع پرداخته اند که تناسب بین بافت سازمانی و استراتژی سازمانی چگونه پراکندگی در عملکرد سازمانی را تشریح می کند. اما در متون مرتبط، در شناخت از عوامل مداخله کننده یا واسطه در رابطه بین بافت سازمانی و استراتژی و عملکرد سازمانی کمبود وجود دارد.

مدیریت دانش نقش مهمی را در ارتباط دادن بافت سازمانی و استراتژی به اثربخشی سازمانی ایفا می کند. محققان اعتقاد دارند که مدیریت دانش موفق، مزیت رقابتی سازمان، تمرکز بر مشتری، روابط با کارکنان، نوآوری و توسعه سازمان را بهبود می دهد. مدیریت دانش، مختص بافت یک سازمان می باشد، زیرا بافت سازمان تعیین می کند که چه کسانی و چگونه در فرآیند مدیریت دانش مشارکت داشته باشند. بنابراین، مدیریت دانش می تواند در تاثیر بافت سازمانی بر اثربخشی سازمانی به عنوان یک واسطه عمل کند (ژنگ و دیگران^۱، ۲۰۱۰: ۷۶۳).

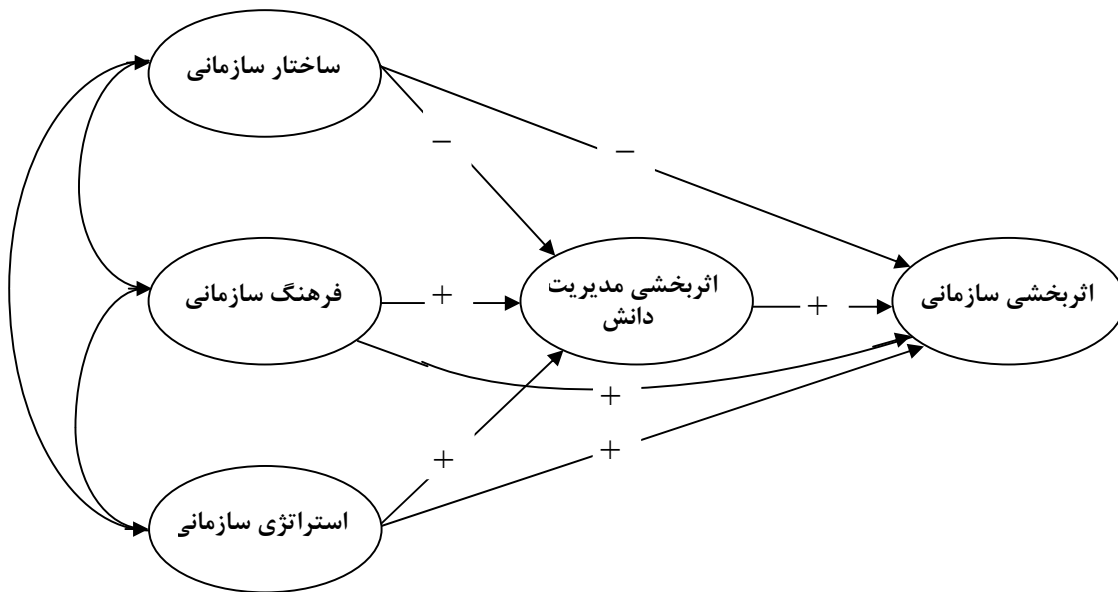
مایرز^۲ (۱۹۹۶) بیان می کند که عملکرد سازمانی، پیامد و نتیجه تعامل استراتژی، بافت سازمانی و رفتار فردی می باشد. همانطور که اقدامات فرد توسط محیط وی تاثیر می پذیرد، اهمیت ویژگی های سازمانی آشکار می شود. به طور مشابه نیز، موفقیت مدیریت دانش وابسته به ویژگی های سازمانی می باشد، زیرا این ویژگی ها بافت و زمینه ای را فراهم می کند که در آن، دانش میان افرادی جریان پیدا می کند که اقداماتشان توسط محیط شان تاثیر می پذیرد. بنابراین، این خیلی مشکل است که بدون تاثیر بر طراحی سازمانی به منظور افزایش مدیریت دانش در محیط مبتنی بر دانش به موفقیت رسید (ژنگ^۳، ۲۰۰۵: ۲).

¹ Zheng and Yang and McLean

² Myers

³ Zheng

ژنگ و دیگران (۲۰۰۹) در مدل خود که چارچوب و مدل مفهومی این تحقیق نیز می باشد به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی و رابطه اثربخشی مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی پرداخته است. این مدل در شکل ۱-۱ نشان داده شده است.



شکل ۱-۱: مدل و چارچوب تحقیق (ژنگ و دیگران، ۲۰۱۰: ۷۶۶)

سوال های این تحقیق نیز عبارتند از:

- ۱- آیا فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی سازمان با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در کمیته امداد استان تهران رابطه دارند؟
- ۲- آیا اثربخشی مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی کمیته امداد استان تهران رابطه دارد؟
- ۳- آیا فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی با یکدیگر در کمیته امداد استان تهران رابطه دارند؟

۱-۲) اهمیت و ضرورت تحقیق

دانش، یک منبع استراتژیک ضروری برای سازمان به منظور حفظ مزیت رقابتی پایدار می باشد. همانطور که دانش ایجاد می شود و در سراسر سازمان اشاعه و انتشار می یابد، با افزایش ظرفیت و قابلیت سازمان برای پاسخ به موقعیت های جدید و غیر عادی، پتانسیلی را برای کمک به سازمان به وجود می آورد. شواهد زیادی وجود دارد که سازمان ها به طور فزاینده ای در فعالیت ها مدیریت دانش سرمایه گذاری می کنند تا از منابع خود (و بویژه منابع انسانی) به خوبی استفاده کنند.

این مطالعه با ترکیبی از عوامل فرهنگی، ساختاری و استراتژی، بینش و دانش جدیدی را به متخصصان و مدیران بخش منابع انسانی در تعیین یک محیط مبتنی بر دانش ارائه می دهد. این مطالعه، پیش نیازهای ایجاد یک فرهنگ یادگیری که هماهنگ با ویژگی های ساختاری و استراتژیکی یک سازمان باشد را ارائه و نشان می دهد. همچنین این مطالعه یک دید کل نگرانه تری از فرهنگ سازمانی در بافت ساختار و و استراتژی سازمانی ارائه می کند. توجه به این هر سه عامل برای تضمین موفقیت مدیریت دانش، مهم و ضروری می باشد. این مطالعه، نواحی خاصی از فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی را که بر افزایش مدیریت دانش و اثربخشی سازمانها تاثیر دارند را شناسایی و ارائه می کند.

سازمان های مختلف برای اینکه بتوانند همواره اثربخشی لازم را در زمینه مأموریت سازمانی کسب کنند باید بتوانند از مجموعه دانش و مهارت های موجود در سازمان استفاده کنند. کمیته امداد امام خمینی (ره) سازمانی است که با قشرهای فقیر جامعه در ارتباط بوده و کارکنان آن در برخورد با انواع محرومیت ها در جامعه در بخش های مختلف از تجربیات و توانمندی های خاصی برخوردار گشته اند. با توجه به اینکه دانش و تجربه مقوله ای است که با خروج نیروهای با تجربه و هنگام تعدیل نیروها و یا بازنشستگی بخشی از آن (دانش) از سازمان

خارج می شود، لذا ضروری است که سازمان ترتیبی اتخاذ نماید که این مهارت ها به نحو مقتضی و مناسب به نیروهای جدید در سازمان انتقال یابد و یا به طور صحیحی مستندسازی شود. لذا در سازمان کمیته امداد با این سطح عظیم و متنوع از عملکرد در بخش های مختلف امدادی، باید نظام مدیریت دانش و عوامل موثر بر اثربخشی سازمان مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد تا سازمان ضمن استفاده از تجربیات گذشته به کسب تجربیات جدیدتر در برخورد با مسائل پرداخته و عملکرد اثربخش ی خود را همواره بهبود بخشد.

(۳-۱) اهداف تحقیق

- ۱- بررسی رابطه اثربخشی مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی کمیته امداد استان تهران
- ۲- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش در کمیته امداد استان تهران.
- ۳- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، و استراتژی سازمانی با اثربخشی سازمانی در کمیته امداد استان تهران.
- ۴- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، و استراتژی در کمیته امداد استان تهران.
- ۵- ارائه راهکارهایی به مدیران و مسئولین کمیته امداد در جهت افزایش اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی.

۴-۱) فرضیات تحقیق

- ۱- اثربخشی مدیریت دانش به طور مثبتی با اثربخشی سازمانی کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۲- فرهنگ سازمانی به طور مثبتی با اثربخشی مدیریت دانش در کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۳- ساختار سازمانی (تمرکز و رسمیت بالا) به طور منفی با اثربخشی مدیریت دانش در کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۴- استراتژی سازمانی به طور مثبتی با اثربخشی مدیریت دانش در کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۵- فرهنگ سازمانی به طور مثبتی با اثربخشی سازمانی کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۶- ساختار سازمانی به طور منفی با اثربخشی سازمانی کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۷- استراتژی سازمانی به طور مثبتی با اثربخشی سازمانی کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۸- فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی در کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۹- فرهنگ سازمانی با استراتژی سازمانی در کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.
- ۱۰- ساختار سازمانی با استراتژی سازمانی در کمیته امداد استان تهران رابطه دارد.

۵-۱) قلمرو تحقیق (موضوعی، مکانی، زمانی)

۱-۵-۱) **قلمرو موضوعی پژوهش.** از نظر موضوعی این پژوهش به طور عام در محدوده تئوری سازمان و منابع انسانی قرار می‌گیرد که به طور خاص بر رابطه فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی تمرکز دارد.

۲-۵-۱) **قلمرو مکانی.** قلمرو مکانی این تحقیق کمیته امداد امام خمینی (ره) استان تهران می‌باشد.

۳-۵-۱) **قلمرو زمانی.** قلمرو زمانی این تحقیق مهرماه ۱۳۸۸ تا تیر ماه ۱۳۸۹ می‌باشد.

۶-۱) جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان کمیته امداد استان تهران می باشد که تعداد آنها ۵۴۰ نفر می باشد. تعداد نمونه نیز با توجه به فرمول جامعه محدود و واریانس نامعلوم به دست آمد. تعداد نمونه تحقیق (۱۴۷ نفر) با توجه به فرمول زیر به دست آمد:

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 S^2}{(N-1)d^2 + Z_{\alpha/2}^2 S^2}$$

که در این فرمول:

$$\alpha = \text{مقدار آماره آزمون در سطح اطمینان}$$

$$N = \text{حجم جامعه}$$

$$n = \text{حجم نمونه}$$

$$d = \text{خطای تخمین}$$

$$\alpha = \text{سطح اطمینان}$$

$$S^2 = \text{واریانس برآورد شده جامعه می باشد.}$$

با جایگذاری اعداد مربوطه در فرمول فوق، حجم نمونه به صورت زیر محاسبه شد:

$$n = \frac{540 * (1/96)^2 * (0.131)}{(0/05)^2 (540 - 1) + (1/96)^2 (0.131)} = 147$$

۷-۱) روش تحقیق

از آنجا که محقق علاقه مند است در این تحقیق رابطه فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی و رابطه اثربخشی مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کمیته امداد