

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت – گروه مدیریت دولتی

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

گرایش: مدیریت منابع انسانی

عنوان :

بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی

برق منطقه جنوب شرق تهران

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر منوچهر جفره

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر محمدعلی افشار کاظمی

پژوهشگر :

ساناز اسدی

زمستان ۱۳۹۲

تقریم به:

فدایر که آفرید

و

پدر و مادر مهربانم که اگر حمایت ها و دلگرمی ها یساخته نبودم سفرم را

در اینج وادار نه آغاز بود و نه انجامش

ذرات و غرور دانستن و تمام تجربه ها زیبا زنده گیم میبوی صفور

بجز آنهاست..

با سپاس:

سپاسی خاضعانه تقدیم به اساتید محترمی که در طول مدت تحصیل از محضرشان بهره مند گردیده‌ام. بویژه:

جناب آقای دکتر منوچهر جفره که به عنوان استاد راهنما اینجانب را مورد لطف بی دریغ قرار دادند و با مناعت طبع در تمام مراحل نگارش این تحقیق با ارائه نظرات راهگشا، روشنی بخش طی این طریق نه چندان هموار بوده اند.

جناب آقای دکتر محمدعلی افشار کاظمی استاد محترم مشاور که با ارائه نقطه نظرات سازنده بر غنای بیشتر این تحقیق افزودند.

جناب آقای دکتر معتدل استاد محترم داور که نسبت به نقد و بررسی و تحلیل شایسته مطالب بذل عنایت مرحمت فرمودند.

فهرست مطالب

صفحه

فهرست

۱	فصل اول: کلیات تحقیق	
۲	مقدمه	
۳	۱-۱ بیان مسئله تحقیق	
۵	۲-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	
۷	۳-۱ اهداف تحقیق	
۷	۴-۱ چهارچوب نظری و مدل تحلیلی تحقیق	
۸	۵-۱ فرضیه های تحقیق	
۸	۶-۱ تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی	
۱۰	۷-۱ قلمرو تحقیق	
۱۰	۸-۱ روش تحقیق	
۱۰	۹-۱ جامعه آماری و حجم نمونه	
۱۱	فصل دوم: مبانی نظری تحقیق	
۱۲	مقدمه	
۱۳	۱-۲ بخش اول : ساختار سازمانی	
۱۳	۱-۱-۲ تعاریف و مفهوم	
۱۷	۲-۱-۲ ویژگی های ساختار سازمانی	
۱۸	۳-۱-۲ طراحی ساختار	
۲۰	۴-۱-۲ ابعاد ساختار سازمانی	
۲۳	۱-۴-۱-۲ پیچیدگی	
۲۴	۱-۱-۴-۱-۲ تفکیک افقی	
۲۵	۲-۱-۴-۱-۲ تفکیک عمودی	
۲۵	۳-۱-۴-۱-۲ تفکیک جغرافیایی (فضایی)	
۲۵	۲-۴-۱-۲ رسمیت	
۲۷	۱-۲-۴-۱-۲ میزان مکتوب شدن رسمیت	
۲۸	۲-۲-۴-۱-۲ دامنه رسمیت	

۲۸ اهمیت رسمیت در ساختار سازمانی	۳-۲-۴-۱-۲
۲۹ فنون رسمی سازی	۴-۲-۴-۱-۲
۳۰ تمرکز	۳-۴-۱-۲
۳۱ ابعاد محتوایی	۴-۴-۱-۲
۳۵ سازمان رسمی و غیر رسمی	۵-۱-۲
۳۶ طراحی ساختار سازمان	۶-۱-۲
۳۸ محدودیت های ساختار های سنتی سازمانی	۱-۶-۱-۲
۳۸ طراحی ساختار سازمانی بر مبنای نگرش جدید	۲-۶-۱-۲
۴۲ ساختار های مکانیک و ارگانیک	۷-۱-۲
۴۶ بخش دوم : مدیریت دانش	۲-۲
۴۶ تعاریف و مفاهیم	۱-۲-۲
۴۹ پیشینه تاریخی	۲-۲-۲
۵۰ مفهوم داده، اطلاعات و دانش	۳-۲-۲
۵۳ خصوصیات دانش	۴-۲-۲
۵۴ دسته بندی های دانش سازمانی	۵-۲-۲
۵۷ چرخه حیات مدیریت دانش	۶-۲-۲
۵۷ خلق دانش (تسخیر یا تولید دانش)	۱-۶-۲-۲
۵۹ سازماندهی دانش (اعتبار بخشی دانش)	۲-۶-۲-۲
۶۰ ذخیره دانش (کدگذاری یا رسمی سازی دانش)	۳-۶-۲-۲
۶۱ توزیع دانش (تسهیم یا انتقال دانش)	۴-۶-۲-۲
۶۲ کاربرد دانش (استفاده از دانش)	۵-۶-۲-۲
۶۳ نقش و اهمیت دانش	۷-۲-۲
۶۴ عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش	۸-۲-۲
۶۶ اصول مدیریت دانش	۹-۲-۲
۶۹ عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش	۱۰-۲-۲
۷۰ دلایل شکست پروژه های مدیریت دانش	۱۱-۲-۲
۷۰ خطر فناوری	۱-۱۱-۲-۲

۷۱ خطر فرهنگی	۲-۱۱-۲-۲
۷۱ خطر محتوایی	۳-۱۱-۲-۲
۷۲ خطرات مدیریت پروژه	۴-۱۱-۲-۲
۷۳ مزایای مدیریت دانش	۱۲-۲-۲
۷۴ اهداف مدیریت دانش	۱۳-۲-۲
۷۵ چرخه مدیریت دانش	۱۴-۲-۲
۷۵ مدل هیسینگ	۱-۱۴-۲-۲
۷۶ مدل مک الروی	۲-۱۴-۲-۲
۷۷ مدل بوکوویتز و ویلیامز	۳-۱۴-۲-۲
۷۹ مدل پایه های ساختمان دانش	۴-۱۴-۲-۲
۸۴ نقش فرهنگ در مدیریت دانش	۱۵-۲-۲
۸۵ ابعاد محتوایی سازمان های دانش محور	۱۶-۲-۲
۸۵ محیط	۱-۱۶-۲-۲
۸۶ فرهنگ گشودگی	۱-۱-۱۶-۲-۲
۸۷ فرهنگ یادگیری	۲-۱-۱۶-۲-۲
۸۷ فرهنگ تسهیم دانش	۳-۱-۱۶-۲-۲
۸۸ فرهنگ اعتماد- محوری	۴-۱-۱۶-۲-۲
۸۸ بخش چهارم: آشنایی با شرکت توزیع نیروی برق قدرت	۳-۲
۸۸ تاریخچه شرکت	۱-۳-۲
۹۰ اهداف بنیادین بخش توزیع در صنعت برق	۲-۳-۲
۹۳ بخش سوم: پیشینه تحقیق	۴-۲
۹۳ تحقیقات داخلی	۱-۴-۲
۱۰۱ تحقیقات خارجی	۲-۴-۲
۱۰۵ فصل سوم: روش تحقیق	
۱۰۶ مقدمه	
۱۰۷ روش تحقیق	۱-۳
۱۰۸ جامعه آماری و تعیین حجم نمونه	۲-۳
۱۰۹ ابزارهای جمع آوری داده ها	۳-۳

۱۱۰	تهیه و تنظیم پرسشنامه	۱-۳-۳
۱۱۰	مقیاس بندی پاسخ سؤال‌های پرسشنامه	۲-۳-۳
۱۱۱	روایی و پایایی پرسشنامه	۳-۳-۳
۱۱۳	روش تجزیه و تحلیل داده ها	۴-۳
۱۱۳	آمار توصیفی	۱-۴-۳
۱۱۳	تحلیل استنباطی	۲-۴-۳
۱۱۵	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل پژوهش	
۱۱۶	مقدمه	
۱۱۷	آمار توصیفی	۱-۴
۱۱۷	بررسی جمعیت شناختی پاسخ دهندگان	۱-۱-۴
۱۲۳	تحلیل استنباطی	۲-۴
۱۲۳	بررسی وضعیت نرمالیتی متغیرهای پژوهش	۱-۲-۴
۱۲۴	آزمون فرضیات تحقیق	۲-۲-۴
۱۲۷	آزمون سوال پژوهش	۳-۲-۴
۱۳۰	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات	
۱۳۱	مقدمه	
۱۳۱	نتیجه گیری	۱-۵
۱۳۳	متغیرهای تحقیق	۱-۱-۵
۱۳۴	بررسی فرضیه های پژوهش	۲-۱-۵
۱۳۶	پیشنهادات	۲-۵
۱۳۶	پیشنهادات ناشی از نتایج تحقیق	۱-۲-۵
۱۳۸	پیشنهادات به محققین بعدی	۲-۲-۵
۱۴۰	فهرست منابع و ماخذ	
۱۴۱	منابع فارسی	
۱۴۴	منابع انگلیسی	
۱۴۹	پیوست ها و ضمائم	
۱۵۰	نمونه پرسشنامه	

فهرست جداول

صفحه	فهرست
۱۷	۱-۲ ویژگی های انتخابی در خصوص ساختار سازمانی
۲۲	۲-۲ ابعاد ساختاری و محتوایی سازمانها
۳۲	۳-۲ تفاوت بین سازمان های بزرگ و کوچک
۳۳	۴-۲ رابطه پیچیدگی تکنولوژی و ویژگی های ساختاری
۳۴	۵-۲ پیش بینی های پرو از رابطه تکنولوژی - ساختار
۵۸	۶-۲ چهار راهبرد نوناکا و تاکیوچی (۱۹۹۵) در تولید دانش سازمانی
۵۹	۷-۲ ویژگی های اصلی حالات تولید دانش (نوناکا و تاکیوچی ۱۹۹۵)
۱۱۱	۱-۳ سؤالات مرتبط با هر یک از عوامل مورد نظر این تحقیق
۱۱۳	۲-۳ میزان پایایی پرسشنامه های ساختار سازمانی و مدیریت دانش
۱۱۷	۱-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت
۱۱۸	۲-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات
۱۱۹	۳-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل
۱۲۰	۴-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن
۱۲۱	۵-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سنوات خدمت
۱۲۲	۶-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع استخدام
۱۲۳	۷-۴ شاخص های توصیفی متغیر های پژوهش
۱۲۴	۸-۴ آزمون کولموگروف اسمیرنوف، به منظور بررسی نرمال بودن متغیر های پژوهش
۱۲۵	۹-۴ آزمون فرضیه اصلی پژوهش
۱۲۵	۱۰-۴ آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش
۱۲۶	۱۱-۴ آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش
۱۲۶	۱۲-۴ آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش
۱۳-۴	تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون تاثیر مولفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) بر مدیریت دانش کارکنان
۱۲۷	۱۴-۴ مشخصه های آماری مدل رگرسیون تاثیر مولفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) بر مدیریت دانش کارکنان
۱۲۸	۱-۵ شاخص های توصیفی متغیر های پژوهش

فهرست نمودارها

صفحه

فهرست

۳۶	۱-۲	ساختار بر مبنای وظیفه
۳۷	۲-۲	ساختار سازمانی بر مبنای منطقه جغرافیایی
۳۷	۳-۲	ساختار سازمانی بر مبنای مشتری
۳۸	۴-۲	ساختار بر مبنای بازار
۱۱۷	۱-۴	توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت
۱۱۸	۲-۴	توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات
۱۱۹	۳-۴	فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل
۱۲۰	۴-۴	فراوانی پاسخگویان بر حسب سن
۱۲۱	۵-۴	فراوانی پاسخگویان بر حسب سنوات خدمت
۱۲۲	۶-۴	توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع استخدام

فهرست شکل ها

صفحه

فهرست

مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مدل استاندارد ساختار سازمانی رایینز و مدل استاندارد	۱-۱
مدیریت دانش گلد و دیگران	۸
عوامل موثر بر طراحی ساختار	۱۹
تعامل ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان	۲۳
مدل پیشنهادی در تحقیق تاویتامان، زانگ و کو	۴۴
داده، اطلاعات، دانش و خرد	۵۲
روابط بین دانش شخصی و دانش سازمانی	۵۵
چرخه مدیریت دانش	۷۹
اهداف بنیادین بخش توزیع در صنعت برق	۹۲
سلسله مراتب مدیریتی در شرکت برق	۹۳

فصل اول

«کلیات طرح»

مقدمه :

در مواجهه با تغییرات بیشمار و روز افزون برای حفظ مزیت رقابتی ، سازمان ها باید خود را به روز و مناسب زمان حال نمایند. (پیتر دراکه^۱، ۱۹۹۹) بیان می کند اگر در قرن بیستم مهمترین دارایی شرکت ها تجهیزات تولید آنها بوده است ، در قرن بیست و یکم کارکنان دانشی و بهره وری آنان مهمترین و با ارزش ترین دارایی تلقی می شود. امروزه اقتصاد جهان از یک اقتصاد تولید گرا به اقتصاد مبتنی بر دانش و خدمات ، جایی که کالای اصلی دانش و خدمات به حساب می آید، متمایل شده است به طوری که موضوع اساسی در اقتصاد جهانی امروزی، مدیریت سرمایه های فکری و سرمایه های دانشی سازمان است. با گسترش جهانی شدن ، اقتصاد سازمان ها با فشار روز افزون برای اداره موثر سرمایه های فکری خود مواجه می شوند (والکزاک^۲، ۲۰۰۵، ۳۳۹).

اما سازمان های سلسله مراتبی بزرگی که زمانی به لحاظ تسهیلات فیزیکی و زیر ساخت های فن آوری گسترده خویش رسوخ ناپذیر تلقی می شدند، امروزه در پاسخ به بازار های ناپایدار و نیز برآوردن نیازهای مشتریان از حیث ارائه سریع کالاها و خدمات ، با مشکل مواجه شده اند. بنابراین نظر مدیران، برای بقا در محیط های پیچیده و پویا ، ضروری است که سازمان ها از چابکی و انعطاف پذیری لازم برخوردار باشند تا بتوانند از ارائه دانش به صورت کارا در اداره امور بهرمنند گردند.

با این وجود اکثر مدیران در درک جنبه های علمی مدیریت دانش ، با مشکل مواجه هستند. از سوی دیگر پارادایم مدیریت طی چندین مرحله مشخص تکامل و تغییر یافته اند.

¹ -Peter Drucker 1999

² -walczak ,2005,339

یکی از عوامل محوری در جریان این تغییر ، ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی نیروی اصلی تغییر است، چرا که شالوده و چهارچوبی برای همه تصمیمات و فرایندهای سازمانی است (وانگ و احمد، ۱۸، ۲۰۰۳).^۳

لذا تاکید بر سازماندهی، یادگیری، ایجاد بستر مناسب جهت استقرار مدیریت دانش ، بهره وری ، خلاقیت و نوآوری ، سازمان هایی با عملکرد بالا را تشویق می کند که ساختارهای موجود خود را زیر سؤال ببرند و به دنبال سازمانی نو گرا ، دانش پذیر و یادگیرنده باشند تا بتوانند به چالش ها و تغییرات به سرعت پاسخ دهند.

۱-۱ بیان مساله تحقیق:

جهان پس از گذر از انقلاب صنعتی که سرمایه‌های انسانی و مادی منبع اصلی آن بود، امروز شاهد انقلاب اطلاعاتی می‌باشد که در آن منبع ارزشمند، خلق ثروت و درآمد دانش است. در اقتصادهای دانش محور امروزی دانش به عنوان منبع کلیدی محسوب می‌شود که باید همانند جریان نقدینگی، منابع انسانی و یا مواد اولیه مدیریت شود. در چنین شرایطی تنها سازمانی می‌تواند عملکرد موفقیت‌آمیزی داشته باشد که بتواند از دانش به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار بهره گیرد (استون، ۶۸۵، ۱۹۹۶).^۴

سازمان های سلسله مراتبی و بزرگی که زمانی به لحاظ تسهیلات فیزیکی و زیرساخت های توسعه ای خود رسوخ ناپذیر تلقی می شوند، امروزه در پاسخ به محیط ناپایدار و نیز برآوردن نیاز مشتریان و مخاطبان خود از حیث ارائه سریع کالاها و خدمات، با مشکل مواجه شده اند. بنابراین مدیران، برای بقا در محیط های پیچیده و پویا، ضروری است که سازمان ها از چابکی و انعطاف پذیری لازم برخوردار باشند و در اداره دانش به صورت کارا عمل کنند. با این وجود اکثر مدیران، سازمان ها در درک جنبه های عملی مدیریت دانش ، با مشکل روبرو شده اند.

³ Wang & Pervaiz K Ahmed ,2003,18

⁴ Aston,1996,685

با توجه به محیط بسیار پیچیده و متغیر کنونی سازمان ها دیگر همچون گذشته قادر به پیش بینی وضعیت آینده نیستند. چنین شرایطی محصول جهانی شدن و فناوری اطلاعات و ارتباطات است (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷).

بنابراین تمامی سازمان ها و شرکت ها؛ از تغییرات عصر حاضر مصون نبوده و می بایست از راه به روز شدن و متناسب سازی ساختار سازمانی خود و ایجاد بستر مناسب برای استقرار مدیریت دانش در سازمان های خود، افراد و کارمندان را برای رویارویی با تغییرات آماده نمایند و توانایی تطبیق با شرایط و تغییرات سریع را افزایش دهند.

گلد، (مالهاترا و سگارز، ۲۰۰۱)^۵ در بررسی اثر بخشی مدیریت دانش از دیدگاه قابلیت های سازمانی می گویند زیر ساخت های دانش از قبیل فن آوری، ساختار و فرهنگ پیش زمینه فعالیت های فرایند کسب، تبدیل، بکارگیری و نگهداری دانش هستند (لئو و ویو، ۲۰۱۰)^۶. به علاوه تحقیقی در ۴۳۱ موسسه آمریکایی و اروپایی نشان می دهد که مقاومت در مقابل ایجاد و استقرار مدیریت دانش علل مختلفی دارد که از جمله آنها می توان به فقدان فرهنگ تصویری از استراتژی جمعی در سازمان، محدودیت فن آوری و ارتباطات، نبود سیستم انگیزشی و شرایط محیط کاری اشاره کرد (افرازه، ۱۳۸۶، ۱۴۲). این تحقیق می گوید در ۲۵ درصد مواقع، ساختار سازمانی نامناسب، مانع اصلی در استقرار مدیریت دانش است. بنابراین تغییرات شدید و مداوم محیطی، پرداختن به امر مدیریت دانش را الزامی می سازد و از سویی دیگر، بدون وجود ساختاری مناسب که از این فرایند حمایت کند، استقرار مدیریت دانش امکان پذیر نخواهد بود.

مدیریت دانش به لحاظ نظری و ذهنی نوعی محاسبات و برنامه های رایانه ای همراه با تشریک مساعی سازمانی است (پولانی، ۱۹۶۹، ۱۰۵). اهمیت دانش تا حدی است که از آن به عنوان عامل تعیین کننده موفقیت در سطوح مختلف فردی، سازمانی، اجتماعی، ملی و بین المللی مطرح شده است. مدیریت دانش شیوه جدیدی برای تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه است. طبق تعاریف ارائه شده از طرف اندیشمندان مختلف، مدیریت دانش از ابعاد مختلف تشکیل می شود. در یک نگاه کلی می توان گفت مدیریت دانش می تواند همان

⁵ Malhotra&segarez,2001

⁶ Leo Wiyu,2010

سازماندهی داشته‌ها و اطلاعات مخفی باشد، یعنی تلاش برای به دست آوردن دانش ضروری، اشتراک اطلاعات در داخل یک سازمان و تأکید بر تقویت حافظه سازمانی به منظور بهبود روند تصمیم‌گیری، افزایش تولید و حمایت از نوآوری در سازمان است. در سال‌های اخیر منبع اصلی مزیت رقابتی از کارایی و کیفیت به نوآوری و یادگیری تغییر یافته است (استون، ۱۹۹۶، ۶۸۵)^۷ با توجه به مباحث ذکر شده در این تحقیق بر آن هستیم تا با شناخت بیشتر و بهتر مولفه‌های ساختار سازمانی به بررسی تاثیر اشکال سازمانی متفاوت و پیامدهای بر استقرار مدیریت دانش در سازمان پردازیم.

با توجه به این امر که امروزه جامعه‌ای را بدون برق نمی‌توان تصور کرد و زندگی امروزه وابستگی شدیدی را به این نعمت خدادادی دارد، لذا سازمان‌های متولی تولید، توزیع و پشتیبانی‌کننده آن وظیفه مهمی را در ایجاد زیرساخت‌های هر کشوری دارند. لذا دست یافتن به یک ساختار سازمانی مناسب می‌تواند زمینه ساز استمرار و دوام مدیریت دانش در شرکت توزیع برق منطقه در تهران بزرگ باشد.

بنابراین با توجه به آنچه در سطور قبلی اشاره شد، پرسش اصلی در این تحقیق آن است که آیا ساختار سازمانی تأثیری بر مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق منطقه جنوب شرق تهران بزرگ جنوب دارد یا خیر؟

۱-۲ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق :

امروزه موفقیت سازمان‌ها در گرو استفاده از دانش و اطلاعاتی است که در گذشت زمان آن را کسب می‌نمایند. این اطلاعات و دانش در جای‌جای سازمان از فایل‌ها و زونکن‌های انباشته در بایگانی‌ها تا ذهن و فکر کارمندان و افراد قرار گرفته است. از طرفی دیگر سازمان‌ها دارای شکل‌های مختلف و بر پایه اهداف گوناگون تاسیس و سازماندهی شده‌اند، بی‌تردید سازماندهی همه آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی منابع انسانی سازمان نقش موثری دارند و سازمان را در دستیابی به اهداف و مأموریتش همراهی می‌نمایند.

⁷ Aston, 1996, 685

ساختارهای سازمانی به عنوان یکی از اجزای اساسی و بنیادی در یک استراتژی موفق مطرح می شود (اولسن و همکاران، ۲۰۰۵، ۸) و به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم در مدیریت دانش می باشد و از این رو؛ امکان درک و فهم یک سازمان بدون مدیریت ساختارهای سازمانی امکان ناپذیر است (ساکالاس و ونسکوس، ۲۰۰۷، ۴) زیرا ویژگی ها و مشخصات ساختار سازمانی به عنوان اجزا و ابعاد حیاتی و مهم شناخته می شوند که بر روی نوآوری و خلق دانش سازمان تاثیر گذار هستند (گرمین، ۱۹۹۶، ۱۰) ^۹ به بیان و عقیده ی (فایول و لایلس ۱۹۸۵) ^{۱۱} ساختارهای تصمیم گیری مرکزی و غیر مرکزی تاثیرات بسیار متفاوتی بر روی توانایی و قابلیت یادگیری کارکنان دارد (لیون و گارسیا، ۲۰۱۱، ۱۲) ^{۱۲}.

از سوی دیگر مطالعات نظری در حوزه پژوهش موید این مسئله است که توجه به رابطه ساختار سازمانی با مدیریت دانش و اطلاعات سازمانی در فضای رقابتی کنونی بسیار حائز اهمیت می باشد؛ و پرداختن به این مباحث در حوزه سازمان به صورت پویا ، یک الزام روز افزون و محیطی به شمار می آید و از این نظر در حوزه تئوریک و مفهومی نیازمند بررسی و تجزیه و تحلیل بیشتر است. به عبارت دیگر وجود این حدس که یک مفهوم می تواند تبیین کننده بخشی از علل ظهور یک مفهوم دیگر باشد؛ می تواند مبنای یک پژوهش همبستگی باشد که در ارتباط با متغیر های این پژوهش مصداق پیدا می کند. هرچند وجود بین متغیر های پژوهش یک حدس آگاهانه و دارای مبنای مفهومی کافی می باشد ، اما در حوزه عملیاتی و آنچه به صورت علمی مورد پژوهش قرار گرفته اند، مخصوصا در منابع داخلی مطالعه زیادی را به خود اختصاص نداده اند و این ضرورت مطالعه پژوهش و تفسیر بیشتر در ارتباط با این مسئله را به روشنی آشکار می نماید.

^۸ Olson et al., 2005,12

^۹ Sakalas & Venskus, 2007, 14

^{۱۰} Germian, 1996, 15

^{۱۱} Fiol And Lyles, 1985

^{۱۲} Leon & Garcia, 2011

در این پژوهش نیز یکی از رسالت های اصلی مطابق با این ضرورت یافت شده ، یعنی فقدان پژوهش کافی مرتبط با این تحقیق است.

نتایج حاصل از پژوهش نیز برای تصمیم گیری مدیریتی می تواند یکی از دلایل وجودی پژوهش باشد. از دیگر دلایل حائز اهمیت برای انجام پژوهش ، شناخت ساختار سازمانی و شاخص های تبیین کننده آن و اثرات این شاخص ها بر مولفه های مدیریت دانش به صورت جداگانه و استقرار کل مفهوم مدیریت دانش در سازمان باعث می شود که یک مهندسی مجدد در ساختار سازمان انجام شود، به گونه ای که این تغییر و تحول در ساختار سازمانی بتواند در استفاده مفید و اثربخش از گنجینه های اطلاعات درون سازمانی اثر گذار باشد. به بیان دیگر تجدید ساختار سنتی سازمان و متناسب سازی آن با تحولات داخلی و محیطی می تواند یک اقدام مناسب در جهت تبدیل اطلاعات فردی و سازمانی به دانش باشد به نحوی که این دانش به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان نمود پیدا کند.

لذا با توجه به اهمیت موارد ذکر شده، در تحقیق حاضر " تاثیر ساختار سازمانی بر استقرار مدیریت دانش " مورد بررسی قرار می گیرد.

۱-۳ اهداف تحقیق :

هدف اصلی:

۱- تعیین تاثیر ساختار سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ (معاونت جنوب شرق) می باشد.

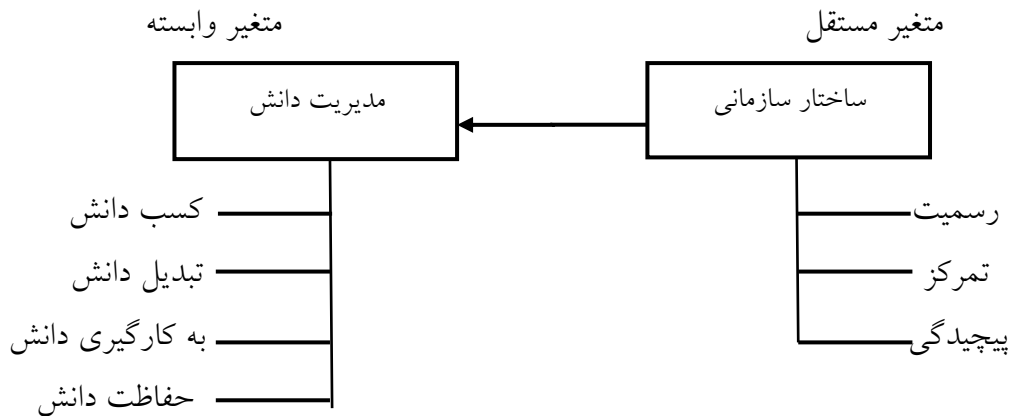
۲- ارائه راهکارهای مناسب بر اساس نتایج حاصل از تحقیق

۱-۴ چارچوب نظری و مدل تحلیلی تحقیق:

جهت انجام این تحقیق از مدل استاندارد ساختار سازمانی " رایینز " و با توجه به مؤلفه های مدیریت دانش شامل فرایندهای مدیریت دانش (کسب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش و حفاظت دانش) و توانمندسازهای مدیریت دانش (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری) برگرفته از مدل گلد و دیگران مدل مفهومی تحقیق شکل گرفته است.

ساختار سازمانی در تحقیق حاضر متغیر مستقل بوده و متغیر وابسته نیز مولفه های استقرار مدیریت دانش می باشد.

متغیرهای تحقیق در غالب مدل مفهومی زیر ترسیم شده است:



شکل ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مدل استاندارد ساختار سازمانی "رابینز" و مدل استاندارد مدیریت دانش "گلد و دیگران"

۱-۵ فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی :

ساختار سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق منطقه جنوب شرق تهران تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی:

- ✓ پیچیدگی بر مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق منطقه جنوب شرق تهران تاثیر دارد.
- ✓ رسمیت بر مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق منطقه جنوب شرق تهران تاثیر دارد.
- ✓ تمرکز بر مدیریت دانش در شرکت توزیع نیروی برق منطقه جنوب شرق تهران تاثیر دارد.

۱-۶ تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی :

۱. تمرکز: در سلسله مراتب اختیارات، متمرکز بودن به آن سطح از اختیارات گفته می شود که فرد قدرت تصمیم گیری دارد. هنگامی که تصمیم در سطح بالای سازمانی گرفته شود، آن

سازمان را متمرکز می‌نامند و هنگامی که تصمیم‌گیری‌ها به سطوح پایین‌تر سازمان تفویض گردد، سازمان غیرمتمرکز است (رابینز، ۱۳۸۸)^{۱۳}.

۲. پیچیدگی: مقصود از پیچیدگی تعداد کارها یا سیستم‌های فرعی است که در درون یک سازمان انجام می‌شود یا وجود دارد (رابینز، ۱۳۸۸).

۳. رسمیت: به اسناد و مدارکی اطلاق می‌شود که در سازمان وجود دارد. در این اسناد روش‌ها، شرح وظایف، مقررات و سیاست‌هایی را که سازمان باید رعایت و اجرا نماید نوشته شده است (پارسیان، ۱۳۸۱، ۱۸).

مولفه های مدیریت دانش :

۱- **خلق دانش:** فرایند ایجاد دانش ، فرایندی است که در آن انگیزش ، تجربه ، قابلیت های بلقوه و بالفعل افراد نقش مهمی را ایفا می کند (گلد و همکاران، ۲۰۰۱، ۱۸)

۲- **حفظ و نگهداری دانش:** عبارت است از فعالیت‌هایی که دانش را در سیستم ماندگار می‌کند. در این راستا صاحب‌نظران به مهم‌ترین عاملی که اشاره می‌کنند حافظه سازمانی است و آن عبارت است از توانایی سازمان برای حفظ و نگهداری دانش (نیومن و کنراد، ۱۹۹۹، ۴۰) ^{۱۴}

۳- **توزیع دانش:** دانشی که در سازمان ایجاد می شود باید قبل از بهره برداری در درون سازمان توزیع و به اشتراک گذاشته شود. تعامل بین تکنولوژی ها ، فنون و افراد اثر مستقیم بر توزیع دانش دارد. (گلد و همکاران، ۲۰۰۱، ۱۸)

۴- **انتقال و به کارگیری دانش:** دانشی که در سازمان خلق شده و سپس با روش های مختلف معتبر گشته و به افراد مناسب ارائه گردیده و در سطوح مختلف سازمان توزیع شده است، در نهایت باید در محصولات، خدمات و ایجاد فرایندها به کار گرفته می شود در غیر این صورت تلاش های صورت گرفته در چهار مرحله قبلی فرایند مدیریت دانش به ثمر نمی رسد و هیچ مزیت رقابتی به دست نخواهد آمد . (همان منبع)

¹³ Robbins,1388

¹⁴ Conrad Newman's,1999,40