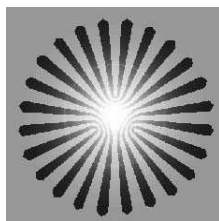


بسمه تعالی
جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



دانشگاه پیام نور

گروه مدیریت دولتی-منابع انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی(منابع انسانی)

«بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

در دانشگاه پیام نور استان تهران»

استاد راهنما:جناب آقای دکتر علی اکبر احمدی

استاد مشاور:جناب آقای دکتر مجتبی رجب بیگی

نگارش: خدیجه مقدر

سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹

تقدیم به :

محضر حق، حضرت دوست که همه توان، اندیشه و وجودم از اوست. علی رغم همه ناسپاسی ها یاری بخش مطلق است و بخشنده . با کسب اجازه از محضر دوست تقدیم به:

همه انسانها که قلبشان برای آزادی، عدالت و حرمت انسانها می تپد. همه آنها که از هیچ کوششی برای سعادت و بهروزی انسانها فروگذار نیستند.

تقدیم به :

همه معلمان، اساتید و آموزگاران بشر ، همه آنها که فکر انسانها را در جهت خوشبختی و نعالی تربیت می کند.

تقدیم به:

پدر و مادر مهربانم که سختیهای بسیاری برای آنها فراهم کردم و در همه حال سپاسگذار آنانم.

تقدیر و تشکر:

در اینجا بر خود لازم می دانم به مصداق «لم یشکر المخلوق ، لم یشکر الخالق» سپاس و قدردانی خود را از راهنمایی های دلسوزانه جناب آقای دکتر سید علی اکبر احمدی و مشاورت گرانقدر جناب آقای دکتر مجتبی رجب بیگی ابراز نمایم.

چکیده

مدیریت دانش که یکی از راه های بهبود بخشیدن به شرایط بقا سازمان است ، زمانی به طور موفقیت آمیز در سازمان اجرا می گردد که از قبل زمینه فرهنگی مناسب با این نظام بستر سازی شده باشد . چرا که هدایت نمودن دانش موجود در سازمان یک امر مردمی است و به طور کامل مربوط به منابع انسانی می گردد و تابعی از فرهنگ کارکنان سازمان می باشد . لذا سازمانها باید برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش ، فرهنگ متناسب با آن را ایجاد نموده و بر اساس آن عمل نمایند .

جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان کلیه مراکز دانشگاه پیام نور استان تهران ، ۷۵۰ نفر می باشد و نمونه این تحقیق شامل کارکنان مراکز (تهران، کرج، شهرری و لواسانات)، ۱۱۲ نفر می باشد. برای گردآوری داده ها در این تحقیق از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که پایایی آن ۰,۷۷ بدست آمد.

پاسخ دهندگان وضعیت فرهنگ سازمانی را در دانشگاه پیام نور استان تهران متوسط و وضعیت مدیریت دانش را قوی ارزیابی کرده اند و نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن شامل : حمایت مدیریت ، تعلق سازمانی ، خلاقیت فردی و سبک رهبری با مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته و سازش با پدیده تعارض با مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران رابطه معنی داری ندارد. همچنین مشخص شد که از بین مولفه های فرهنگ سازمانی در پیش بینی مدیریت دانش فقط مولفه های حمایت مدیریت و تعلق سازمانی قادر به پیش بینی مدیریت دانش هستند و سهم تعلق سازمانی در پیش بینی مدیریت دانش کمی بیشتر از حمایت مدیریت می باشد.

واژگان کلیدی : فرهنگ سازمانی ، مدیریت دانش ، دانشگاه پیام نور استان تهران

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۱ | فصل اول: کلیات تحقیق |
| ۲ | ۱-۱ مقدمه |
| ۳ | ۲-۱ بیان مسئله |
| ۵ | ۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق |
| ۷ | ۴-۱ اهداف تحقیق |
| ۷ | ۱-۴-۱ هدف کلی |
| ۷ | ۲-۴-۱ اهداف جزئی |
| ۸ | ۵-۱ سئوالات تحقیق |
| ۸ | ۶-۱ فرضیات تحقیق |
| ۸ | ۱-۶-۱ فرضیه اصلی |
| ۸ | ۲-۶-۱ فرضیات فرعی |
| ۹ | ۷-۱ روش انجام تحقیق |
| ۹ | ۸-۱ روش و ابزار گردآوری اطلاعات |
| ۹ | ۹-۱ محدودیت های تحقیق |
| ۱۰ | ۱۰-۱ تعریف متغیرها و اصطلاحات تحقیق |
| ۱۳ | فصل دوم: ادبیات موضوع |
| ۱۴ | مقدمه |
| ۱۴ | بخش اول: فرهنگ سازمانی |
| ۱۴ | ۱-۲ مقدمه |
| ۱۵ | ۲-۲ مفهوم فرهنگ و فرهنگ سازمانی |
| ۱۵ | ۱-۲-۲ ریشه شناسی فرهنگ |
| ۱۵ | ۲-۲-۲ مفهوم فرهنگ |
| ۱۸ | ۳-۲-۲ مفهوم فرهنگ سازمانی |
| ۲۳ | ۳-۲ چارچوب فرهنگ سازمانی |
| ۲۵ | ۴-۲ فضا (جو) سازمانی و تفاوت آن با فرهنگ سازمانی |
| ۲۶ | ۱-۴-۲ تفاوت فرهنگ سازمانی و جو سازمانی با استفاده از مدل شاین |
| ۲۸ | ۵-۲ منشا شکل گیری فرهنگ سازمانی |
| ۳۰ | ۶-۲ بقا و ادامه حیات فرهنگ سازمانی |
| ۳۱ | ۱-۶-۲ عوامل عمده حفظ و بقای فرهنگ سازمانی |
| ۳۲ | ۷-۲ عوامل و اجزاء فرهنگ سازمانی |

- ۳۴ ۸-۲ روشهای تشخیص جنبه های فرهنگ سازمانی
- ۳۷ ۹-۲ مدیریت فرهنگ سازمانی
- ۳۸ ۱-۹-۲ فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی
- ۴۰ ۱۰-۲ فرهنگ سازمانی قوی و ضعیف
- ۴۱ ۱۱-۲ مشخصات فرهنگ قوی و ضعیف
- ۴۳ ۱۲-۲ ویژگی های فرهنگ سازمانی
- ۴۶ ۱۳-۲ معیارهای فرهنگ سازمانی
- ۴۸ ۱۴-۲ توسعه فرهنگ
- ۴۹ ۱۵-۲ انواع فرهنگ سازمانی
- ۴۹ ۱-۱۵-۲ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه درویس و میلر
- ۵۲ ۲-۱۵-۲ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کمرون
- ۵۲ ۱۶-۲ الگو های شناخت و بررسی فرهنگ سازمانی
- ۵۲ ۱-۱۶-۲ الگوی (AGIL) پارسونز
- ۵۴ ۲-۱۶-۲ الگوی ویلیام اوشی
- ۵۷ ۳-۱۶-۲ الگوی «لایت وین» و «استرینگر»
- ۵۸ ۴-۱۶-۲ الگوی مبتنی بر هفت S شرکت مکنزی
- ۵۸ ۵-۱۶-۲ الگوی کرت لوین
- ۶۰ ۶-۱۶-۲ مطالعات هافستد در زمینه فرهنگ سازمانی
- ۶۳ ۷-۱۶-۲ مطالعات لامرز هیکسن در زمینه فرهنگ سازمانی
- ۶۴ ۸-۱۶-۲ دیدگاه بارون و والترز
- ۶۵ ۹-۱۶-۲ الگوی «پیترز» و «واترمن»
- ۶۶ ۱۰-۱۶-۲ الگوی استیفن رابینز
- ۶۹ ۱۷-۲ مولفه های فرهنگ سازمانی
- ۷۰ بخش دوم: مدیریت دانش
- ۷۰ ۱۸-۲ مقدمه
- ۷۲ ۱۹-۲ مفهوم داده، اطلاعات و دانش
- ۷۵ ۲۰-۲ انواع دانش
- ۷۸ ۲۱-۲ چرخه دانش
- ۷۹ ۲۲-۲ جریان دانش
- ۸۰ ۲۳-۲ فرایند دانش
- ۸۱ ۲۴-۲ انواع منابع دانش سازمانی
- ۸۲ ۲۵-۲ کارکرد های دانش
- ۸۲ ۲۶-۲ مدیریت دانش چیست؟
- ۸۳ ۲۷-۲ تاریخچه مدیریت دانش

| | |
|-----|---|
| ۸۶ | ۲۸-تعریف مدیریت دانش |
| ۸۸ | ۲۹-رود های موثر بر مدیریت دانش |
| ۸۹ | ۲۹-۱-اقتصاد متغیر جهانی |
| ۸۹ | ۲۹-۲-اندازه شرکت و مدیریت دانش |
| ۹۰ | ۳۰-۲-اهداف مدیریت دانش |
| ۹۱ | ۳۱-۲-اهمیت مدیریت دانش |
| ۹۲ | ۳۲-۲-مزایای مدیریت دانش |
| ۹۶ | ۳۳-۲-عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش |
| ۹۷ | ۳۴-۲-اصول مدیریت دانش |
| ۹۹ | ۳۵-۲-چرخه حیات مدیریت دانش |
| ۱۰۶ | ۳۶-۲-مؤلفه های مدیریت دانش |
| ۱۰۸ | ۳۷-۲-چارچوب نظری تحقیق |
| ۱۱۳ | بخش سوم تحقیقات انجام شده |
| ۱۱۳ | ۳۸-۲-تحقیقات داخلی |
| ۱۱۸ | ۳۹-۲-تحقیقات خارجی |
| ۱۲۸ | فصل سوم: روش تحقیق |
| ۱۲۹ | ۳-۱-روش تحقیق |
| ۱۳۰ | ۳-۲-جامعه آماری |
| ۱۳۰ | ۳-۳-نمونه |
| ۱۳۱ | ۳-۳-۱-روش نمونه گیری |
| ۱۳۱ | ۳-۴-ابزار گردآوری اطلاعات |
| ۱۳۲ | ۳-۵-ویژگیهای فنی ابزار اندازه گیری |
| ۱۳۲ | ۳-۵-۱-روایی |
| ۱۳۲ | ۳-۵-۲-پایایی |
| ۱۳۴ | ۳-۶-روش تجزیه و تحلیل اطلاعات |
| ۱۳۵ | فصل چهارم: یافته های تحقیق |
| ۱۳۶ | ۴-۱-مقدمه |
| ۱۳۶ | ۴-۲-توصیف داده ها |
| ۱۳۶ | ۴-۲-۱-فراوانی و درصد کارکنان زن و مرد |
| ۱۳۷ | ۴-۲-۲-فراوانی و درصد سن کارکنان |
| ۱۳۸ | ۴-۲-۳-فراوانی و درصد وضعیت تحصیلی کارکنان |
| ۱۳۹ | ۴-۲-۴-فراوانی و درصد سابقه کار کارکنان |
| ۱۴۰ | ۴-۳-تحلیل داده ها |
| ۱۴۰ | ۴-۳-۱-تحلیل داده ها(سوال اول تحقیق) |

| | |
|-----|---|
| ۱۴۱ | ۲-۳-۴ تحلیل دادهها(سوال دوم تحقیق) |
| ۱۴۲ | ۳-۳-۴ تحلیل دادهها(فرضیه اصلی) |
| ۱۴۳ | ۴-۳-۴ تحلیل دادهها(فرضیه فرعی ۱) |
| ۱۴۴ | ۵-۳-۴ تحلیل دادهها(فرضیه فرعی ۲) |
| ۱۴۵ | ۶-۳-۴ تحلیل دادهها(فرضیه فرعی ۳) |
| ۱۴۶ | ۷-۳-۴ تحلیل دادهها(فرضیه فرعی ۴) |
| ۱۴۶ | ۴-۴ طرح یک سوال |
| ۱۴۹ | فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات |
| ۱۵۰ | ۱-۵ مقدمه |
| ۱۵۰ | ۲-۵ یافته های تحقیق مربوط به سوال اول تحقیق: |
| ۱۵۲ | ۳-۵ یافته های تحقیق مربوط به سوال دوم تحقیق |
| ۱۵۳ | ۴-۵ یافته های تحقیق مربوط به فرضیه اصلی |
| ۱۵۶ | ۵-۵ یافته های تحقیق مربوط به فرضیه فرعی شماره ۱ |
| ۱۵۷ | ۶-۵ یافته های تحقیق مربوط به فرضیه فرعی شماره ۲ |
| ۱۵۸ | ۷-۵ یافته های تحقیق مربوط به فرضیه فرعی شماره ۳ |
| ۱۵۹ | ۸-۵ یافته های تحقیق مربوط به فرضیه فرعی شماره ۴ |
| ۱۶۱ | ۹-۵ پیشنهادات |
| ۱۶۱ | ۱-۹-۵ پیشنهادات کاربردی |
| ۱۶۲ | ۲-۹-۵ پیشنهادات برای تحقیقات آتی |
| ۱۶۳ | فهرست منابع |
| ۱۶۴ | منابع فارسی |
| ۱۷۰ | منابع لاتین |
| ۱۷۴ | پیوست ها |
| ۱۷۵ | پرسشنامه |
| ۱۷۸ | لیست مراکز دانشگاه پیام نور استان تهران |
| ۱۸۰ | شاخص های توصیفی پرسشنامه |
| ۱۸۵ | چکیده لاتین |

فهرست اشکال

| صفحه | عنوان |
|------|----------|
| ۲۵ | شکل ۱-۲ |
| ۲۷ | شکل ۲-۲ |
| ۳۷ | شکل ۳-۲ |
| ۳۹ | شکل ۴-۲ |
| ۴۴ | شکل ۵-۲ |
| ۴۸ | شکل ۶-۲ |
| ۵۱ | شکل ۷-۲ |
| ۶۰ | شکل ۸-۲ |
| ۷۲ | شکل ۹-۲ |
| ۷۴ | شکل ۱۰-۲ |
| ۷۸ | شکل ۱۱-۲ |
| ۸۸ | شکل ۱۲-۲ |
| ۱۰۱ | شکل ۱۳-۲ |
| ۱۱۲ | شکل ۱۴-۲ |

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|-----------|
| ٤٥ | جدول ٢-١ |
| ٥٦ | جدول ٢-٢ |
| ٨٥ | جدول ٢-٣ |
| ١٠٠ | جدول ٢-٤ |
| ١٣٠ | جدول ٣-١ |
| ١٣٣ | جدول ٣-٢ |
| ١٣٣ | جدول ٣-٣ |
| ١٣٦ | جدول ٤-١ |
| ١٣٧ | جدول ٤-٢ |
| ١٣٨ | جدول ٤-٣ |
| ١٣٩ | جدول ٤-٤ |
| ١٤١ | جدول ٤-٥ |
| ١٤١ | جدول ٤-٦ |
| ١٤٢ | جدول ٤-٧ |
| ١٤٣ | جدول ٤-٨ |
| ١٤٤ | جدول ٤-٩ |
| ١٤٥ | جدول ٤-١٠ |
| ١٤٦ | جدول ٤-١١ |
| ١٤٧ | جدول ٤-١٢ |
| ١٤٧ | جدول ٤-١٣ |
| ١٤٨ | جدول ٤-١٤ |

فهرست نمودارها

| صفحه | عنوان |
|----------|------------|
| ۱۳۷..... | نمودار ۱-۴ |
| ۱۳۸..... | نمودار ۲-۴ |
| ۱۳۹..... | نمودار ۳-۴ |
| ۱۴۰..... | نمودار ۴-۴ |

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه

دنیای متغیر امروز ایجاب می کند که سازمانها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از ابزارهایی که می تواند سازمانها را در تامین این اهداف یاری دهد مدیریت دانش است. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها کمک می کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم گیری ضروری است.

مدیریت دانش می تواند گستره ای از ویژگی های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به "عملکرد هوشمندانه تر" بهبود بخشد (ویگ، ۱۹۹۹، ص ۴). اما این به تنهایی کافی نیست چرا که مدیریت دانش برای آنکه قابل استفاده 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 اهرم قدرتمندی 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، ۲۰۰۰، ص ۱۱). لذا برای تسهیل مشارکت افراد و ایجاد دانش، فرهنگ سازمانی حائز اهمیت است.

شرکت باکمن ۱ بعد از تحقیقات فراوان به این نتیجه رسید که یک فرهنگ بازاما با انگیزه هایی که پیرامون یکپارچه سازی مهارتها و تجربه های افراد ایجاد می کند، برای ایجاد و توسعه مدیریت دانش مناسب خواهد بود (ویگ، ۱۹۹۹، ص ۵).

Bukman¹

۱-۲ بیان مسئله

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمانها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روز آمد برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. بخصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی واقع شود، این نتیجه مهم حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه ای اطلاعاتی است که در آن بتدریج فناوری های نیرو افزا جای خود را به فناوری های دانش افزا می دهند (احمد پور داریانی، ۱۳۸۱، ص ۱۵۲). و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد در محصولات و خدمات خود به کارگیرند (گانب، دی بات / ترجمه ایرانشاهی، ۱۳۷۷، ص ۸۲). بنابراین مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیم های معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیداکنند. از این رو مدیریت دانش مقوله ای مهم تر از خود دانش محسوب می شود که در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن نماید (پروست، ۲۰۰۰، ص ۱۶۳).

از این رو سازمانها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند (نوناکا، ۱۹۹۶، ص ۶۵). 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 به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (گانب، دی بات / ترجمه ایرانشاهی، ۱۳۷۷، ص ۸۳).

همانگونه که تحقیقات در شرکتهایی نظیر هیولت، پاکارد، هوندا، ماتسوشیتا نشان داده است وجود یک فرهنگ ضعیف و فاقد انعطاف در سازمان موجب می شود که کارکنان سازمان به رویه های موجود سازمانی عادت کنند و هیچ گونه تمایلی برای نو آوری و خلق ایده های جدید نداشته باشند و از طرف دیگر از تسهیم دانسته های خود با دیگران و تعدیل آن دانسته ها به مهارتهایی که بتواند در حل مشکلات سازمان موثر باشند ترس دارند، در حالیکه یک فرهنگ پویا و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند در برابر تغییرات سریع به خوبی از خود واکنش نشان می دهد و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می دهد (داونپورت و پروساک / ترجمه رحمان سرشت، ۱۳۷۱، صص ۲۸-۲۹). بنابراین با توجه به این که امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابت، تغییر است سازمانها و شرکتهای ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمان به عنوان مهمترین سرمایه سازمان آنها را به درک، فهم و ارائه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده عملی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند این است که فرهنگ سازمانی به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمانها که رفتار کارکنان متأثر از آن می باشد، فرهنگی دانش پرور و حامی فعالیت های دانش باشد.

باعنایت به این که تا کنون تحقیقی در این باره در دانشگاه پیام نور استان تهران صورت نگرفته است، لذا انجام پژوهشی به منظور بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران که نقش مهمی در تربیت دانشجو ایفا می کند ضروری به نظر می رسد.

با توجه به مطالب ذکر شده سوال اصلی تحقیق این است که تا چه حد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران رابطه وجود دارد.

۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر حیات و عملکرد سازمانی بر اهل علم و اندیشه و تحقیق پوشیده نیست. از رهگذر این موضوع، سازمانهای پویا و زنده جهانی به موقعیت های بی نظیر دست یافته اند. در کشور ما با وجود فرهنگ کهن و مواریت تاریخی به این موضوع، اهمیت کافی داده نشده است و مطالعات لازم در این زمینه به چشم نمی خورد. مدیران و رهبران سازمان می توانند در جهت ایجاد ارزشهای فرهنگی موثر که متعهدانه از طرف اعضا دنبال شود، کوشش کنند. بنابراین مدیران فقط از فرهنگ پیروی نمی کنند، بلکه یکی از نقش های مدیران سازمانها وضع ارزشهای فرهنگی مناسب است. این نقش امروزه با توجه به اهمیت انسانها در رویارویی با تغییرات محیط از مهمترین نقشهای رهبران سازمان است (خوارزمی، ۱۳۷۱، ص ۱۶). از این منظر فرهنگ سازمانی به عنوان مشخصه ای که باعث پیوستگی سازمانهای خود ساختار یافته می شود و تنها یک جنبه از بازی نیست بلکه خود بازی است. فرهنگ می تواند ارتباط اتخاذ تکنولوژی و رشد سازمانی را تقویت کند، میتواند یک فاکتور مهم در استراتژی تولید باشد و می تواند نقش حیاتی در مشخص کردن موفقیت یا عدم موفقیت روابط بین سازمانی باشد (بالتازارد، ۲۰۰۴، ص ۷). از طرف دیگر بیشتر گروههایی که مطالعات قرن ۲۱ را انجام می دهند بر این اعتقاد دارند که جهان در وضعیتی قرار دارد که هیچ گاه در تاریخ بشر نبوده است. تغییرات نسبت به سالهای پیشین که سالیان ثبات بوده با نرخ فزاینده ای در بیشتر نقاط جهان و در بیشتر زمینه های زندگی صورت می گیرد. بنابراین دنیای امروز و فردا، دنیای تغییر است، دنیایی که تنها عامل با ثبات در آن خود تغییر است (زالی، ۱۳۷۷، صص ۲-۹).

از این رو هر سازمان برای اینکه با دنیای در حال تغییر سازگار گردد باید از عهده این تغییر و تحول بر آید و مهارت‌های جدید و نگرش‌های تازه بوجود آورد (زالی، ۱۳۷۷، صص ۲-۹). یکی از پاسخ‌های خردمندان به محیط متغیر، افزایش آگاهی از اهمیت دانش و یادگیری است.

ایکونکارشناس مشهور معاملات ژاپنی می‌گوید "دراقتصادی که تنها چیز با ثبات، بی‌ثباتی است، یک منبع مطمئن و با دوام مزیت رقابتی، دانش است. وقتی هر شب تقاضا تغییر می‌کند، فن‌آوری‌ها توسعه می‌یابد، رقبا زیاد می‌شوند، شرکتهایی موفق هستند که همواره دانش جدید ایجاد کنند، آن را به طور گسترده توسعه داده و در سراسر سازمان اشاعه دهند و به سرعت آن را به صورت فن‌آوری‌ها و محصولات جدید نشان دهند" (ویگ، ۱۹۹۹، ص ۳۲).

اما اولین قدم در این راه این است که آیا افراد و دارندگان این دانش، آماده حمایت از این فرایند هستند یا خیر؟ و این نیازمند فرهنگ حمایتی و هماهنگ شده‌ای است که بین تمام سازمانهای متشکل تقسیم شده باشند چرا که فرهنگ سازمانی بخش پیچیده‌ای از ارزشها و عقاید کارکنان را شامل می‌شود و این ارزشها بر نحوه نگرش و نهایتاً رفتار افراد در محیط کاری موثر خواهد بود (زارعی متین، ۱۳۷۴، ص ۳۸).

بنابراین، وجود یک فرهنگ سازمانی منعطف که بتواند تغییرات را به خوبی مورد حمایت قرار دهد و همواره سازمان را در مزیت رقابتی موفق نگه دارد برای کاویدن، فهمیدن و خلق دانش مورد نیاز سازمان و اشاعه آن میان کارکنان ضروری بنظر می‌رسد چرا که فرهنگ سازمانی یک سازمان، هویت و شخصیت آن سازمان می‌باشد و افراد ناخودآگاه مطابق با آن عمل می‌کنند.

چنانچه نتایج مطالعات نشان داده است یک فرهنگ سازمانی ایستا و غیر منعطف می تواند اشتباهات نابودکننده ای را بوجود آورد. همانگونه که بی توجهی به دانش جدید و هدایت دانش سازمانی می تواند سازمانها را از مزیت رقابتی خارج کند.

۱-۴ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف کلی

هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران می باشد.

۱-۴-۲ اهداف جزئی

۱- تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه پیام نور استان تهران.

۲- تعیین وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران.

۳- تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران.

۴- تعیین رابطه بین خلاقیت فردی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران.

۵- تعیین رابطه بین حمایت مدیریت و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران.

۶- تعیین رابطه بین تعلق سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران.

۷- تعیین رابطه بین سازش با پدیده تعارض با مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران.

۸- تعیین اینکه کدامیک از مولفه های فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده بهتری برای مدیریت دانش در کارکنان دانشگاه پیام نور است.

۱-۵ سوالات تحقیق

با توجه به مطالب ذکرشده سوالات تحقیق عبارت انداز:

۱- وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه پیام نور استان تهران چگونه است؟

۲- وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران چگونه است؟

۳- تا چه حد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران رابطه وجود دارد؟

۴- کدامیک از مولفه های فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده بهتری برای مدیریت دانش در کارکنان دانشگاه پیام نور استان تهران است؟

۱-۶ فرضیات تحقیق

۱-۶-۱ فرضیه اصلی:

بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۶-۲ فرضیات فرعی:

۱- بین حمایت مدیریت و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران رابطه وجود دارد.

۲- بین تعلق سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور استان تهران رابطه وجود دارد.