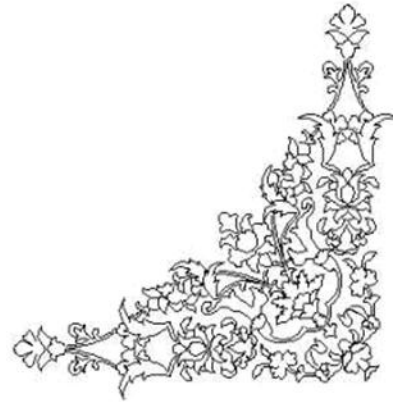
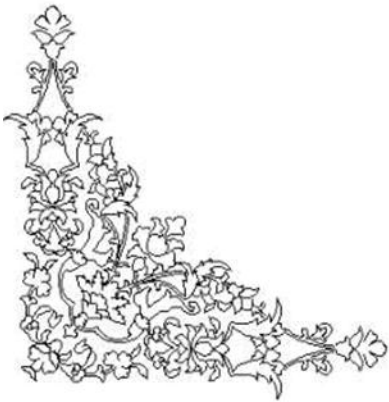


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



برتال



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده حسابداری و مدیریت
شماره :
تاریخ :
پیوست:

صور تجلسه دفاعیه پایان نامه تحصیلی

با تأییدات خداوند متعال پایان نامه آقای احمد غلامی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش بیمه تحت عنوان:
«رابطه بین قابلیت شرکتهای بیمه در به کارگیری مدیریت دانش با اثربخشی این شرکتهای»
که به راهنمایی آقای دکتر صحت جلسه مورخه ۸۹/۱۱/۲۷ با حضور اعضای هیات داوران برگزار گردید ضمناً نمره نهایی نامبرده به شرح زیر اعلام می گردد. اس

نمره پایان نامه از ۱۹	
نمره مقاله از ۱	اخذ پذیرش از مجلات علمی ترویجی: ۰/۵ نمره
نمره نهایی	اخذ پذیرش از مجلات علمی پژوهشی: ۱ نمره
	باعدد: ۱۸۱۷۵ با حروف: هجده و هفتاد و پنج درصد

اعضاء هیات داوران :

امضا	نام و نام خانوادگی	سمت
	آقای دکتر صحت	استاد راهنما
	آقای دکتر محمدیان	استاد مشاور
	آقای دکتر سیدنقوی	استاد داور نماینده تحصیلات تکمیلی

نمره ۱۲ تا ۱۳/۹۹ قابل قبول

نمره ۱۴ تا ۱۵/۹۹ خوب
نمره ۱۶ تا ۱۷/۹۹ غیر قابل قبول

نمره ۱۸ تا ۲۰ عالی
نمره ۱۶ تا ۱۷/۹۹ بسیار خوب



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، گرایش مدیریت بیمه

عنوان پایان نامه

رابطه بین قابلیت شرکت های بیمه در بکارگیری مدیریت دانش با اثربخشی این

شرکتها

استاد راهنما:

دکتر سعید صحت

استاد مشاور:

دکتر محمود محمدیان

استاد داور:

دکتر میرعلی سیدنقوی

پژوهشگر:

احمد غلامی

زمستان ۱۳۸۹

پروردگارا

من به حسن ستایش تو افتخار سخن می‌کنم و زبان به شنای تو می‌کشایم. بزرگواری تو را

مدح می‌گویم در صورتی که مدح تو را حد و نهایت نیست.

تو را سپاس می‌گویم که مرایاری نمودی تا بتوانم در راه علم قدمی هر چند کوچک بردارم.

تا چه قبول افتد و چه در نظر آید.

تقدیم بہ :

پدرم بہ خاطر زحماتش

و

مادرم بہ خاطر مہربانی تمام نشدنی اش

تقدیر و شکر

الکون که این پژوهش به پایان رسیده است، سزا است از زحمات بی‌پایان اساتید گرانقدری که این نگارش، مرهون دانش آنان است سپاسگزاری نمایم.

نخست از جناب آقای دکتر صحت که راهنمایی پژوهش را بر عهده داشتند و با دانش گسترده خود همواره راهنمایی دل‌سوز برای من بوده و در انجام این پژوهش و به ثمر رسیدن آن از هیچ محبتی دریغ نوزیدند شکر می‌کنم.

پنجمین از جناب آقای دکتر محمدیان، استاد مشاور ارجمندم، که ساگردی ایشان مایه مباحث من بوده و مشورت‌های ایشان پشتیبان بنده در این راه بود، سپاسگزارم.

در نهایت از جناب آقای دکتر سید نفیسی که داوری این پایان‌نامه را بر عهده داشتند و با تیزبینی‌های خود ریزه‌کاری‌های تحقیق را به من آموختند قدردانی می‌نمایم.

توفیق رفیق راهنشان

چکیده:

امروزه در اقتصاد کشورهای پیشرو، موازنه میان دانش و سایر منابع، به نفع دانش تغییر یافته است، به گونه ای که دانش به عاملی تعیین کننده در زندگی حتی بیش از زمین، کار و سرمایه تبدیل شده است. با وجود اینکه دانش به عنوان منبع مهمی برای بقای سازمان ضروری است و شرط موفقیت سازمان ها دستیابی به یک دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است، اما باز هم بسیاری از سازمانها هنوز به مدیریت دانش به طور جدی توجه نکرده اند.

هدف از این تحقیق این است که رابطه بین قابلیت شرکتهای بیمه در بکارگیری مدیریت دانش را با اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار دهد که اطلاعات مورد نظر با استفاده از روش کتابخانه ای و توزیع پرسشنامه بین جامعه آماری بدست آمده است. این پژوهش توصیفی تلقی می شود و از نوع همبستگی می باشد. و برای بررسی رابطه متغیرهای مستقل (قابلیت های فراساختاری و فرایندی مدیریت دانش) و متغیر وابسته (اثربخشی سازمانی) از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است .

نتایج این تحقیق نشان دهنده این است که استفاده و سرمایه گذاری در قابلیت های مورد نیاز شرکت های بیمه در مدیریت دانش رابطه معنی دار و مثبتی با اثربخشی سازمان ها دارد، بررسی فرضیه های فرعی تحقیق نشانگر این است که متغیرهای فراساختاری مدیریت دانش (فرهنگ، تکنولوژی و ساختار) و قابلیت های فرایندی مدیریت دانش (کسب، تبدیل، کاربرد و حفظ دانش) رابطه ای مثبت و معنادار با اثربخشی سازمانی دارند.

کلمات کلیدی: قابلیت های فراساختاری دانش، قابلیت های فرایندی دانش، اثربخشی سازمانی

فهرست مطالب

فصل اول

۱-۱ مقدمه ۱

۲-۱ بیان مسئله ۱

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق ۵

۴-۱ سوال تحقیق ۶

۵-۱ فرضیه های اصلی ۶

۱-۵-۱ فرضیه های فرعی ۶

۶-۱ متغیرهای تحقیق : ۷

۷-۱ اهداف تحقیق:(شامل اهداف علمی، کاربردی، و ضرورت‌های خاص انجام تحقیق)..... ۷

۸-۱ روش تحقیق:..... ۸

۹-۱ روش گردآوری اطلاعات و داده ها:..... ۸

۱۲-۱ حجم نمونه ۹

۱۳-۱ قلمرو تحقیق:(قلمرو زمانی، موضوعی و مکانی) ۹

۱-۱۳-۱ قلمرو زمانی: ۹

۲-۱۳-۱ قلمرو مکانی : ۹

۳-۱۳-۱ قلمرو موضوعی: ۹

۱۴-۱ محدودیت ها:..... ۹

۱۵-۱ تعاریف واژگان و اصطلاحات تخصصی:..... ۱۰

۱۶-۱ مدل تحقیق ۱۱

۱-۱۶-۱ قابلیت‌های فرا ساختاری مدیریت دانش : ۱۱

۲-۱۶-۱ قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش : ۱۱

۳-۱۶-۱ اثربخشی سازمان : ۱۲

فصل دوم ۱۴

۱-۲ مقدمه ۱۵

بخش اول ۱۷

۱۹	۳-۲ دانش در مدیریت دانش
۲۰	۱-۳-۲ جدول تعریف دانش از چشم اندازهای مختلف
۲۰	۲-۳-۲ تفاوت میان داده، اطلاعات و دانش
۲۱	۳-۳-۲ تعاریف داده
۲۱	۴-۳-۲ تعاریف اطلاعات
۲۲	۵-۳-۲ تعاریف دانش
۲۳	۶-۳-۲ ابعاد دانش
۲۳	۷-۳-۲ طبقه بندی انواع دانش
۲۴	۸-۳-۲ انواع دانش از نظر نوناکا
۲۴	۹-۳-۲ انواع دانش از نظر جورنا
۲۵	۱۰-۳-۲ طبقه بندی لیدنر و علوی از دانش
۲۷	۱۱-۳-۲ سطوح دانش
۲۷	۴-۲ مدیریت دانش
۲۷	۱-۴-۲ تعریف مدیریت دانش
۳۳	۲-۴-۲ کارکرد مدیریت دانش
۳۴	۳-۴-۲ چرخه عمومی مدیریت دانش
۳۵	۴-۴-۲ اهداف مدیریت دانش
۳۵	۵-۴-۲ ریشه های تاریخی مدیریت دانش
۳۵	۶-۴-۲ عوامل موثر در توسعه عصر دانایی
۳۶	۷-۴-۲ جامعه جدید سازمانها
۳۶	۸-۴-۲ دوران گذار به جامعه دانشی
۳۷	۹-۴-۲ چالش های جامعه و سازمان در عصر دانایی
۳۷	۱۰-۴-۲ کسب مزیت رقابتی در عصر دانایی
۳۹	۱۱-۴-۲ انواع تئوری های مدیریت دانش
۳۹	۱-۱۱-۴-۲ تئوری مدیریت دانش جامع
۴۱	۲-۱۱-۴-۲ تئوری مدیریت دانش تیمی
۴۱	۳-۱۱-۴-۲ تئوری مدیریت دانش جامعه گرا

- ۴۲ نقش دانش آفرینی در کسب مزیت رقابتی ۱۲-۴-۲
- ۴۴ خلق دانش در مقابل تجاری سازی دانش ۱۳-۴-۲
- ۴۵ دیدگاه ها و رویکردهای موثر بر دانش سازمان ۱۴-۴-۲
- ۴۵ رویکرد منبع محور به سازمان ۱-۱۴-۴-۲
- ۴۶ رویکرد دانش محور به سازمان ۲-۱۴-۴-۲
- ۴۸ تئوری سرمایه اجتماعی ۳-۱۴-۴-۲
- ۴۹ ظرفیت جذب و تلفیق دانش ۱۵-۴-۲
- ۵۰ یادگیری سازمانی ۱۶-۴-۲
- ۵۲ منابع و قابلیت های سازمانی ۱۷-۴-۲
- ۵۳ قابلیت های مدیریت دانش ۵-۲
- ۵۴ قابلیت فراساختاری مدیریت دانش ۱-۵-۲
- ۵۵ فرهنگ سازمان ۱-۱-۵-۲
- ۵۵ فرهنگ اعتماد ۱-۱-۱-۵-۲
- ۵۶ فرهنگ مشارکت ۲-۱-۱-۵-۲
- ۵۷ فرهنگ یادگیری ۳-۱-۱-۵-۲
- ۵۸ فرهنگ تسهیم دانش ۴-۱-۱-۵-۲
- ۵۸ ساختار سازمانی ۲-۱-۵-۲
- ۵۹ رسمیت ۱-۲-۱-۵-۲
- ۵۹ تمرکز ۲-۲-۱-۵-۲
- ۶۰ زدودن مرزها و سیال بودن دانش ۳-۲-۱-۵-۲
- ۶۰ شبکه ها و ساختارهای غیر رسمی ۴-۲-۱-۵-۲
- ۶۱ استفاده از تیم ها و پاداش به تیم : ۵-۲-۱-۵-۲
- ۶۲ حرفه گرایی ۶-۲-۱-۵-۲
- ۶۳ تکنولوژی ۳-۱-۵-۲
- ۶۵ قابلیت فرایندی مدیریت دانش ۲-۵-۲
- ۶۶ فرایند کسب دانش ۱-۲-۵-۲
- ۶۶ فرایند تبدیل دانش ۲-۲-۵-۲

۶۸ فرایند بکارگیری دانش ۳-۲-۵-۲
۶۸ فرایند نگهداری دانش ۴-۲-۵-۲
۶۹ اثربخشی سازمانی ۶-۲
۷۵ بررسی تاریخی اثربخشی سازمانی ۱-۶-۲
۷۷ علائم اثربخشی سازمانی ۲-۶-۲
۷۸ معیارهای اثربخشی سازمانی ۳-۶-۲
۸۳ رویکرد های سنجش اثربخشی سازمانی ۴-۶-۲
۸۳ رویکردهای سنتی برای سنجش اثربخشی سازمانی ۱-۴-۶-۲
۸۳ رویکرد نیل به هدف ۱-۱-۴-۶-۲
۸۴ رویکرد سیستمی ۲-۱-۴-۶-۲
۸۵ رویکرد مبتنی بر فرایند درونی سازمان ۳-۱-۴-۶-۲
۸۶ رویکردهای اثربخشی همزمان ۲-۴-۶-۲
۸۶ رویکردهای مبتنی بر تامین رضایت گروه های ذینفع ۱-۲-۴-۶-۲
۸۸ رویکرد مبتنی بر ارزش های رقابتی ۲-۲-۴-۶-۲
۹۴ مقایسه رویکرد های اثربخشی سازمانی ۳-۴-۶-۲
۹۵ سایر رویکردهای اثربخشی سازمانی ۵-۴-۶-۲
۹۷ پیشینه تحقیق ۷-۲
۱۰۹ تحقیقات انجام شده در ایران : ۱۴-۷-۲
۱۱۱ مدل مفهومی تحقیق : ۸-۲

۱۱۴ فصل سوم

۱۱۵ مقدمه ۱-۳
۱۱۶ روش تحقیق ۲-۳
۱۱۸ روش گردآوری داده های تحقیق: ۳-۳
۱۱۹ پرسشنامه: ۱-۳-۳
۱۲۰ مطالعات کتابخانه ای ۲-۳-۳
۱۲۲ ابزار اندازه گیری تحقیق(پرسشنامه): ۴-۳
۱۲۲ مراحل طراحی پرسشنامه ۱-۴-۳

۱۲۲ ۲-۴-۳ محتوای پرسشنامه
۱۲۳ ۳-۴-۳ روایی پرسشنامه(اعتبار)
۱۲۳ ۴-۴-۳ پایایی پرسشنامه(اعتماد)
۱۲۴ ۵-۳ جامعه آماری تحقیق
۱۲۵ ۱-۵-۳ نمونه و روش نمونه گیری
۱۲۵ ۲-۵-۳ روش تعیین حجم نمونه
۱۲۶ ۶-۳ آزمونهای مورد استفاده
۱۲۷ ۷-۳ روشهای آماری مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از:
۱۲۷ ۱-۷-۳ آمار توصیفی
۱۲۷ ۲-۷-۳ آمار استنباطی
۱۲۷ ۳-۷-۳ نرم افزار های بکارگرفته شده در تحقیق حاضر
۱۲۹	فصل چهارم
۱۳۰ ۱-۴ مقدمه
۱۳۱ ۲-۴ تجزیه و تحلیل داده های جمعیت شناسی پاسخ دهندگان
۱۳۲ ۱-۲-۴ توزیع جنسیت پاسخ دهندگان
۱۳۳ ۲-۲-۴ توزیع میزان تحصیلات پاسخ دهندگان
۱۳۴ ۳-۲-۴ توزیع میزان سابقه کاری پاسخ دهندگان
۱۳۵ ۴-۲-۴ توزیع وضعیت سنی پاسخ دهندگان
۱۳۶ ۳-۴ آمار استنباطی
۱۳۶ ۱-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر تکنولوژی
۱۳۶ ۲-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر فراساختار فرهنگ
۱۳۷ ۳-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر ساختار
۱۳۷ ۵-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر کسب دانش
۱۳۸ ۵-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر تبدیل دانش
۱۳۸ ۶-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر کاربرد دانش
۱۳۹ ۷-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر حفظ دانش
۱۳۹ ۸-۳-۴ آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر اثربخشی سازمانی

۱۴۰	۴-۴ آزمون فرضیه ها
۱۴۰	۵-۴ آزمون فرضیات
۱۴۰	۱-۵-۴ فرضیه اصلی اول:
۱۴۱	۱-۱-۵-۴ فرضیه فرعی ۱
۱۴۲	۲-۱-۵-۴ فرضیه فرعی ۲
۱۴۲	۳-۱-۵-۴ فرضیه فرعی ۳
۱۴۳	۲-۵-۴ فرضیه اصلی دوم :
۱۴۴	۱-۲-۵-۴ فرضیه فرعی ۴
۱۴۵	۲-۲-۵-۴ فرضیه فرعی ۵
۱۴۵	۳-۲-۵-۴ فرضیه فرعی ۶
۱۴۶	۴-۲-۵-۴ فرضیه فرعی ۷
۱۴۷	۷-۴ آزمون کروسکال والیس:
۱۴۷	۱-۷-۴ بررسی دیدگاه پاسخ دهندگان بر اساس مدرک تحصیلی آن ها
۱۴۸	۲-۷-۴ بررسی دیدگاه پاسخ دهندگان بر اساس سابقه کاری
۱۵۰	فصل پنجم
۱۵۱	۱-۵ مقدمه
۱۵۲	۲-۵ نتایج بررسیهای جمعیت شناختی
۱۵۲	۱-۲-۵ جنس
۱۵۲	۲-۲-۵ سن
۱۵۲	۳-۲-۵ تحصیلات
۱۵۲	۴-۲-۵ سابقه کاری
۱۵۳	۳-۵ نتایج بررسی فرضیات تحقیق
۱۵۳	۱-۳-۵ نتیجه آزمون فرضیه اصلی اول
۱۵۳	۲-۳-۵ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۱
۱۵۳	۳-۳-۵ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۲
۱۵۴	۴-۳-۵ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۳
۱۵۴	۵-۳-۵ نتیجه آزمون فرضیه اصلی دوم

۱۵۵	۴	۶-۳-۵	نتیجه آزمون فرضیه فرعی
۱۵۵	۵	۷-۳-۵	نتیجه آزمون فرضیه فرعی
۱۵۵	۶	۸-۳-۵	نتیجه آزمون فرضیه فرعی
۱۵۶	۷	۸-۳-۵	نتیجه آزمون فرضیه فرعی
۱۵۷	۴-۵	پیشنهادات
۱۶۵	۵-۵	پیشنهاداتی برای سایر محققان
۱۶۷		منابع و پیوستها
۱۷۰		منابع فارسی
۱۷۰		منابع لاتین

فهرست جداول

- جدول شماره ۱-۲: تعریف دانش از چشم اندازه‌های مختلف ۲۰
- جدول شماره ۲-۲: تعریف انواع مختلف دانش در ساختارهای پنجگانه مینزبرگ ۲۵
- جدول شماره ۳-۲: انواع طبقه بندی دانش و مثال هایی از آنها ۲۶
- جدول شماره ۴-۲: تعاریف مدیریت دانش ۳۱
- جدول شماره ۵-۲: تعاریف اثربخشی سازمانی ۷۴
- جدول شماره ۶-۲: سیر تاریخی اثربخشی سازمانی ۷۶
- جدول شماره ۷-۲: ارتباط بین متغیرهای علی، میانجی و بازدهی ۷۸
- جدول شماره ۸-۲: فهرست معیارهای اثربخشی سازمانی ۷۹
- جدول شماره ۹-۲: شاخص های اثربخشی سازمانی انتخاب شده بوسیله گروههای ذینفع ۸۷
- جدول شماره ۱۰-۲: کانون های هشتگانه معیارهای اثربخشی ۹۰
- جدول شماره ۱۱-۲: خلاصه مدل های رویکرد ارزش های رقابتی ۹۲
- جدول شماره ۱۲-۲: مقایسه رویکردهای سه گانه اثربخشی سازمانی ۹۵
- جدول شماره ۱۳-۲: مقایسه ۹ رویکرد اثربخشی ارائه شده توسط فیلد و هوس ۹۶
- جدول شماره ۱-۳: ترکیب سئوالات در پرسشنامه ۱۲۰
- جدول شماره ۱-۴: توزیع جنسیت پاسخ دهندگان ۱۳۲
- جدول شماره ۲-۴: توزیع وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان ۱۳۳
- جدول شماره ۳-۴: توزیع وضعیت سابقه کاری پاسخ دهندگان ۱۳۴
- جدول شماره ۴-۴: توزیع سنی پاسخ دهندگان ۱۳۵
- جدول شماره ۵-۴: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر فراساختار تکنولوژی ۱۳۶
- جدول شماره ۶-۴: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر فرهنگ ۱۳۶

- جدول شماره ۴-۷: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر ساختار..... ۱۳۷
- جدول شماره ۴-۸: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر کسب دانش..... ۱۳۷
- جدول شماره ۴-۹: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر تبدیل دانش..... ۱۳۸
- جدول شماره ۴-۱۰: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر کاربرد دانش..... ۱۳۸
- جدول شماره ۴-۱۱: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر حفظ دانش..... ۱۳۹
- جدول شماره ۴-۱۲: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر اثربخشی سازمانی..... ۱۳۹
- جدول شماره ۴-۱۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه اصلی اول..... ۱۴۰
- جدول شماره ۴-۱۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی اول..... ۱۴۱
- جدول شماره ۴-۱۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی دوم..... ۱۴۲
- جدول شماره ۴-۱۶: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی سوم..... ۱۴۳
- جدول شماره ۴-۱۷: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه اصلی دوم..... ۱۴۳
- جدول شماره ۴-۱۸: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی چهارم..... ۱۴۴
- جدول شماره ۴-۱۹: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی پنجم..... ۱۴۵
- جدول شماره ۴-۲۰: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی ششم..... ۱۴۶
- جدول شماره ۴-۲۱: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی هفتم..... ۱۴۶
- جدول شماره ۴-۲۲: نتیجه آزمون کروسکال والیس بر اساس مدرک تحصیلی..... ۱۴۷
- جدول شماره ۴-۲۳: نتیجه آزمون کروسکال والیس بر اساس سابقه خدمت..... ۱۴۸
- جدول شماره ۵-۱: نتیجه آزمون فرضیات تحقیق..... ۱۵۶

فهرست نمودارها و اشکال

- شکل شماره ۱-۲: داده ها، اطلاعات و دانش..... ۲۲
- شکل شماره ۲-۲: چرخه عمومی مدیریت دانش..... ۳۴
- شکل شماره ۳-۲: مدل درونداد-برونداد مدیریت دانش..... ۶۷
- شکل شماره ۴-۲: مدل سه بعدی اثربخشی سازمانی..... ۸۹
- شکل شماره ۵-۲: مدل چهارگانه اثربخشی سازمانی..... ۹۱
- شکل شماره ۶-۲: مدل مفهومی تحقیق..... ۱۱۱
- نمودار شماره ۱-۴: توزیع وضعیت جنسی پاسخ دهندگان..... ۱۳۲
- نمودار شماره ۲-۴: توزیع وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان..... ۱۳۳
- نمودار شماره ۳-۴: توزیع وضعیت سابقه کاری پاسخ دهندگان..... ۱۳۴
- نمودار شماره ۴-۴: توزیع وضعیت سنی پاسخ دهندگان..... ۱۳۵

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

در سال های اخیر، سازمان ها و شرکت های مختلف پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، دانش کار، مدیریت دانش و سازمان های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می دهند. پیتر دراگر با بکارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان ها می دهد که در آن به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. سازمان دانشی به توانایی هایی که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد اشاره دارد. مدیریت دانش تلاش نوین قرن مرسوم به عصر دانش برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه های دانشی سازمان ها است و به این اشاره دارد که سرمایه گذاری در علم بهترین و بیشترین سود را به بار می آورد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰).

امروزه شرایط و فضای رقابتی سازمانها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده است. این فضا به سرعت در حال تغییر است به گونه ای که برای بیشتر سازمانها این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آنهاست. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی برای سازمان ها بوجود آورده 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: ۳۹). در عصر کنونی دانش، سازمان ها دریافته اند که در این عصر عمر آنها تداوم نخواهد یافت مگر اینکه یک راهبرد برای مدیریت و ارزش گذاری دانش سازمانی خود داشته باشند.

۲-۱ بیان مسئله

سازمانهای سلسله مراتبی بزرگ که زمانی به لحاظ تسهیلات فیزیکی و زیر ساخت های فناوری گسترده، رسوخ ناپذیر تلقی می شدند، امروز در پاسخ به نیازهای بازار و تقاضاهای جدید و حل مسایل و مشکلات و حتی بقای خویش با مشکل مواجهند. در چنین محیطی لازم است از چابکی و انعطاف پذیری