

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی

جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش

شهر اهواز

استاد راهنما:

دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور:

دکتر نور علی فرخی

استاد داور:

دکتر مصطفی نیکنامی

دانشجو:

سپیده جعفری

پروردگار بزرگ را که مویبت اندیشیدن ولذت آموختن را به بندگانش عطا فرمود، شاکر و سپاسگزارم. هم او که دستم را توان، اندیشه ام را کثایش، و دلم را تحمل بخشید تا کاری را که بانام و یاد او آغاز کرده بودم، در سایه لطفش به اتمام رسانم.

پروردگار بر من منت بگذار و قدرت و توانایی سپاسگزاری ام ده تا در تمام اوقات قدرشناس اساتیدی باشم که در طول سال ها کوشیدند تا میراث دانش را بر من ارزانی دارند و در برابر این بزرگواران، فروتنی ام ده تا همواره در مقام شاکر دی ایشان باقی بمانم.

استاد کرامت‌آقای دکتر عباس پور؛ لطف و تلاش بی‌دریغ جناب عالی را به هر زبان که پاس بگویم به قدر کفایت نخواهد بود.

استاد بزرگوار آقای دکتر فرخی؛ بر خود لازم می‌دانم کمال تشکر و قدر دانی را به پاس مشاوره ها و زحماتتان داشته باشم.

پنجمین از آقای دکتر نیکنامی؛ استاد ارجمندم که زحمت داورمی این پایان نامه را قبول کردند، تقدیر و تشکر می‌کنم.

در نهایت از مسئولین محترم آموزش و پرورش و همه کارمندانی که در اجرای پژوهش، همکاری بی‌دریغ نمودند، سپاسگزاری می‌کنم.

تقدیم بہ پدر و مادر عزیزم

مہربان فرشتگانی کہ:

لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربہ ہای یکتا و زیبای

زندگی ام، مدیون حضور سبز آہناست.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهر اهواز" انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات جزء روش های توصیفی-همبستگی است. متغیرهای این پژوهش شامل فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه نیمرخ فرهنگ سازمانی ساروس و دیگران (۲۰۰۲) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) با پایایی ۰/۹۴ می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر اهواز بود که تعداد کل آنها ۳۱۷ نفر بودند و نمونه آماری بر طبق جدول مورگان ۱۷۵ نفر به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری از شاخص های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و آمار استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون همزمان و آزمون t استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین عوامل هفتگانه فرهنگ سازمانی (رقابت پذیری، مسئولیت اجتماعی، حمایت گری، نوآوری، تأکید بر پاداش، جهت گیری عملکرد با مدیریت دانش) ($r=0/82, p<0/01$) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که فرهنگ سازمانی متغیر پیش بین مناسبی برای مدیریت دانش می باشد یعنی با ورود همزمان کلیه عوامل فرهنگ سازمانی در حدود ۰/۷۱ تغییرات مربوط به استقرار مدیریت دانش را می توان با آنها پیش بینی نمود. با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در استقرار فرایندهای مدیریت دانش، لازم است مسئولین آموزش و پرورش با بستر فرهنگ سازمانی مناسب، زمینه های کاربرد مؤثرتر دانش را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی- مدیریت دانش- آموزش و پرورش

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

- مقدمه ۱۵
- بیان مسله ۱۷
- اهمیت و ضرورت تحقیق ۱۸
- اهداف تحقیق ۲۰
- سوال های تحقیق ۲۰
- متغیر های تحقیق ۲۱
- تعریف مفاهیم تحقیق ۲۱

فصل دوم: ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

- مقدمه ۲۷
- مدیریت دانش ۳۰
- فرایند تشکیل دانش ۳۰
- انواع دانش ۳۲

36.....	تعریف مدیریت دانش
37.....	تاریخچه مدیریت دانش
39.....	ضرورت و اهمیت مدیریت دانش
41.....	مدلهای مدیریت دانش
41.....	مدل هیسیک
41.....	مدل مک. م. مک الروی
41.....	مدل ویگ
41.....	مدل بک من
42.....	فرهنگ سازمانی
42.....	تعریف فرهنگ سازمانی
43.....	تاریخچه فرهنگ سازمانی
44.....	ویژگی های فرهنگ سازمانی
45.....	اهمیت فرهنگ سازمانی
46.....	طبقه بندی های فرهنگ سازمانی
46.....	طبقه بندی هریسون
47.....	طبقه بندی هندی
47.....	طبقه بندی شاین
48.....	طبقه بندی ویلیامز و دیگران
48.....	الگوهای فرهنگ سازمانی
48.....	الگوی اوچی
4.....	الگوی پترز و واترمن

50.....	الگوی S مک کنزی
50.....	الگوی ساروس و دیگران
56.....	تغییر فرهنگ سازمانی
57.....	ابزار تغییر فرهنگ سازمانی
58.....	الگوهای تغییر فرهنگ سازمانی
58.....	الگوی گانزالز
58.....	الگوی لوین
59.....	تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش
59.....	پیشینه تحقیق
59.....	تحقیقات داخلی
61.....	تحقیقات خارجی
64.....	چاقوب نظری پژوهش و ارائه مدل مفهومی آن
فصل سوم: معرفی روش شناسی پژوهش	
68.....	مقدمه
68.....	روش پژوهش
69.....	جامعه آماری
69.....	حجم نمونه و روش نمونه گیری
70.....	ابزار و روش گردآوری اطلاعات
70.....	پرسشنامه نیمرخ فرهنگ سازمانی
71.....	پرسشنامه مدیریت دانش
72.....	روایی ابزار پژوهش

73..... پایایی ابزار پژوهش

73..... روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

76..... مقدمه

77..... بخش اول: توصیف ویژگی های جمعیت شناختی

80..... بخش دوم: توصیف یافته های پژوهش

80..... سؤال اول پژوهش

81..... سؤال دوم پژوهش

83..... بخش سوم: تحلیل استنباطی یافته های پژوهش

83..... سؤال سوم پژوهش

83..... سؤال چهارم پژوهش

84..... سؤال پنجم پژوهش

84..... سؤال ششم پژوهش

84..... سؤال هفتم پژوهش

85..... سؤال هشتم پژوهش

85..... سؤال نهم پژوهش

85..... سؤال اصلی پژوهش

89..... سؤال دهم پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

93..... مقدمه

93..... سؤال اول پژوهش

- 93..... سؤال دوم پژوهش
- 94..... سؤال سوم پژوهش
- 94..... سؤال چهارم پژوهش
- 94..... سؤال پنجم پژوهش
- 94..... سؤال ششم پژوهش
- 95..... سؤال هفتم پژوهش
- 95..... سؤال هشتم پژوهش
- 95..... سؤال نهم پژوهش
- 95..... سؤال اصلی پژوهش
- 95..... سؤال دهم پژوهش
- 96..... بحث و نتیجه گیری (پیوند یافته های پژوهش با مبانی نظری پژوهش)
- 96..... سؤال اول پژوهش
- 96..... سؤال دوم پژوهش
- 97..... سؤال سوم پژوهش
- 97..... سؤال چهارم پژوهش
- 98..... سؤال پنجم پژوهش
- 99..... سؤال ششم پژوهش
- 99..... سؤال هفتم پژوهش
- 100..... سؤال هشتم پژوهش
- 101..... سؤال نهم پژوهش
- 101..... سؤال اصلی پژوهش

104..... سؤال دهم پژوهش

104..... محدودیت ها

105..... پیشنهادات کاربردی

107..... پیشنهادات برای پژوهش های آتی

منابع و ماخذ

109..... منابع فارسی

113..... منابع خارجی

پیوست

117..... پرسشنامه

فهرست جداول

- جدول (۱-۲) رده شناسی سلسله مراتبی دانش 31
- جدول (۲-۲) تعریف مدیریت دانش از دیدگاه صاحب نظران 37
- جدول (۳-۲) گاهشمار مدیریت دانش 38
- جدول (۴-۲) ارزشهای فرهنگی طبق نظریه اوچی 49
- جدول (۵-۲) عوامل فرهنگ سازمانی و ویژگی های آنها 51
- جدول (۱-۳) توزیع فراوانی جامعه و نمونه انتخاب شده پژوهش 70
- جدول (۲-۳) گویه های مرتبط با عوامل فرهنگ سازمانی 71
- جدول (۳-۳) گویه های مرتبط با مؤلفه های مدیریت دانش 72
- جدول (۱-۴) توزیع فراوانی و درصد سن کارکنان 77
- جدول (۲-۴) توزیع فراوانی و درصد تحصیلات کارکنان 78
- جدول (۳-۴) توزیع فراوانی و درصد سابقه خدمت کارکنان 78
- جدول (۴-۴) توزیع فراوانی و درصد شرکت کارکنان در دوره های آموزشی 79
- جدول (۵-۴) شاخص های توصیف عوامل فرهنگ سازمانی از نظر کارکنان 80
- جدول (۶-۴) شاخص های توصیفی مؤلفه های مدیریت دانش از نظر کارکنان 82

- جدول (۴-۷) ضریب همبستگی بین رقابت پذیری و استقرار مدیریت دانش 83
- جدول (۴-۸) ضریب همبستگی بین مسئولیت اجتماعی و استقرار مدیریت دانش 83
- جدول (۴-۹) ضریب همبستگی بین حمایت گری و استقرار مدیریت دانش 84
- جدول (۴-۱۰) ضریب همبستگی بین نوآوری و استقرار مدیریت دانش 84
- جدول (۴-۱۱) ضریب همبستگی بین تأکید بر پاداش و استقرار مدیریت دانش 84
- جدول (۴-۱۲) ضریب همبستگی بین جهت گیری عملکرد و استقرار مدیریت دانش 85
- جدول (۴-۱۳) ضریب همبستگی بین ثبات و استقرار مدیریت دانش 85
- جدول (۴-۱۴) ضریب همبستگی بین نمره کل فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش 85
- جدول (۴-۱۵) آماره های $k-s$ برای توزیع هر کدام از متغیرهای پژوهش 87
- جدول (۴-۱۶) ضرایب همبستگی چندگانه حاصل از تحلیل رگرسیون در پیش بینی استقرار مدیریت دانش بر اساس عوامل هفتگانه فرهنگ سازمانی 88
- جدول (۴-۱۷) برآورد برازش مدل رگرسیون با استفاده از آزمون F (تحلیل واریانس) 88
- جدول (۴-۱۸) خلاصه جداول ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون همزمان 88
- جدول (۴-۱۹) نتایج آزمون t بین دیدگاه کارمندان زن و مرد در مورد استقرار مدیریت دانش 89
- جدول (۴-۲۰) تحلیل واریانس نظرات کارمندان در مدیریت دانش بر اساس میزان شرکت در دوره های آموزشی 90
- جدول (۴-۲۱) نتایج تحلیل واریانس نظرات کارمندان در مورد مدیریت دانش بر اساس سطح تحصیلات آنها 90
- جدول (۴-۲۲) نتایج تحلیل واریانس نظرات کارمندان در مورد مدیریت دانش بر اساس سابقه خدمت 91

فهرست نمودارها و شکلها

- شکل (۱-۲) چارچوب نظری و پیشینه تحقیق 29
- شکل (۲-۲) روابط بازگشتی میان داده، اطلاعات و دانش 31
- شکل (۳-۲) سلسله مراتب دانش از نظر کلین 32
- شکل (۵-۲) چارچوب مفهومی پژوهش 64
- نمودار (۱-۴) توزیع درصد سن کارمندان 77
- نمودار (۲-۴) توزیع درصد تحصیلات کارمندان 78
- نمودار (۳-۴) توزیع درصد سابقه خدمت کارمندان 79
- نمودار (۴-۴) توزیع درصد شرکت کارمندان در دوره های آموزشی 80
- نمودار (۵-۴) میانگین عوامل هفتگانه فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارمندان 81
- نمودار (۶-۴) میانگین مؤلفه های استقرار مدیریت دانش از دیدگاه کارمندان 82

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه:

شدت رقابت کسب و کار جهانی، پویایی گرایی، عدم قطعیت و پیچیدگی فرایند محیط باعث شده است که دانش یکی از دارایی های ارزشمند سازمان باشد (دشپاند، فارلی و وبستر^۱، ۱۹۹۳، به نقل از درسان کیلیک^۲، ۲۰۰۵، ص ۷) به نحوی که در یکی دو دهه اخیر دانشمندان اذعان کردند که اساس رقابت در حال تغییر بوده و موفقیت سازمانها با میزان تاکید و توجه آنها به دانش مرتبط است. (افرازه، ۱۳۸۴، ص ۷). دانش ابزار قدرتمندی است که می تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نو آوری ها را ممکن سازد (محمدی فاتح، سبحانی و محمدی، ۱۳۸۷، ص ۱۹).

در سال های اخیر، در سازمانها و شرکت های مختلف مفاهیمی چون کار دانشی، دانش کار، مدیریت دانش، سازمانهای دانشی خبر از شدت یافتن توجه سازمانها به دارایی های دانشی خود می دهد. پیتراکر با بکار گیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها می دهد که در آنها بجای قدرت بازو قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی می توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی تواند به اندازه دانش مهم باشد. سازمان دانشی به توانمندیهای دست می یابد که قادر است از نیروی اندک قدرتی عظیم بسازد (الوانی، ۱۳۷۷، ص ۲۸۳).

¹ Farley & Webster

² Dursun-kilic

سازمانهای امروزی باید استراتژی هایی را برای خلق، تسهیم، انتقال و کاربرد دانش کلیدی مرتبط با ماموریت خود تدوین نمایند و از آن به عنوان یک مزیت رقابتی بهره جویند. مزیت رقابتی به توانایی یک سازمان در شکل دادن و یکپارچه سازی دانش در استراتژی های ارزش زای آن بستگی دارد. برای دستیابی به حفظ مزیت رقابتی، سازمانها باید ابزارهایی را برای خلق، انتقال و یکپارچه سازی دانش توسعه دهند، یکی از ابزارهایی که می تواند سازمان ها را در تامین این هدف یاری دهد مدیریت دانش است (مایفیلد^۱، ۲۰۰۸).

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها جهت تسلط بر اطلاعات و دانش مهم که بخشی از حافظه سازمان است و معمولاً در یک قالب بدون ساختار بوده و برای موفقیت سازمان، دانش شکلی از سرمایه است که باید در یک قالب و شکلی که بتواند بین افراد مبادله شود، وجود داشته باشد و همچنین در کل سازمان توسعه یابد (کلی رینر^۲، ۲۰۰۷). تعریف جامع بروکس از مدیریت دانش، برای نظام های پایدار و مطمئن، به سازمان یکپارچه ای معطوف است که می تواند در مرکز ارزش های محوری خود، مرزهای عمودی، افقی، خارجی، و جغرافیایی خویش را مدیریت کند و با توسل به اعتماد، به هم متصل سازد (لانگاستاف و یاکوی^۳، ۲۰۰۲).

بسیاری از محققان از جمله دی لانگ و فاهی^۴ در تحقیقات خود نشان دادند درصد بالایی از سازمانها که به اجرای استراتژی 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). در واقع فرهنگ سازمانی یک الزامی برای مدیریت موفق دانش است. فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است. در کل یک فرهنگ حامی مدیریت دانش آن است که به دانش ارزش داده و تسهیم، خلق و کاربرد آن را تشویق کند. بزرگترین چالش در تلاش های مدیریت دانش در توسعه چنین فرهنگی واقع است (وانگ^۵، ۲۰۰۵، ص ۶۵).

این تحقیق می کوشد رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر اهواز را بررسی نماید.

1 Mayfield
2 Kelly Rainer
3 Longstaff & Yacovey
4 DeLong & Fahey
5 Wong

بیان مسئله:

در آستانه ورود به جامعه دانش مدار، منبع اصلی اقتصاد دیگر سرمایه یا منابع طبیعی و یا نیروی کار نیست بلکه فقط دانش به عنوان تنها منبع اقتصاد تلقی می شود (دراکر^۱، ۱۹۹۳، ص ۷). دانش، به طور فزاینده ای، به عنوان یک جزء حیاتی برای سازمانها شناخته شده است (سیگانک، مائو و سرایت^۲، ۲۰۱۰). امروزه دانش به عنوان منبعی استراتژیک و ارزشمند و نیز یک دارایی مطرح است و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی و بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند امری سخت و بعضاً ناممکن است (افرازه، ۱۳۸۴، ص ۳).

مدیریت دانش منافع زیادی برای سازمان دارد. منافع مدیریت دانش در یک سازمان در سطح فردی و سازمانی دارد؛ در سطح فردی مدیریت دانش به کارکنان امکان دهد که مهارت ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهیم شدن در دانش آنها و یادگیری ارتقاء دهند تا به رشد حرفه ای دست یابند. در سطح سازمانی، مدیریت دانش چهار منفعت عمده برای یک سازمان دارد؛ ارتقای عملکرد سازمان از طریق کارایی، بهره وری، کیفیت و نوآوری، لذا سازمان ها مدیریت دانش را به منزله یک راهبرد و امتیاز رقابتی به حساب می آورند (سیف الهی و داوری، ۱۳۸۷، صص ۳۸-۳۶).

اما بسیاری از طرح ها و برنامه های مدیریت دانش در فرایند عمل با شکست مواجه شده اند. نتیجه تحقیقات نشان داده است که یکی از عوامل مهم شکست برنامه های مدیریت دانش بی توجهی به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ غالب یک شرکت می تواند مانعی اصلی برای ایجاد و کاربرد سرمایه دانش باشد بر این اساس به منظور تضمین جریان بهینه دانش وجود فرهنگی متناسب و پشتیبان حیاتی است. تحقیقات در شرکت هایی نظیر هیولت یا کارد، هوندا، ماتسوشیتا و ... نشان داده است وجود یک فرهنگ ضعیف و فاقد انعطاف در سازمان موجب می شود که کارکنان سازمان به رویه های موجود در سازمان عادت کنند و هیچ گونه تمایلی به نوآوری و خلق ایده های جدید نداشته باشند و از طرف دیگر از تسهیم دانسته های خود با دیگران و تبدیل آن دانسته ها به مهارت هایی که بتواند در حل مشکلات سازمان موثر باشد ترس دارند، در حالی که یک فرهنگ پویا و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند در برابر تغییرات، سریع و به خوبی از خود واکنش نشان می دهد و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می دهد (داونپورت و پروساک^۳، ترجمه رحمان سرشت، ۱۳۷۹، ص ۲۸).

1 Druker

2 Ciganek, Mao and Srite

3 Davenport & Prusak

سازمان ها باید فرایندهای لازم جهت رشد و پرورش دانش را فراهم کنند و در غیر این صورت احتمال از دست دادن دانش زیاد است. پس سازمان ها به خصوص سازمان های آموزشی باید به این نکته مهم توجه کنند که اگر نتوانند دانش های نهفته افراد را مورد شناسایی قرار دهند و به دانش آشکار تبدیل کنند، در اثر فراموشی این دانش ها را از دست خواهند داد. لذا باید با اداره مناسب و بستر فرهنگ سازمانی مناسب، زمینه های کار برد مؤثرتر دانش را فراهم آورد. بنابراین سازمانی همانند آموزش و پرورش که عهده دار تعلیم و تربیت می باشد باید سعی در جهت استفاده از دانش موجود در سازمان داشته باشد تا بتواند در محیط پر رقابت دنیای امروز صاحبان دانایی یا همان مهم ترین سرمایه های سازمان را حفظ نماید.

مساله اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر اهواز می باشد. این تحقیق در پی پاسخگویی به این سوال می باشد که آیا بین عوامل فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر اهواز رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق:

دانش را می توان بزرگترین مزیت رقابتی شرکتها در عرصه اقتصاد جهانی به شمار آورد. مزیت های ناشی از توجه به دانش پایدار هستند زیرا هم سود بیشتری عاید شرکت می کنند و هم می توانند به صورت رویه ای خاص ادامه یابند. بر خلاف سرمایه های مادی که در صورت استفاده از ارزش آنها کاسته می شود؛ ارزش سرمایه دانش همراه با استفاده ای که از آن می شود، افزایش می یابد (داونپورت، پروساک، ترجمه رحمان سرشت، ۱۳۷۹، ص ۴۴-۳۹).

اما شرکت ها برای بقا و رقابت در جامعه دانش، بایستی مدیریت دارایی فکری خویش را بیاموزند (پروست^۱ و همکاران، ترجمه حسینی خواه، ۱۳۸۵، ص ۱۱) و بدیهی است که چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر تکنیک و روشی که رشد و اشاعه بهتر آن را فراهم کند، استفاده شود (عدلی، ۱۳۸۳، ص ۴۷). در بسیاری از پژوهش ها و مقالات منتشر شده بر تاثیر کلیدی فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش با اثر بخشی تسهیم دانش اشاره شده است (داونپورت، ۱۹۹۸، مارتنسون^۲، ۲۰۰۱، گلد^۳، ۲۰۰۱، بس^۱، ۲۰۰۴، به نقل از یه^۲ و دیگران، ۲۰۰۶) به طور کلی، یکی از عوامل تاثیر گذار بر موفقیت

1 Probst

2 Martenson

3 Golge

مدیریت دانش در سازمانها، فرهنگ سازمانی است (کریستوفن^۳، ۲۰۰۸). فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود (دفت، ۱۳۸۹، ص ۳۹۴). بنابراین، قادر بودن به ایجاد فرهنگی که در آن قابلیت دسترسی به دانش آسان می باشد برای مدیران در طی اجرای فرایند مدیریت دانش ضروری می باشد (جونگک یه، کیولایی و جوشی، ۲۰۰۶). در کشورها علی رغم تاکید مسئولان بر اقتصاد دانش محور و استفاده از دانش به مثابه عامل ارتقای قابلیت رقابت، به نظر می رسد مدیریت دانش به اندازه کافی مورد عنایت واقع نشده است. ادامه این بی توجهی می تواند موجب کند شدن حرکت به سوی چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران شود و باعث ایجاد مشکلات و زیان هایی نظیر موارد زیر در سازمانها شود:

- عدم نشانه های ابداع و ابتکار
- احتکار دانش به جای ازدیاد آن
- استفاده محدود از دانش های موجود
- ترس از تسهیم دانش و نا توانی در تسهیم آن
- در اختیار نبودن دانش های حساس و کلیدی برای تصمیم گیری
- نبود ساختار و سیستم انگیزشی مناسب برای تهیه دانش (افرازه، ۱۳۸۴).

در نهایت می توان گفت هر سازمانی که بخواهد به سمت مدیریت دانش حرکت کند نیازمند توجه ویژه به مبحث فرهنگ به عنوان زیربنای اساسی موفقیت مدیریت دانش می باشد. از آنجایی که سازمان آموزش و پرورش نیز یکی از سازمانهایی است که به سمت مدیریت دانش حرکت می کند، آگاهی از رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در آن از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

اهداف تحقیق:

هدف اصلی:

۱- تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهر اهواز.

اهداف فرعی: