

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت - گروه مدیریت اجرایی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد (M. A)
گرایش: استراتژیک

عنوان:

بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار ، فرهنگ ، تکنولوژی) بر مدیریت دانش
مطالعه موردی: دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران

استاد راهنما:

آقای دکتر احمد رضا کسرای

استاد مشاور:

خانم دکتر اعظم رحیمی نیک

پژوهشگر:

اکبر جهاننیده

زمستان ۱۳۹۱

تقدیم به

پدر و مادر عزیزم:

آنها که وجودم برایشان همه رنج بود و وجودشان برایم همه عمر

توانشان رفت تا به توانایی برسم،

مویشان سفید کشت تا رویم سفید بماند،

آنها که فروغ نگاهشان، گرمی کلامشان و روشنی رویشان سرمایه جادوئی من است،

آنها که راستی قائم، در شکست قاتلان تجلی یافت،

در برابر وجود گرانشان زانوی ادب بر زمین می نهم و بادلی ملو از عشق و محبت و خضوع بردستانشان بوسه میزنم.

و

خواهر و برادر عزیزم:

که دعای خیرشان همیشه بدرقه راهم بود و بی یاری آنان پهچودن این راه ممکن نبود.

پاس بی پایان بر:

ایزدباریتعالی که در محط محط زندگی خود، حضور نعمت های مکران او را دیده ام و تسلش به درگاه او که مراد انجام این پژوهش یاری کرد تا شمه ای از آنچه در مکتب اساتید آموخته ام به عنوان ره آوردی مختصر ارائه نمایم.

استاد راهنمای بزرگوارم جناب آقای دکتر کسرائی که زحمت راهنمایی این پروژه را به عهده گرفتند و نه تنها در راه تدوین پروژه مرا راهنما بودند، بلکه در تمام دوران تحصیل در دانشکده مرا یاری نموده و با دقت و درایت افق های جدیدی در برابر دیدگانم گشودند.

استاد مشاور ارجمندم سرکار خانم دکتر رحیمی نیک که همواره با کثاده رویی خویش مرا پذیرا بوده و در غنا بخشیدن به پایان نامه از هیچگونه تلاش و کوششی دریغ ننمودند.

بچنین بر خود لازم میدانم از استاد محترم داور سرکار خانم دکتر جمشیدی به واسطه دقت نظر نکته سنجی که در مورد این پایان نامه مبذول داشته اند و با نظرات سازنده خویش باعث غنی تر شدن این پژوهش گردیده اند، از صمیم قلب سپاس گزاری کنم.

از دوستان و همکاران بسیار عزیزم آقایان دکتر قلی زاده، مهندس حسینی، مهندس نصیری بابت همکاری و همیاری که در طول تحصیل در این مقطع را نسبت به اینجانب مبذول داشته اند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب اکبر جهان‌دیده دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۸۰۸۳۷۷۷۶۰۰ در رشته مدیریت اجرایی که در تاریخ ۹۱/۱۱/۲۳ از پایان نامه خود تحت عنوان :
بررسی تاثیر عوامل سازمانی بر مدیریت دانش در دانشکده علوم و مهندسی دانشگاه تهران

با کسب نمره ۱۷/۷۵ و درجه بسیار خوب 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 های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
- ۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این 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 بپذیرم و واحد دانشگاهی 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

بسمه تعالی

در تاریخ :

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای/خانم اکبر جهاننیده از پایان نامه خود دفاع نموده
و با نمره ۱۷/۷۵ بحروف هفده و هفتاده و پنج و با درجه بسیار خوب
مورد تصویب قرار گرفت .

امضاء استاد راهنما :

فهرست مطالب

فصل اول : کلیات پژوهش

- ۱-۱ بیان مسأله..... ۱
- ۲-۱ اهداف تحقیق..... ۳
- ۳-۱ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزش انتخاب..... ۳
- ۴-۱ سئوالات و فرضیه های تحقیق..... ۵
- ۵-۱ چارچوب نظری..... ۶
- ۶-۱ مدل تحلیلی تحقیق..... ۹
- ۷-۱ روش تحقیق..... ۱۰
- ۸-۱ قلمرو مکانی تحقیق..... ۱۰
- ۹-۱ جامعه و حجم نمونه..... ۱۰
- ۱۰-۱ محدودیت های تحقیق..... ۱۱
- ۱۱-۱ تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی..... ۱۱

فصل دوم : مروری بر ادبیات تحقیق

- ۱-۲ بخش اول: استقرار مدیریت دانش..... ۱۴
- ۱-۱-۲ سیر مدیریت دانش و علل پیدایش آن..... ۱۴

- ۲-۱-۲ تعریف دانش..... ۱۶
- ۲-۱-۳ مفاهیم دانش،اطلاعات،دانش،خرد..... ۱۷
- ۲-۳-۱-۲ داده..... ۱۷
- ۲-۳-۱-۲ اطلاعات..... ۱۸
- ۲-۳-۱-۳ دانش..... ۱۹
- ۲-۳-۱-۴ خرد..... ۲۳
- ۲-۳-۱-۵ تبدیل داده به دانش..... ۲۳
- ۲-۱-۴ تفاوت اطلاعات با دانش..... ۲۴
- ۲-۱-۵ هرم دانش..... ۲۴
- ۲-۱-۶ انواع دانش سازمانی..... ۲۵
- ۲-۱-۶-۱ دانش آشکار..... ۲۵
- ۲-۱-۶-۲ دانش ضمنی (تلویحی)..... ۲۶
- ۲-۱-۷ مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات..... ۲۸
- ۲-۱-۷-۱ تعریف مدیریت دانش..... ۲۸
- ۲-۱-۷-۲ تعریف مدیریت اطلاعات..... ۳۱
- ۲-۱-۷-۳ تفاوت مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش..... ۳۲

- ۳۲ ۸-۱-۲ مزایای مدیریت دانش
- ۳۴ ۹-۱-۲ مراحل مدیریت دانش
- ۳۷ ۱۰-۱-۲ ضرورت و اهمیت مدیریت دانش در سازمانها
- ۳۸ ۱۱-۱-۲ موانع استقرار مدیریت دانش در سازمان ها
- ۳۹ ۱-۱۱-۱-۲ عوامل انسانی
- ۳۹ ۲-۱۱-۱-۲ عوامل سازمانی
- ۴۰ ۱۲-۱-۲ چالش های مدیریت دانش در سازمانهای دولتی
- ۴۱ ۱۳-۱-۲ مبانی نظری مدیریت دانش
- ۴۲ ۱-۱۳-۱-۲ نظریه شرکت
- ۴۳ ۲-۱۳-۱-۲ نظریه تعادلات سه جزئی
- ۴۴ ۳-۱۳-۱-۲ نظریه تولید و تبدیل دانش سازمانی
- ۴۵ ۴-۱۳-۱-۲ نظریه سازمان یاد گیرنده
- ۴۷ ۱۴-۱-۲ مبانی زیر ساخت مدیریت دانش
- ۴۸ ۱۵-۱-۲ مدل های مدیریت دانش
- ۴۹ ۱-۱۵-۱-۲ رده بندی مدلها
- ۵۰ ۲-۱۵-۱-۲ آشنایی با مدلها

- ۵۰ ۲-۱-۱۵-۳ مروری کلی بر مدل‌های اصلی
- ۵۴ ۲-۱-۱۵-۴ بررسی برخی از مدل‌های مدیریت دانش
- ۵۴ ۲-۱-۱۵-۴ مدل هیسیگ
- ۵۵ ۲-۱-۱۵-۲ مدل مارک م. مک‌الروی
- ۵۶ ۲-۱-۱۵-۳ مدل بک من
- ۵۷ ۲-۱-۱۵-۴ مدل هفت سی
- ۵۸ ۲-۱-۱۵-۵ مدل بکوویتز و ویلیامز
- ۶۰ ۲-۱-۱۵-۶ مدل پایه‌های ساختمان
- ۶۳ ۲-۱-۱۵-۷ مدل دانشی نوناکا و تاکوچی
- ۷۳ ۲-۲ بخش دوم: عوامل سازمانی
- ۷۳ ۲-۲-۱ ساختار سازمانی
- ۷۳ ۲-۲-۱-۲ ارکان ساختار سازمانی
- ۷۴ ۲-۲-۱-۳ ابعاد ساختاری
- ۸۱ ۲-۲-۱-۴ ابعاد محتوایی
- ۸۵ ۲-۲-۱-۵ انواع ساختارهای سازمانی
- ۸۵ ۲-۲-۱-۵-۱ ساختار ساده

- ۲-۲-۱-۵-۲ ساختار بوروکراسی ۸۶
- ۲-۲-۱-۵-۳ ساختار ماتریسی ۸۸
- ۲-۲-۱-۵-۴ ساختار های جدید ۹۱
- ۲-۲-۱-۴-۵-۱ ساختار تیمی ۹۱
- ۲-۲-۱-۴-۵-۲ ساختار مجازی ۹۱
- ۲-۲-۱-۴-۵-۳ سازمان های بدون مرز ۹۳
- ۲-۲-۲-۲ فرهنگ سازمانی ۹۵
- ۲-۲-۲-۱-۲ تعریف فرهنگ سازمانی ۹۵
- ۲-۲-۲-۲ جلوه های فرهنگی ۹۷
- ۲-۲-۲-۳ سیر تاریخی مطالعات فرهنگی ۹۹
- ۲-۲-۲-۴ منشاء و شکل گیری فرهنگ سازمانی ۱۰۱
- ۲-۲-۲-۵ بقاء و ادامه حیات فرهنگ سازمانی ۱۰۳
- ۲-۲-۲-۶ الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی ۱۰۷
- ۲-۲-۲-۶-۱ الگوی پارسونز ۱۰۷
- ۲-۲-۲-۶-۲ الگوی دانیل دنیسون ۱۰۸
- ۲-۲-۲-۶-۳ الگوی هافستد و همکارانش ۱۱۰

- ۱۱۱ ۲-۲-۲-۴ الگوی لیت وین و استرینگر
- ۱۱۲ ۲-۲-۲-۵ الگوی کرت لوین
- ۱۱۳ ۲-۲-۲-۶ الگوی پیترز واترمن
- ۱۱۵ ۲-۲-۲-۷ الگوی ۷ اس مکینزی
- ۱۱۵ ۲-۲-۲-۸ الگوی دیویس
- ۱۱۵ ۲-۲-۲-۹ الگوی کلب و همکارانش
- ۱۱۷ ۲-۲-۲-۱۰ الگوی کیلمن و سکستن
- ۱۱۹ ۲-۲-۲-۱۱ الگوی رایینز
- ۱۲۱ ۲-۲-۲-۷ سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی
- ۱۲۲ ۲-۲-۲-۱-۷ سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه هافستد
- ۱۲۳ ۲-۲-۲-۲-۷ سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه شاین
- ۱۲۶ ۲-۲-۲-۸ قدرت فرهنگ
- ۱۲۸ ۲-۲-۳ تکنولوژی
- ۱۲۸ ۲-۲-۳-۱ سیستم اطلاعات مدیریت
- ۱۳۱ ۲-۲-۳-۲ سیستم پشتیبان تصمیم
- ۱۳۲ ۲-۲-۳-۳ سیستم پشتیبان تصمیم گروهی

۱۳۵ ۲-۲-۳-۴ سیستم اطلاعات اجرایی

۱۳۵ ۲-۲-۳-۵ سیستم پشتیبان مدیران ارشد اجرایی

۱۳۶ ۲-۲-۳-۶ هوش مصنوعی، سیستم های خبره و تاثیر آن بر سیستم های پشتیبان تصمیم

۱۴۱ ۲-۳-۳ بخش سوم: پیشینه تحقیق

۱۴۱ ۲-۳-۱ پژوهش های داخلی

۱۴۳ ۲-۳-۲ پژوهش های خارجی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۱۴۸ ۳-۱ مقدمه

۱۴۸ ۳-۲ روش تحقیق

۱۴۹ ۳-۳ متغیر های تحقیق

۱۴۹ ۳-۳-۱ متغیر های ملاک

۱۴۹ ۳-۳-۲ متغیر های پیشین

۱۵۰ ۳-۴ جامعه آماری

۱۵۰ ۳-۵ حجم نمونه و روش اندازه گیری

۱۵۱ ۳-۶ ابزار جمع آوری اطلاعات

۱۵۱ ۳-۷ ضریب اطمینان در پژوهش

۱۵۱۳-۸ روایی و پایایی پرسشنامه
۱۵۲۳-۸-۱ روایی پرسشنامه
۱۵۲۳-۸-۲ بررسی قابلیت اعتماد پرسشنامه
۱۵۳۳-۸-۳ روش آلفای کرونباخ برای سنجش قابلیت پرسشنامه
۱۵۴۳-۸-۴ پایایی کل پرسشنامه
۱۵۵۳-۹ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۱۵۵۳-۹-۱ ضریب همبستگی
۱۵۶۳-۹-۲ ضریب همبستگی ساده یا پیرسون

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

۱۶۰۴-۱ مقدمه
۱۶۰۴-۲ آزمون کولموگورف و اسمیرنف
۱۶۲۴-۳ یافته های جداول استنباطی
۱۶۸۴-۴ رتبه بندی فریدمن شاخص ها

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۷۲۵-۱ مقدمه
۱۷۲۵-۲ بیان نتایج تحقیق

۱۷۴	۳-۵ بحث و نتیجه گیری
۱۷۶	۴-۵ پیشنهادها
۱۷۷	۵-۵ محدودیت های تحقیق
۱۷۹	منابع و ماخذ
۱۸۰	منابع فارسی
۱۸۲	منابع انگلیسی
۱۸۳	پیوست ها
۱۸۴	پرسشنامه
		نتایج تحلیل داده های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS به همراه جداول، نمودارها و اشکال مربوطه
۱۹۳	
۲۴۳	چکیده انگلیسی

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۱۵	جدول (۱-۲) گاهشمار مدیریت دانش.....
۲۲	جدول (۲-۲) ویژگی‌ها و ابعاد دانش (از دیدگاه اپل).....
۳۳	جدول (۳-۲) تفاوت مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش.....
۵۴	جدول (۴-۲) مروری بر مدل‌های اصلی مدیریت دانش (دکترعباس افرازه).....
۶۳	جدول (۵-۲) ابزار استفاده از مدیریت دانش.....
۶۶	جدول (۶-۲) تبدیل دانش بین شکلهای نهان و آشکار آن.....
۷۲	جدول (۷-۲) موضوعات مرتبط با فرایند مدیریت دانش در چارچوب انسان، ساختار، تکنولوژی.....
۱۵۰	جدول (۱-۳) دسته بندی سوالات پرسش نامه.....
۱۵۱	جدول (۲-۳) مقیاس لیکرت پرسشنامه.....
۱۵۴	جدول (۳-۳) خلاصه پردازش داده‌ها.....
۱۵۴	جدول (۴-۳) آلفای کرونباخ کل پرسشنامه.....
۱۶۳	جدول (۱-۴) نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه اول.....
۱۶۴	جدول (۲-۴) نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه دوم.....
۱۶۵	جدول (۳-۴) نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه سوم.....
۱۶۶	جدول (۴-۴) نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه چهارم.....
۱۶۷	جدول (۵-۴) نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه پنجم.....
۱۶۸	جدول (۶-۴) نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه ششم.....
۱۶۹	جدول (۷-۴) آزمون فریدمن.....

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۴۸.....	نمودار (۱-۲) مبانی زیر ساخت مدیریت دانش

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۹.....	شکل (۱-۱) مدل تحلیلی تحقیق.....
۲۳.....	شکل (۱-۲) زنجیره داده تا خرد.....
۲۴.....	شکل (۲-۲) تبدیل داده به دانش.....
۲۵.....	شکل (۳-۲) هرم دانش.....
۴۴.....	شکل (۴-۲) مدل خلق و تبدیل دانش سازمانی.....
۴۶.....	شکل (۵-۲) چارچوب نظری لزوم مدیریت دانش سازمانها.....
۵۷.....	شکل (۶-۲) مدل VC.....
۶۰.....	شکل (۷-۲) مدل پایه ساختمان مدیریت دانش.....
۶۳.....	شکل (۸-۲) مدل حلزونی دانش.....
۶۵.....	شکل (۹-۲) نمایی از فرایند تبدیل دانش.....

فصل اول: کلیات طرح

۱-۱ بیان مسئله

طی دهه های گذشته تحولات بنیادین و فراوانی در سازمانها بوجود آمده است. این تغییرات و تحولات مدیریت موجب پیدایش اصول و مهارت‌های مدیریتی نوینی گردیده است که از جمله مهمترین مدیریت دانش یا مدیریت دانایی است. بدیهی است که در عصری که دانش به عنوان مهمترین ایجاد کننده ارزش و مزیت رقابتی سازمانها به شمار می آید مدیریت دانش نیز از مهمترین کارکردهای مدیریت نوین است (برگرن، ۱۳۸۶) و شواهد حاکی از آن است که تمایل فزاینده ای برای بکارگیری مدیریت دانش در سازمانهای پدید آمده است و عواملی مثل جهانی شدن، شهروندی مداری، مشارکت و دانش محوری، ضرورت این امر را در سازمانهای دولتی افزایش داده است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵) بدین ترتیب مدیریت دانش ارتباطی مستقیمی با اثر بخشی سازمانهای امروزی دارد و دانش نقش میانجی را در این سازمانها ایفا می کند، و می توان گفت و می توان گفت مدیریت دانش فرصت لازم را برای دسترسی، حفظ و بهسازی عملکرد نیروی انسانی و مزیت رقابتی پایدار فراهم می نماید (عدلی، ۱۳۸۴) با وارد شدن به عصر دانایی، دانش به عنوان مهمترین سرمایه سازمان مطرح شده و موفقیت سازمانها به توانایی آنها در ایجاد، کسب و بهره گیری و انتقال دانش بستگی پیدا کرده است. از این رو سازمانها برای اینکه بتوانند از فرصتهای پیش آمده در محیط پویای کنونی استفاده کرده و مزیت رقابتی کسب نمایند، باید منابع دانش را به صورت اثر بخش مدیریت نمایند، و بدین منظور به تعدیل و اصلاح ساختارهای خود پرداخته اند. اقتصاد دانشی نیازهای جدیدی را در زمینه ساختارهای سازمانی مطرح کرده است. کوشش بی حد و حصر سازمانهای کنونی در زمینه ارائه محصولات و خدمات جدید به مراجعین، به کارگیری تکنولوژی های اطلاعاتی و ارتباطی، تلاش برای دستیابی به کیفیت برتر، استفاده از دانش به عنوان مهمترین مزیت رقابتی

و موجب شده محیط سازمانی دستخوش تغییر و تحولات سریعی گردد. در نتیجه سازمانهای آینده نگر برای رویارویی با این تغییر و تحولات محیطی و تداوم حیات و تضمین موفقیت آینده خویش به تجدید ساختار سازمانی خود در سطح گسترده پرداخته اند. و برای اینکه سازمانها بتوانند، دانش را بطور موثر اداره کنند، باید از ساختار مناسبی برخوردار باشند. میزان تمرکز، رسمیت، نحوه جریان اطلاعات بین واحدها، ابعاد ساختاری مهمی هستند که وضعیت و ویژگیهای آنها مستقیماً بر خلق و انتقال، ذخیره سازی و بکارگیری دانش در سازمان تأثیر گذار است (ICT) فناوری، بویژه فناوری اطلاعات و ارتباطات یکی از مهمترین عوامل ارتباط بین بخشهای مختلف سازمان و زمینه ساز انتقال دانش و همچنین یکی از زمینه های پژوهشی مربوط به تسهیم دانش می باشد (حسن زاده، ۱۳۸۶) از طرف دیگر گسترش مناسب فناوری اطلاعاتی و ارتباطی موجب توانمند شدن مدیریت دانش می شود و به عنوان موثرترین وسیله جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال و اشاعه دانش محسوب می گردد. فناوری های اطلاعاتی دو قابلیت عمده برای مدیریت دانش را فراهم می سازند: اولاً به وسیله شناخت و آشکار کردن دانش می توانند یک سیستم خبره و یا پشتیبانی تصمیم گیری را ایجاد کنند. ثانیاً فناوری های اطلاعاتی کمک می کند که افراد با تخصصهای خاص در جریان فعالیت یکدیگر قرارگیرند و امکان ارتباط سریع آنها فراهم شود. (Hwang , Ahn – Soon ۲۰۰۳) ، همچنین فرهنگ سازمانی (مجموعه ارزشها، باورها و اعتقادات مشترک اعضاء سازمان) ، (دفت ، ۱۳۸۰) نیز به عنوان عاملی کلیدی در موفقیت مدیریت دانش است، و مدیریت دانش، بدون وجود یک فرهنگ مشارکتی مناسب و مبتنی بر اعتماد نمی تواند به گونه ای موفق بکار گرفته شود. اگر فرهنگی، یادگیری و تسهیم دانش را تشویق نکند، مدیریت دانش با چالش روبرو خواهد شد. تأثیر عوامل فرهنگی بر اثر بخشی برنامه های مدیریت دانش با چالش است. فرهنگ هر سازمان به دلیل در بر گرفتن نظامارزشی، رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می دهد. اگر در فرهنگی، کسب و توزیع دانش به عنوان یک ارزش تلقی شود و کارکنان به اثر

بخشی دانش در کنار تجربه باور داشته باشند، برای کسب دانش تلاش خواهند نمود (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵) به طور کلی دانش در صورتی می تواند به طور موثر در سازمان خلق و تسهیم شود، که مورد حمایت فرهنگ سازمانی قرار گیرد و ترویج فرهنگ تسهیم، همکاری، اعتماد و یادگیری در سازمان نقش بسزایی در تسهیل خلق و انتقال دانش در سازمان دارد (, Hwang Ahn – Soon , ۲۰۰۳)

دانشگاهها نیز تلاش می کنند تا با ارتقاء و بهبود دائم سطح عملکرد خود بتوانند به نحو موثر تری در نیل به اهداف خود گام بردارند، و یکی از مناسبترین و مهمترین استراتژیهایی که در شرایط کنونی میتواند تاثیر به سزایی در این زمینه داشته باشد، مدیریت دانش است. لذا ایجاد زمینه و پیش شرطهای سازمانی مناسب اولین اقدامی است که باید برای پیاده سازی موفقیت آمیز این استراتژی انجام شود

۱-۲ هدفهای تحقیق

- ۱- شناخت ساختار سازمانی در دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران
- ۲- شناخت فرهنگ سازمانی در دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران
- ۳- شناخت تکنولوژی سازمانی در دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران
- ۴- شناخت وضعیت مدیریت دانش در دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران
- ۵- تعیین رابطه بین عوامل سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران و ارائه پیشنهاداتی جهت استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در دانشکده

۱-۳ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزش انتخاب آن

جاری بودن تمایل به دانش و یادگیری در نفس بشر موجب شده است که حتی در قرون ابتدایی نیز از آموختن چیزهایی که برایش مفید بوده دریغ نکند، اما با گذشت زمان شاهد افزایش روز افزون اهمیت دانش و یادگیری در سیستم های اجتماعی هستیم. بیهوده نیست که تام استوارت در سال ۱۹۹۴ طی مقاله ای در مجله فورچون به شرکتها یاد آوری می کند که به