

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشتن مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادیان و انجمن و اعضاء هیئت علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکت پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از حرکت جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از حرکت حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانگیختگی: التزام به برانگیختگی از حرکت رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب محمد هادی طهماسبی عملهدانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته

روانشناسی صنعتی و سازمانی که در تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۰۶ از پایان نامه خود تحت عنوان

" نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی در تعیین رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری در مرکز بهداشت مرودشت "

با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری در مرکز بهداشت مرودشت

استاد راهنما:

دکتر مجید برزگر

استاد مشاور:

دکتر عباداله احمدی

نگارش:

محمد هادی طهماسبی

تابستان ۱۳۹۲



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : محمد هادی طهماسبی عمله در تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۰۶
رشته : روانشناسی صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان : نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری در مرکز بهداشت و درمان شهر مرودشت

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱ - دکتر مجید برزگر استاد راهنما

۲ - دکتر عباداله احمدی استاد مشاور

۳ - دکتر سیروس سروقد استاد داور

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است .

مهر و امضاء

پاسگذاری

منت خدای را، عزوجل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. هر نفسی که فرو می رود مدحیات

است و چون برمی آید، مفرح ذات. پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر نعمتی شکر واجب.

از دست و زبان که برآید کز عهده شکرش به درآید

اکنون که به یاری خداوند متعال تدوین و نگارش این رساله به پایان رسیده است بر خود فرض می دانم که از استادانم جناب

آقای دکتر محمد بزرگ و جناب آقای دکتر عباداله احمدی شکر و قدردانی کنم و برای ایشان موفقیت در تمامی مراحل زندگی

را آرزو مندم.

تقدیم به:

تختین خاستگاه اندیشه ام

معلم زندگیم

پدر مهربانم

که بزرگی پرواز در آسمان اندیشه را اول بار در مکتب وی آموختم

تقدیم به تک گل آسمان زندگیم

قرارگاه من در محطه دلگشایم

مادر عزیزم

که به دلگرمی و پشتیبانی او هرگز یأس و ناامیدی در دلم راه نیافت

تقدیم به اسوه مهر و وفا

خواهر عزیزم

و تقدیم به دوستان عزیزم علی اکبر و حمید زاده و رضا بزرگ که در کنارش این پژوهش همیشه در کنارم بودند.

فہرست مطالب

۱چکیده

فصل اول کلیات پژوهش

۲مقدمه

۵بیان مسئله

۷ضرورت و اهمیت پژوهش

۹اهداف

۱۰فرضیه ها

۱۱تعاریف نظری

۱۲تعاریف عملیاتی

فصل دوم مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق

۱۴مبانی نظری پژوهش

۱۴کیفیت زندگی کاری

۱۵تعریف کیفیت زندگی کاری

۱۷تاریخچه کیفیت زندگی کاری

۲۰ضرورت و اهمیت برنامه های کیفیت زندگی کاری

۲۱اهداف کیفیت زندگی کاری

۲۲اجزای کیفیت زندگی کاری

۳۰فرهنگ سازمانی

۳۰تعریف فرهنگ

۳۱مفهوم فرهنگ سازمانی

۳۳ تاریخچه فرهنگ سازمانی
۳۴ ویژگی های فرهنگ سازمانی
۳۷ دیدگاههای فرهنگ سازمانی
۳۹ ریشه های فرهنگ سازمانی
۴۰ انواع فرهنگ سازمانی
۴۳ مدیریت دانش
۴۳ مفهوم داده، اطلاعات، دانش
۴۳ نقش و اهمیت دانش
۴۴ تاریخچه دانش و مدیریت دانش
۴۶ تعاریف مدیریت دانش
۴۷ ابعاد مدیریت دانش
۴۷ مؤلفه های مدیریت دانش
۴۸ مفاهیم مرتبط با مدیریت دانش
۴۹ انواع دانش از دیدگاه دانشمندان
۵۱ مراحل تبدیل دانش از نظرنوناکا و تاکهاوچی
۵۲ مدل های مدیریت دانش
۵۴ الگوهای نظری مدیریت دانش
۵۶ چارچوب کلی پیاده سازی و اجرای مدیریت دانش
۵۷ پیشینه تحقیق
۵۷ پیشینه تحقیقات خارجی
۶۲ پیشینه تحقیقات داخلی

جمع بندی ۶۶

فصل سوم روش اجرای تحقیق

روش تحقیق ۶۸

جامعه آماری ۶۸

نمونه آماری و روش نمونه گیری ۶۸

روش گرد آوری اطلاعات ۶۹

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۶۹

روایی و پایایی ۷۰

پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی ۷۱

روایی و پایایی ۷۱

پرسشنامه مدیریت دانش ۷۱

روایی و پایایی ۷۲

روش اجرا ۷۲

روش تجزیه و تحلیل ۷۲

ملاحظات اخلاقی ۷۳

فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های توصیفی ۷۴

یافته های استنباطی ۷۵

فصل پنجم بحث و نتیجه گیری

خلاصه پژوهش ۸۳

تحلیل یافته های پژوهش ۸۴

محدودیت های پژوهش ۸۷

پیشنهادهای کاربردی ۸۷

پیشنهادات تحقیقاتی ۸۷

منابع

منابع فارسی ۸۹

منابع لاتین ۹۴

پیوست ها

پیوست شماره ۱ ۹۷

پیوست شماره ۲ ۹۸

پیوست شماره ۳ ۹۹

فهرست جدول ها

عنوان صفحه

- جدول ۱-۳: فراوانی و درصد گروه نمونه به تفکیک جنسیت و میزان تحصیلات ۶۹
- جدول ۲-۳: ضرایب پایایی کیفیت زندگی کاری..... ۷۰
- جدول ۳-۳: ضریب پایایی ابعاد فرهنگ سازمانی..... ۷۱
- جدول ۱-۴: میانگین، انحراف معیار در مولفه های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی ۷۴
- جدول ۲-۴: آزمون ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی..... ۷۵
- جدول ۳-۴: آزمون ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت دانش با کیفیت زندگی..... ۷۶
- جدول ۴-۴: آزمون ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه میان ابعاد فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی..... ۷۷
- جدول ۵-۴: رگرسیون همزمان فرهنگ سازمانی بر اساس مولفه های مدیریت دانش..... ۷۸
- جدول ۶-۴: ضرایب رگرسیون مولفه های مدیریت دانش..... ۷۸
- جدول ۷-۴: رگرسیون همزمان کیفیت زندگی کاری بر اساس مولفه های مدیریت دانش..... ۷۹
- جدول ۸-۴: ضرایب رگرسیون مولفه های مدیریت دانش..... ۷۹
- جدول ۹-۴: رگرسیون همزمان کیفیت زندگی کاری بر اساس مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۸۰
- جدول ۱۰-۴: ضرایب رگرسیون مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۸۰
- جدول ۱۱-۴: ضرایب رگرسیونی ابعاد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری..... ۸۱

فهرست شکل ها

عنوان صفحه

- شکل (۲-۱): سطح رضایت مشتریان..... ۴۴
- شکل (۲-۲): فرآیند مدیریت دانش نانوکا و تاکوچی..... ۵۳
- شکل (۴-۱): مدل نظری و مفهومی عوامل واسطه گر فرهنگ سازمانی..... ۸۱
- شکل (۴-۲): مدل تجربی مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری با واسطه گری فرهنگ سازمانی.... ۸۲

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان مرودشت بوده که در سال ۹۲-۹۱ مشغول به کار می‌باشند که شامل ۱۸۰ نفر بود. با استفاده از جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۱۱۸ برآورد گردیده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه؛ مقیاس کیفیت زندگی کاری قاسم زاده، پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستید و پرسشنامه مدیریت دانش جوزف حداد استفاده شده است که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که، از بین ابعاد مدیریت دانش، بین بعد استقرار دانش و همچنین بعد ثبت دانش و مدیریت دانش به صورت کلی، با کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، تنها بین بعد فاصله قدرت، با کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، از بین ابعاد مدیریت دانش بعد‌های خلق دانش، ثبت، استقرار دانش قادر به پیش بینی کیفیت زندگی می‌باشد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، تنها بعد فاصله قدرت قادر به پیش بینی کیفیت زندگی می‌باشد. همچنین در تحلیل مسیر ابعاد خلق دانش و ثبت دانش قادر به پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشند که این حالت اثر واسطه‌ای فرهنگ سازمانی را در این رابطه نشان می‌دهد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، کیفیت زندگی کاری.

مقدمه

در دنیای کنونی، سازمانها جایگاه والا و برجسته ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا نموده اند. بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مرتبط با زندگی افراد در سازمانها صورت می پذیرد و زندگی بدون وجود سازمانها، تقریباً غیرممکن است.

در حالی که در گذشته فقط تایید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان آن در آمده است (محب علی ۱۳۷۳). در ۳۰ سال اخیر روانشناسان، جامعه شناسان و دیگر دانشمندان علوم اجتماعی آرام آرام به نیازهای انسانی کارمندان توجه کرده اند. این توجه باعث شده است که علاوه بر شخصی کردن کارها به مسائل انسانی مهم در محتوا و هم در فرآیند مشاغل نیز توجه شود. امروزه این شقوق را برنامه کیفیت زندگی کاری (OWL) نامیده اند (فرچوند، ۱۳۷۶).

یک افسانه شایع وجود دارد که کشمکش برای دستیابی به اهداف تجاری از طریق کار دارای کیفیت بالا و زندگی خانوادگی همساز نیستند، اما تحقیقات دانشگاه هاروارد (۱۹۹۸) نشان داد که توجه به موضوعات کیفیت زندگی کاری، نتایج سودمندی برای یک سازمان میتواند داشته باشد. پژوهش دیگری گوست^۲ (۲۰۰۱) نیز نشان داده است «کیفیت زندگی کاری» بر زندگی فردی و زندگی خانوادگی تاثیر دارد و هم بر عملکرد بهره وری سازمانی (غفار زاده، ۱۳۸۰).

برنامه کیفیت زندگی کاری شامل بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می شود (فیلیپو^۳، ۱۹۹۸). لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد (شریف^۴، ۱۹۹۰). از طرف دیگر برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلند مدت سازمان نیز منجر خواهد شد (غفار زاده، ۱۳۸۰).

غالباً کشورهای در حال توسعه با نوعی پایین بودن اثربخشی و کارآیی سازمان مواجه هستند و این در حالی 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 میشود که نظام اداری سازمانی را به منزله ابزاری جهت تحقق 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 سازمانی^۱، 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.

1 -Quality of work life

2 -Gost

3 -Filippo

4 -Shareef

1-Organizational culture

این اندیشه جمعی، متمایز کننده اعضا از یک گونه با گونه دیگر است. هر کسی به نوعی با جمع و گروه‌های انسانی کار کرده باشد، از وجود این پدیده سازمانی آگاه است. کشورهای در حال توسعه در راه رسیدن به اهداف توسعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، صرف نظر از مسایل و دشواریهای فناوری، با نوعی فقدان فرهنگ سازمانی مناسب در نظام اداری خود، مواجه هستند. فرهنگ سازمان به کارکنان سازمان هویت 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 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 ارزشهای فرهنگ است. اگر رضایت و توافق در مورد اهمیت ارزشها و باورها وجود داشته باشد، آن فرهنگ یک فرهنگ قوی و اگر توافق اندک باشد، فرهنگ ضعیف است (جاودانی، ۱۳۸۹).

دنیای متغیر امروز ایجاب میکند که سازمانها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از ابزارهای که سازمانها را در تامین این اهداف یاری می دهد مدیریت دانش^۲ است. مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمانها کمک میکند تا اطلاعات مهم را بیابند، و گزینش، سازماندهی و منتشر کنند؛ تخصصی است که برای فعالیت هایی 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 فابل استفاده باشد نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود است (حسن زاده، ۱۳۸۴، به نقل از جاودانی ۱۳۸۹).

بنابر مطالب فوق با توجه به نقش واسطه گری فرهنگ سازمانی در تعیین رابطه مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری ما به دنبال این هستیم که رابطه بین این سه متغیر را مورد بررسی قرار دهیم.

بیان مسئله

امروزه تقریباً تمامی صاحب نظران معتقدند بین عوامل موثر بر حوزه کار و تولید، منابع انسانی مهمترین عامل محسوب می شود (گاسیو^۱، به نقل از قاسم زاده، ۱۳۸۴).

هر چه خواست ها و نیازهای متفاوت افراد از سوی سازمان بیشتر برآورده شوند احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان به کار دلبسته شوند، از کارشان، سرپرستشان و همکارانشان خشنود تر باشند، به فشار عصبی کمتری گرفتار شوند، کمتر دچار حادثه یا غیبت از محل کار گردند و از سلامت جسم و روان بیشتری برخوردار شوند. این اقدامات طیف وسیعی از وظایف و مسئولیت های مدیریت منابع انسانی از قبیل مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، توسعه و غنای شغلی، امنیت محیط کار، پرداخت مناسب و آموزش و

2 - Knowledge management

1 - Gascio

ارتقای کارکنان را شامل می شود مجموعه این اقدامات «کیفیت زندگی کاری» خوانده می شود (گاسیو، به نقل از قاسم زاده، ۱۳۸۴) گرچه اصطلاح «کیفیت زندگی کاری» در سالهای اخیر رواج زیادی پیدا کرده است، اما هنوز در مورد آن توافق کمی وجود دارد (لاسکوکر و روچلی^۲، ۱۹۹۴؛ به نقل از زارع، ۱۳۸۷).

در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتاتر^۳، ۱۹۹۸). در حالیکه در دهه های گذشته فقط بر زندگی کاری تاکید داشتند ولی اکنون در جستجوی نظام جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکد^۴، ۲۰۰۶). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می شود. (فیلیپو، ۱۹۹۸).

مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه های

سازمانهاست که می خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییرات در فرهنگ

سازمانی ایجاد کند و راه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد (نگامبی^۵، ۲۰۰۳؛ به نقل از زارع ۱۳۸۷).

از نظر بارون و گرینرگ (۱۹۹۷)، تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر، پیش بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی میتوان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد (بارون و گرینرگ، ۱۹۹۷).

فرهنگ «دانش قدرت است» در سازمان باعث می شود، 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 است» تبدیل شود. سازمانها بایستی در جهت پیاده سازی واقعی مدیریت دانش سیستمهای انگیزشی مناسب آن پدید آورند. مطالعات مارتی (۲۰۰۰) کلید اثر بخشی 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 تاثیر دارند (به نقل از دیندارلو، ۱۳۹۰).

در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که به طور مداوم دانش جدیدی را به شکل ایجاد اعتبار بخشی و کاربرد در محصولات و خدمات خود بکار گیرند. بنابراین مدیریت سازمانها

2 -Laskuker&Rucheli

3 - Lutater

4 -Akeid

5- Negambi

باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند از این رو مدیریت دانش مقوله ای مهمتر از خود دانش محسوب می شود که در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه ی چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید (پروبست^۱، ۲۰۰۰).

از این رو سازمانها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا بوجود آورند. و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند.

شناخت رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری می تواند تضمین کننده رشد، کارایی، اثر بخشی بالاتر بوده و نهایتاً شکوفایی سازمانها را به دنبال داشته باشد، بنابراین با توجه به مطالعات صورت گرفته در این تحقیق به دنبال این هدف هستیم تا به تبیین نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی در تعیین رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری بپردازیم .

اهمیت و ضرورت پژوهش

توجهی که هم اکنون به کیفیت زندگی کاری می شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان بر آن قائل اند چنین می نماید که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کاری معنی دارتر هستند، کارکنان در خواست دارند در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان، تغییراتی داده شود. اهمیت پادشاهای غیر اقتصادی در مقایسه با اهمیت پادشاهای اقتصادی، هم اکنون در حال افزایش است. به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش و پرورش بالایی بهره مند هستند. چنین به نظر می رسد که نیاز شدیدی به بهتر کردن کیفیت زندگی کاری بسیاری از کارگران و کارمندان وجود دارد.

دست کم به چهار دلیل زیر پژوهش های مرتبط با کیفیت زندگی کاری، از جمله پژوهش حاضر دارای اهمیت است:

۱. کیفیت زندگی کاری سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان بوجود می آورد، به این معنا که افراد به اهداف سازمان و توسط آن متعهد باشند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنان متعهد باشد.
۲. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف، بهبود عملکرد سازمانی را از طریق ایجاد مشاغل و محیط های کاری چالشی تر، راضی کننده تر و موثر تر برای افراد در کلیه سطوح سازمان فراهم می کند.
۳. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرآیند، موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می نماید.

۴. کیفیت زندگی کاری پدیده ای است که امروزه از مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده می باشد. تحقیقات ارتباط آن را با کیفیت زندگی خانوادگی نیز تاکید کرده اند.

برنامه کیفیت زندگی کاری، شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می شود (فلیپو، ۱۹۹۰) از این رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری بر روی افراد به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد (شریف، ۱۹۹۰).

فرهنگ سازمانی تأثیر عمده ای در رفتار سازمانی دارد و مدیران می توانند تأثیر مهم و مثبتی در توسعه و بهبود فرهنگ سازمانی داشته باشند، همچنین فرهنگ سازمانی می تواند بر عملکرد و استرس شغلی و نهایتاً تعهد و کارایی افراد سازمان تأثیرگذار باشد. فرهنگ سازمانی شدیداً در شکل گیری و تلاش کارکنان و ارتباط متقابل با دیگران اثر دارد (ترابی کیا، ۱۳۷۷).

در یک سازمان امکان دستیابی به حداکثر عملکرد و کارایی نیست مگر با وجود فرهنگی مناسب در سازمان که باعث برانگیخته شدن و رقابت در کار می گردد. فضای سازمانی می تواند به تعهد، کارکرد و رضایت شغلی اثر بگذارد. کارکنان بر اساس ادراک از فرهنگ سازمان انتظار دارند از نوع پاداش، خشنودی ها و ناکامی ها بهره مند شوند (دیویس^۱، ۱۹۵۸).

اهمیت مدیریت دانش در عصر حاضر به حدی است که امروزه شماری از سازمانها، دانش خود را اندازه گیری می کنند و به منزله ی سرمایه فکری سازمان و نیز شناختی برای درجه بندی شرکت ها در گزارشات 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 و از طرفی مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به برنامه ریزی، هدایت و تصمیم گیری صحیح در سازمان کمک می کند (موسوی، ۱۳۸۴؛ حسن زاده، ۱۳۸۴).

هدف کلی

هدف کلی از این تحقیق تبیین نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی در تعیین رابطه بین مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری است.

اهداف فرعی

۱. تبیین رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی
۲. تبیین رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری
۳. تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری