



٩٥٥٧٨



دانشگاه تربیت معلم

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
گروه بنیاد های آموزش و پرورش

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

عنوان

**بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی دانشگاه
تربیت معلم از دید اعضای هیئت علمی**

استاد راهنما

دکتر حمید رضا آراسته

استاد مشاور

دکتر علیرضا کیامنش

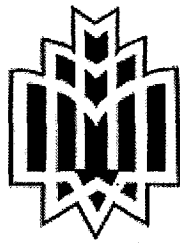
دانشجو

مجید عبد الهی

۱۳۸۷ / ۳ / ۱۱

اسفند ۱۳۸۶

۹۵۵۷۱




دانشگاه تربیت معلم

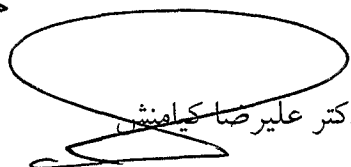
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
گروه بنیاد های آموزش و پرورش


پایان نامه ذیل تحت عنوان:

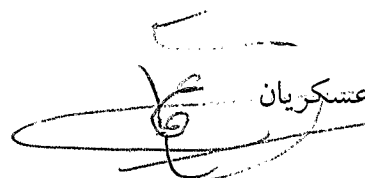
«بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت معلم از دید اعضا

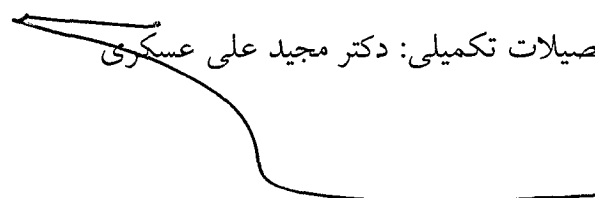
هیئت علمی» که به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، توسط آقای مجید عبدالهی تهیه و تدوین شده است، در جلسه مورخ ۸۶/۱۲/۵ با حضور اساتید و هیئت محترم داوران، پس از دفاع با نمره ۱۹/۷۵ و درجه عالی مورد قبول قرار گرفت.

استاد راهنما: دکتر حمید رضا آراسه


استاد مشاور: دکتر علیرضا کیانپوش


استاد داور داخلی: دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم


استاد داور خارجی: دکتر مصطفی عسکریان


مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی: دکتر مجید علی عسکری


تقدیم به

پدر و مادرم

که هنوز فرصت جبران زحماتشان را نیافتیم.

و

همسرم

که به من شور و شوق زندگی می بخشید.

تقدیر و سپاس گذاری

« بار الها تو را سپاس که فضلت را کران نیست و شکر تو را زبان »

خدای بزرگ را سپاس که موهبت آن را برای این بنده فراهم آورد تا کار تدوین پایان نامه حاضر پایان پذیرد و با الطاف بی‌شمار و رهنمودهای راهگشایانه و گرانبهای استادان صاحب نظر به بار بنشیند.

از این رو، نگارنده پیش از هر چیز بر خود واجب می‌داند به سیاق احترام و ادب رسماً از استادان ارجمند و سایر عزیزان به مناسبت الطافشان در مراحل تدوین پایان نامه، قدردانی نماید. از زحمات و راهنمایی‌های بی‌دریغ استاد راهنمای بزرگووارم جناب آقای دکتر آراسته که همواره در طول تدوین پایان نامه با سعه صدر و خوش‌رویی همراهیم نمودند، صمیمانه سپاسگزارم. از استاد ارجمند مشاورم جناب آقای دکتر کیامنش که با راهنمایی‌های ارزنده در طول تدوین پایان نامه حمایت‌ها و تلاش‌های دلسوزانه ایشان، انگیزه بیشتری در جهت برخورداری از جدیدترین مطالب و مباحث علمی فراهم نمودند و نگارنده را مورد لطف و محبت خود قرار دادند صمیمانه سپاسگزارم.

از استادان محترم داور، جناب آقای دکتر نوه ابراهیم (داور داخلی) و جناب آقای دکتر عسکریان (داور خارجی) که با ارائه رهنمودهای ارزنده خود موجبات ارتقاء کیفی تحقیق حاضر را فراهم نمودند، صمیمانه سپاسگزارم.

همچنین از همه استادان گرامی که در طول دوران تحصیل، چراغ دانش و تخصص آنان پیوسته راهنما و راهگشای بنده بوده است و اگر توشه‌ای از این رهگذر در ذخیره دانش اینجانب است بی‌شک از برکت و عنایات و زحمات دلسوزانه آنان است، سپاسگزارم.

افزون بر این، از مسئولان و کارشناسان محترم بخش های مختلف دانشگاه و دانشکده به ویژه گروه بنیادهای آموزش و پرورش و تحصیلات تکمیلی، به خاطر ارائه همکاری های همه جانبه، ممنون و سپاسگزارم.

بی تردید بدون دعای خیر والدین، همسر، برادر گرامی و خواهران عزیزم این کار هیچگاه به نتیجه نمی رسید. بر خود لازم می دانم مراتب سپاسگزاری و قدردانی ام را از این عزیزان ابراز نمایم. امیدوارم در ظلّ توجهات باری تعالی و امام زمان (عج) و نیز در سایه تلاش خود در عرصه های علم و تحقیق بتوانم خدمتگزاری لایق و شایسته برای ایران عزیز اسلامی باشم تا بدین وسیله شکرگذار و قدردان زحمات پدر و مادر و استادان گرامی باشم و خدای حق تعالی را از خود خوشنود گردانم.

مجید عبدالمهی

زمستان ۱۳۸۶

چکیده

مدیریت دانش یکی از راه های ایجاد تحول و بقای سازمانی است. این تحول زمانی به طور موفقیت آمیز در سازمان اجرا می شود که، زمینه فرهنگی متناسب با این نظام بستر سازی شده باشد؛ چرا که هدایت نمودن جریان دانش سازمانی یک امر مردمی و تابعی از فرهنگ سازمانی است. لذا سازمان ها باید برای اجرای موفق مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متناسب با آن را ایجاد، و بر اساس آن عمل کنند.

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت معلم صورت گرفته است و همه اعضا هیئت علمی به صورت سرشماری کامل در این مطالعه شرکت داشتند (۲۷۳ نفر). برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه مدیریت دانش (با ضریب پایایی ۰/۹۴) و فرهنگ سازمانی (با ضریب پایایی ۰/۸۴) استفاده شده است و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و مولفه های فرهنگ سازمانی از قبیل (اخلاقیت و ابتکار فردی، ریسک پذیری، سبک رهبری، انسجام و یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت سازمانی، نظام پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوهای ارتباطی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش - فرهنگ سازمانی - دانشگاه تربیت معلم - اعضا هیئت علمی -

ایران.

فهرست مطالب

صفحه:	فصل اول: کلیات پژوهش
۲ مقدمه
۳ بیان مساله
۵ هدف اصلی پژوهش
۵ هدف های جزئی پژوهش
۵ سؤال های پژوهش
۵ سؤال اصلی پژوهش
۵ سؤال های جزئی پژوهش
۶ اهمیت و ضرورت پژوهش
۷ تعاریف عملیاتی و مفهومی
۱۱ روش انجام پژوهش

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۳ بخش اول: مدیریت دانش
۱۳ مقدمه
۱۴ مفهوم دانش سازمانی
۱۴ داده
۱۵ اطلاعات
۱۷ دانش
۱۸ روابط داده، اطلاعات و دانش
۱۹ طبقه بندی انواع دانش
۲۲ ویژگی های دانش

۲۴ نقش و اهمیت دانش در سازمانها
۲۵ مفهوم مدیریت دانش
۲۶ رویکردهای مدیریت دانش
۲۷ تعریف مدیریت دانش
۲۹ سیر تحول مدیریت دانش
۳۰ اهداف مدیریت دانش
۳۰ مزایای مدیریت دانش
۳۳ مدل های مدیریت دانش
۳۳ مدل دانش آفرینی نوناکا و تاکه اوچی
۳۵ مدل پایه های ساختمان دانش
۳۸ تسهیم دانش (قلب مدیریت دانش)
۳۹ عوامل حیاتی جهت موفقیت مدیریت دانش
۴۰ اصول مدیریت دانش
۴۰ نقش فنآوری اطلاعات در مدیریت دانش
۴۱ نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش
۴۲ اصولی برای تقویت فرهنگ موثر انتقال دانش
۴۳ نقش اعتماد در مدیریت دانش
۴۴ مدیریت دانش در آموزش عالی
۴۵ مولفه های مدیریت دانش در این پژوهش
۴۷ بخش دوم: فرهنگ سازمانی
۴۷ مقدمه
۴۷ تعریف فرهنگ
۴۸ عوامل موثر بر فرهنگ
۴۹ ویژگیهای فرهنگ
۴۹ فرهنگ سازمانی
۵۰ پیدایش و شکل گیری فرهنگ سازمانی
۵۱ تعاریف فرهنگ سازمانی
۵۳ کارکردهای فرهنگ سازمانی

۵۳	الگوهای اساسی فرهنگ سازمانی
۵۴	الگوی پارسونز
۵۵	الگوی شاین
۵۶	الگوی ویلیام اوچی
۵۷	الگوی پیترز و واترمن
۵۹	الگوی لیت وین و استرینگر
۶۰	الگوی کرت لوین
۶۰	مدل کوئین
۶۱	الگوی دنیسون
۶۲	آیا سازمانها فرهنگ واحد و یکسانی دارند؟
۶۴	تاثیر فرهنگ سازمانی بر وظایف مدیریت
۶۵	مدیریت فرهنگ سازمانی
۶۷	مولفه های فرهنگ سازمانی در این پژوهش
۷۰	چارچوب نظری پژوهش
۷۳	بخش سوم: پژوهش های انجام شده
۷۳	پژوهش های انجام شده داخلی
۷۷	پژوهش های انجام شده خارجی

فصل سوم: روش اجرای پژوهش

۸۹	مقدمه
۸۹	روش انجام پژوهش
۸۹	جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری
۹۰	ابزار پژوهش
۹۲	پایایی ابزارهای اندازه گیری
۹۲	پایایی ابزار اندازه گیری مدیریت دانش
۹۵	پایایی ابزار اندازه گیری فرهنگ سازمانی
۹۸	روایی ابزارهای اندازه گیری
۹۸	روایی محتوا

۹۹	روایی سازه
۹۹	تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه مدیریت دانش
۱۰۲	تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۱۰۴	روش اجرای پژوهش
۱۰۵	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۰۵	مفروضات آزمون آماری پیرسون
۱۰۵	آزمون پیش فرض

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

۱۰۸	مقدمه
۱۰۸	بررسی متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان
۱۱۳	بررسی سئوالهای پژوهشی و یافته های مربوط به آنها

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۳۹	مقدمه
۱۳۹	تفسیر یافته ها، بحث و نتیجه گیری
۱۵۱	پیشنهاد های کاربردی
۱۵۴	پیشنهاد هایی برای پژوهش های آتی

منابع

۱۵۶	منابع فارسی
۱۶۲	منابع خارجی

پیوست

۱۷۲	پرسشنامه
-----	-------	----------

فهرست جدول ها

۲۷	جدول ۱-۲: ماتریس مدیریت دانش سویی
۳۴	جدول ۲-۲: مدل دانش آفرینی نوناکا و تاکه اوچی
۳۹	جدول ۲-۳: عوامل حیاتی جهت موفقیت مدیریت دانش از دیدگاه دانشمندان
۵۷	جدول ۲-۴: ارزش های فرهنگی در موسسات ژاپنی و آمریکایی
۶۰	جدول ۲-۵: مشخصات فرهنگ سازمانی در مدل کوئین
۶۵	جدول ۲-۶: تاثیر فرهنگ بر وظایف مدیریت
۹۰	جدول ۳-۱: جامعه آماری اعضاء هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم
۹۱	جدول ۳-۲: سؤال های مرتبط با مؤلفه های مدیریت دانش
۹۱	جدول ۳-۳: سؤال های مرتبط با مؤلفه های فرهنگ سازمانی
۹۲	جدول ۳-۴: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل دانش آفرینی
۹۳	جدول ۳-۵: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل جذب دانش
۹۳	جدول ۳-۶: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل سازماندهی دانش
۹۳	جدول ۳-۷: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل ذخیره دانش
۹۴	جدول ۳-۸: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل انتشار دانش
۹۴	جدول ۳-۹: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل کاربرد دانش
۹۵	جدول ۳-۱۰: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل خلاقیت و ابتکار فردی
۹۵	جدول ۳-۱۱: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل ریسک پذیری
۹۵	جدول ۳-۱۲: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل سبک رهبری
۹۶	جدول ۳-۱۳: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل انسجام و یکپارچگی
۹۶	جدول ۳-۱۴: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل حمایت مدیریت
۹۶	جدول ۳-۱۵: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل کنترل
۹۷	جدول ۳-۱۶: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل هویت سازمانی
۹۷	جدول ۳-۱۷: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل نظام پاداش
۹۷	جدول ۳-۱۸: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل سازش با پدیده تعارض
۹۸	جدول ۳-۱۹: نقش هر یک از سئوالات در پایایی عامل الگوهای ارتباطی
۱۰۰	جدول ۳-۲۰: پارامترهای الگوی اندازه گیری مولفه های مدیریت دانش در تحلیل عاملی تأییدی
۱۰۱	جدول ۳-۲۱: شاخص های نیکوئی برآزش الگوی اندازه گیری مولفه های مدیریت دانش

- جدول ۲۲-۳: پارامترهای الگوی اندازه گیری مولفه های فرهنگ سازمانی در تحلیل عاملی تأییدی
- جدول ۲۳-۳: شاخص های نیکوئی برازش الگوی اندازه گیری مولفه های فرهنگ سازمانی
- جدول ۲۴-۳: آماره های کجی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه
- جدول ۱-۴: توزیع اعضاء هیئت علمی پاسخ دهنده دانشگاه تربیت معلم بر حسب جنسیت
- جدول ۲-۴: توزیع اعضاء هیئت علمی پاسخ دهنده دانشگاه تربیت معلم بر حسب سن
- جدول ۳-۴: توزیع اعضاء هیئت علمی پاسخ دهنده دانشگاه تربیت معلم بر حسب مدرک تحصیلی
- جدول ۴-۴: توزیع اعضاء هیئت علمی پاسخ دهنده دانشگاه تربیت معلم بر حسب رتبه دانشگاهی
- جدول ۵-۴: توزیع اعضاء هیئت علمی پاسخ دهنده دانشگاه تربیت معلم بر حسب سابقه تدریس
- جدول ۶-۴: توزیع اعضاء هیئت علمی پاسخ دهنده دانشگاه تربیت معلم بر حسب دانشکده و گروه
- جدول ۷-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های پرسشنامه مدیریت دانش
- جدول ۸-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه دانش آفرینی
- جدول ۹-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه جذب دانش
- جدول ۱۰-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه سازماندهی دانش
- جدول ۱۱-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه ذخیره دانش
- جدول ۱۲-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه انتشار دانش
- جدول ۱۳-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه کاربرد دانش
- جدول ۱۴-۴: شاخص های آماری نمرات آزمودنی ها برای مولفه های پرسشنامه مدیریت دانش
- جدول ۱۵-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های پرسشنامه فرهنگ سازمانی
- جدول ۱۶-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه خلاقیت و ابتکار فردی ...
- جدول ۱۷-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه ریسک پذیری
- جدول ۱۸-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه سبک رهبری
- جدول ۱۹-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه یکپارچگی و هماهنگی ..
- جدول ۲۰-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه حمایت مدیریت
- جدول ۲۱-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه کنترل
- جدول ۲۲-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه هویت سازمانی
- جدول ۲۳-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه نظام پاداش ها
- جدول ۲۴-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه سازش با پدیده تعارض ..
- جدول ۲۵-۴: فراوانی و درصد انتخاب گزینه های سئوالهای مربوط به مولفه الگوهای ارتباطی
- جدول ۲۶-۴: شاخص های آماری نمرات آزمودنی ها برای مولفه های پرسشنامه فرهنگ سازمانی
- جدول ۲۷-۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

جدول ۲۸-۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ۱۳۷

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۲: رابطه داده، اطلاعات و دانش ۱۹
- شکل ۲-۲: رابطه دانش و رضایت مشتریان ۲۵
- شکل ۳-۲: مدل پایه های ساختمان مدیریت دانش ۳۶
- شکل ۴-۲: شیوه شکل گیری فرهنگ سازمان ۵۱
- شکل ۵-۲: کارکردهای فرهنگ سازمانی ۵۳
- شکل ۶-۲: مدل AGIL پارسونز ۵۴
- شکل ۷-۲: سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه شاین ۵۶
- شکل ۸-۲: الگوی ارتباط میان فرهنگ، محیط و استراتژی سازمان ۶۱
- شکل ۹-۲: چارچوب کلی پژوهش ۷۲

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۴: میانگین نمرات آزمودنی ها به تفکیک مولفه های مدیریت دانش ۱۲۱
- نمودار ۲-۴: میانگین نمرات آزمودنی ها به تفکیک مولفه های فرهنگ سازمانی ۱۳۳

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در گذشته های نه چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی، دسترسی به منابع مادی بیشتر محسوب می شد. در آن زمان سازمان پیشتاز، سازمانی بود که به مواد خام و ذخایر زیر زمینی، مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان، زمین و غیره به عنوان عامل تولید در اقتصاد کلاسیک دسترسی بیشتر داشت. اما در عرصه رقابت کنونی، شرایط به کلی متحول شده است؛ اصلی ترین مزیت رقابتی برای سازمان ها توان آنها در مدیریت دانش محسوب می شود؛ عمده ترین سرمایه سازمان های آموزشی، تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که در اختیار دارند. سازمان های پیشتاز، که رهبری بازارهای جهانی را به دست دارند، آنهایی هستند که قادرند بیشترین، معتبرترین و به روزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کارشان در اختیار گیرند و از آن استفاده بهینه نمایند.

در دهه اخیر راهبرد مدیریت دانش و مفاهیم مرتبط با آن به عنوان مولفه های مهم و ضروری برای حفظ و بقای مزیت رقابتی سازمان ها توسعه یافته است. امروزه جوامع پیشرفته دارای قدرت بهره گیری مناسب از دانش پیشرفته ای هستند که در دسترسشان قرار دارد. اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیریت دانش برای آنکه اثربخش باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود می باشد. زیرا در هر سازمانی فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد. بنابراین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرمی قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود.

بسیاری از محققان از جمله دی لانگ و فاهی^۱ در تحقیقات خود نشان دادند درصد بالایی از سازمان ها که به اجرای راهبرد مدیریت دانش پرداخته اند به هدفهای خود دست نیافته اند، آنها فرهنگ سازمانی را به عنوان مانعی اصلی برای ایجاد و کاربرد سرمایه های دانش معرفی کرده اند (دی لانگ و فاهی، ۲۰۰۰، ص ۱۱۳).

بر این اساس به منظور موفقیت مدیریت دانش در سازمان حضور یک فرهنگ دانش دوستانه الزامی است، فرهنگی که به حمایت از مدیریت دانش پردازد.

^۱ - Delong & Fahey

بیان مساله

پیشرفت های گوناگونی که در دهه های اخیر در سازمان و در محیط پیرامون آن حاصل شد، مدیران را با کثرت فرایندها و تغییرات سازمانی مواجه ساخت. بخش عظیمی از این تغییرات به منظور بهبود عملکرد، افزایش رقابت و احتمال بقای سازمان بر توسعه و کاربرد سرمایه های فکری و رشد شایستگی های اساسی متمرکز شده است (گادبوت^۱، ۲۰۰۰، ص ۷۶). تا اواخر دهه ۱۹۹۰ معمولاً کیفیت یک سازمان بر حسب سرمایه و دارایی های ملموس و عینی آن سنجیده می شد، در آستانه سال ۲۰۰۰ به موجب پیدایش اقتصاد دانش، دانش سازمانی به سرعت به عنوان منبع اصلی اقتصاد شناخته شد. موفقیت هر سازمان بیش از آنکه وابسته به ارزش منابع فیزیکی باشد، منوط به سرمایه های فکری سازمان در کسب، مستند سازی و بیش از آن مرهون قدرت و توانایی انتقال دانش با اثربخشی بیشتر است.

مدیریت دانش به عنوان رویکردی نوین جهت بهره برداری و توسعه سرمایه های یک سازمان با هدف پیشبرد اهداف سازمان ظهور کرد (بات^۲، ۲۰۰۱، ص ۶۸)، و منحصراً به اتخاذ راهبرد و تدابیری برای مدیریت سرمایه های انسان محور معطوف گشت (آدام و مک کریدی^۳، ۱۹۹۹، ص ۹۱) و هدف آن به کار بستن دانش موجود بطور کامل و گنجاندن دانش در کالاها و خدمات به منظور تقویت قابلیت های اساسی و برتری رقابتی می باشد (کولی، احمد و آیوز^۴، ۲۰۰۰، ص ۳۲۵).

به دنبال اهمیت یافتن دارایی های دانشی، لزوم توجه سازمان ها به مدیریت دارایی های دانشی خود بیش از پیش فزونی یافته است. جامعه فراصنعتی امروز جامعه ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری های نیروافزا جای خود را به فناوری های دانش افزا می دهد (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱، ص ۱۵۲). در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که بطور مداوم دانش جدید را به شکل اعتباربخشی و کاربرد، در محصولات و خدمات خود به کار گیرند (ایرانشاهی، مترجم، ۱۳۷۷، ص ۱۳۸۲). البته شناسایی و توانمند سازی جوامع دانش مدار با چالش های نوینی روبروست. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی برای سازمانها به وجود آورده

^۱ - Godbout

^۲ - Bhatt

^۳ - Adam & Mccreeedy

^۴ - Coli, Ahmad & Ives

است. جریان بی پایان دانش، بازارها را در حالت تغییر مداوم قرار داده که این امر سازمان ها را ملزم به تغییرات مستمر می کند (مشبکی و زارعی، ۱۳۸۲، ص ۳۹).

مدیریت دانش می تواند گستره ای از ویژگی های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به عملکرد هوشمندانه تر بهبود بخشد (ویگ^۱، ۱۹۹۹، ص ۴). اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیریت دانش برای اینکه قابل استفاده باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود است، زیرا در هر سازمانی فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد. بنابراین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرمی قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگاهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (کالسز^۲، ۲۰۰۰، ص ۱۱). لذا برای تسهیل مشارکت افراد و ایجاد دانش، توجه به فرهنگ سازمانی حایز اهمیت است. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش بعنوان بعنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (ایرانشاهی، ۱۳۷۷، ص ۸۳).

همانگونه که تحقیقات در شرکت هایی نظیر هیولت پاکارد^۳، هوندا^۴، ماتسوشیتا^۵ نشان داده است وجود یک فرهنگ ضعیف و انعطاف ناپذیر در سازمان موجب می شود که کارکنان سازمان به رویه های موجود سازمانی عادت کنند و هیچگونه تمایلی به نوآوری و خلق ایده های جدید نداشته باشند. در چنین فرهنگی، کارکنان از تسهیم دانسته های خود با دیگران و تبدیل آن دانسته ها به مهارت هایی که بتواند در حل مشکلات سازمان موثر باشند ترس دارند. در حالیکه داشتن فرهنگی پویا و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد داشته باشند در برابر تغییرات سریع به خوبی از خود واکنش نشان می دهد و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می دهد (رحمان سرشت، مترجم، ۱۳۷۹، ص ۲۸-۲۹).

^۱- Wiig
^۲- Kalseth
^۳- Hiolt Pakard
^۴- Honda
^۵- Matsushita

لذا با توجه به موارد فوق و توجه به این مطلب که تاکنون پژوهشی در خصوص بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت معلم از دید اعضای هیئت علمی صورت نگرفته، لذا انجام این پژوهش ضروری بنظر می رسد.

هدف اصلی پژوهش

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه تربیت معلم.

هدف های جزئی پژوهش

- ۱- بررسی وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه تربیت معلم.
- ۲- بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه تربیت معلم.

سئوال های پژوهش

با توجه به هدف های پژوهش، سئوال های پژوهش به شرح ذیل می باشند:

سئوال اصلی پژوهش

آیا بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه تربیت معلم رابطه معناداری وجود دارد؟

سئوال های جزئی پژوهش

- ۱- وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه تربیت معلم چگونه است؟
- ۲- وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه تربیت معلم چگونه است؟
- ۳- آیا بین خلاقیت و ابتکار فردی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین ریسک پذیری و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین سبک رهبری و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۶- آیا بین انسجام و یکپارچگی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۷- آیا بین حمایت مدیریت و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟

- ۸- آیا بین کنترل و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۹- آیا بین هویت سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۱۰- آیا بین نظام پاداش و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۱۱- آیا بین سازش با پدیده تعارض و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۱۲- آیا بین الگوهای ارتباطی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

با توجه به حرکت جامعه بین المللی به سوی اقتصاد مبتنی بر دانش و تاکید قانون برنامه پنج ساله چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دولت جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱) که در بخش اول آن به رشد اقتصاد ملی دانش محور و بخش چهارم به توسعه مبتنی بر دانش اختصاص یافته است، بررسی جوانب مختلف این گونه توسعه، ضروری به نظر می رسد. لذا یکی از مفاهیمی که در نظریات توسعه دانش مدار مورد توجه قرار گرفته است مدیریت دانش است. بنابراین با توجه به اینکه در برنامه چهارم توسعه کشور و چشم انداز بیست ساله کشور قرار داریم و اینکه هر دو بر نقش دانش در توسعه کشور تاکید نموده اند، انجام چنین پژوهش هایی در این راستا ضروری به نظر می رسد.

ایکوجیرو^۱ کارشناس مشهور معاملات ژاپنی می گوید: «در اقتصادی که تنها چیز با ثبات، بی ثباتی است، یک منبع مطمئن و بادوام مزیت رقابتی، دانش است. وقتی هر شب تقاضاها تغییر می کند، فن آوری ها توسعه می یابد، رقبا زیاد می شوند، سازمان هایی موفق هستند که همواره دانش جدید ایجاد کنند، آن را بطور گسترده در سراسر سازمان اشاعه دهند و به سرعت آن را به صورت فن آوری ها و محصولات جدید نشان دهند» (یونگ^۲، ۱۹۹۹، ص ۳۲). اما اولین قدم در این راه این است که آیا افراد و دارندگان دانش، آماده حمایت از این فرایند هستند یا خیر؟ و این نیازمند فرهنگ حمایتی و هماهنگ شده ای است که تمام قسمت های مختلف یک سازمان را در بر گیرد. چرا که فرهنگ سازمانی بخش پیچیده ای از ارزشها و آراء کارکنان را شامل می شود و این ارزشها بر نحوه نگرش افراد در محیط کاری موثر خواهد بود (زارعی متین، ۱۳۷۴، ص ۳۸).

^۱ - Ikujiro

^۲ - Eueng