



دانشگاه پیام نور

مرکز تهران غرب

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی - گرایش تشکیلات و روش ها

عنوان :

**تبیین اثرات توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایند مدیریت دانش صنایع قطعه سازی خودرو
(مطالعه موردی: شرکت سایپا پرس)**

استاد راهنما:

دکتر علی محقر

استاد مشاور:

دکتر علی ربیعی

نگارش:

محمدصادق قائم پناه

آبان ماه ۱۳۹۱



تقدیم به:

➤ پدر و مادر فداکار و مهربانم

➤ همسر صمیمی و عزیزم

➤ فرزند دلبندم

و

همچنین آنانی که جهت اعتلای دین مبین اسلام و آزادگی
از جان عزیز خود گذشتند که مدیون خون پاک آنها هستیم.

تقدیر و تشکر:

اکنون که در سایه عنایات خداوند تبارک و تعالی تهیه و تدوین پایان نامه دوره کارشناسی ارشد را به پایان رسانده ام بر خود لازم می دانم از زحمات استاد گرانقدرم **جناب آقای دکتر علی محقر** که با لطف فراوان راهنمایی اینجانب را پذیرفتند، و در مراحل مختلف با صبر و درایت بسیار، این رساله را مطالعه و نکات اساسی و ایرادات و مشکلات آن را متذکر گردیدند قدردانی نمایم. همچنین از استاد فرزانه **جناب آقای دکتر علی ربیعی** استاد مشاور محترم پایان نامه، که با نظرات اصلاحی خود زمینه غنای این پایان نامه را فراهم نمودند، کمال تشکر را دارم و از استاد محترم **جناب آقای دکتر سید علی اکبر احمدی** که زحمت داوری این پایان نامه را متقبل شدند قدردانی می نمایم.

همچنین از مدیریت محترم عامل شرکت سایپاپرس به منظور حمایت معنوی و مادی از این پژوهش، و مدیران و کارکنان فهیم و زحمتکش شرکت سایپاپرس که در زمینه تکمیل پرسشنامه و جمع آوری اطلاعات اینجانب را یاری نمودند صمیمانه سپاسگذارم.

چکیده:

توانمندسازهای مدیریت دانش به مکانیزم سازمانی که اجرای فرایند مدیریت دانش را تسهیل و پشتیبانی می کند اشاره دارد که وجود آنها خلق و نگهداری دانش در سازمان را تحریک نموده، امکاناتی را نیز برای تسهیم دانش در سازمان بوجود می آورند و فقدان آنها می تواند در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش خلل ایجاد کند. در همین راستا این تحقیق به بررسی رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل و فرایند مدیریت دانش به عنوان متغیر وابسته پرداخته است. فرضیه اصلی تحقیق به این صورت است که بین توانمندسازها و فرایند مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکت سایپا پرس و حجم نمونه ۲۰۱ نفر است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده بدست آمد. برای شناخت متغیرهای مکنون از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده و سپس با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و فن تحلیل مسیر، معناداری روابط بدست آمده آزمون شد تا نهایتاً مدل مفهومی پژوهش به درستی بدست آید. در ادامه برای آزمون فرضیات و پاسخگویی به سولات تحقیق، از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Spss18 و Lisrel 8.54 استفاده شد. براساس نتایج این پژوهش، متغیر توانمندسازهای مدیریت دانش در حدود ۷۰.۵۶٪ تغییرات فرایند مدیریت دانش را پیش بینی می کنند. لذا فرضیه اصلی تایید می شود و می توان بیان کرد که بهبود توانمندسازهای مدیریت دانش در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۵٪ موجب ارتقای فرایند مدیریت دانش می شود.

کلمات کلیدی: توانمندسازهای مدیریت دانش، رهبری، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، فناوری

اطلاعات، فرایندهای مدیریت دانش، مدلسازی معادلات ساختاری

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق..

- ۱-۱- مقدمه..... ۱
- ۲-۱- تعریف و بیان موضوع..... ۱
- ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق..... ۲
- ۴-۱- اهداف تحقیق..... ۶
- ۵-۱- نتایج کاربردی تحقیق..... ۷
- ۶-۱- سوال های تحقیق..... ۸
- ۷-۱- فرضیه های تحقیق..... ۸
- ۸-۱- مدل مفهومی تحقیق..... ۹
- ۹-۱- استفاده کنندگان از تحقیق..... ۹
- ۱۰-۱- قلمرو موضوعی تحقیق..... ۱۰
- ۱۱-۱- محدودیت های تحقیق..... ۱۰
- ۱۲-۱- جامعه و نمونه آماری..... ۱۰
- ۱۳-۱- روش و مراحل تحقیق..... ۱۰
- ۱-۱۳-۱- روش اجرایی تحقیق..... ۱۰
- ۲-۱۳-۱- مراحل تحقیق..... ۱۱
- ۱-۱۴- روش و ابزار گردآوری اطلاعات..... ۱۱
- ۱-۱۵- تجزیه و تحلیل داده ها..... ۱۲
- ۱-۱۶- تعریف واژه ها و اصطلاحات..... ۱۲

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

- ۱-۲- مقدمه..... ۱۶
- بخش اول - مبانی نظری تحقیق..... ۱۷
- ۲-۲- سیر تحولات اطلاعاتی اعصار تا ظهور عصر دانش محور..... ۱۷
- ۳-۲- مفهوم داده،اطلاعات و دانش..... ۱۷
- ۴-۲- انواع دانش..... ۱۸

- ۲-۵- هفت اهرم مدیریت دانش ۲۰
- ۲-۶- مدیریت دانش و تعاریف آن ۲۱
- ۲-۷- مفهوم مدیریت دانش ۲۱
- ۲-۸- عناصر بنیادین مدیریت دانش ۲۲
- ۲-۹- اهداف مدیریت دانش ۲۳
- ۲-۱۰- اصول مدیریت دانش ۲۴
- ۲-۱۱- مزایای مدیریت دانش ۲۴
- ۲-۱۲- استراتژی مدیریت دانش ۲۵
- ۲-۱۳- عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش ۲۶
- ۲-۱۴- توانمندسازهای مدیریت دانش ۲۸
- ۲-۱۵- توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه صاحب نظران مدیریت دانش ۲۹
- ۲-۱۵-۱- توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه بُس ۲۹
- ۲-۱۵-۲- توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه جونگ یه و همکاران ۲۹
- ۲-۱۵-۳- توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه پرابست، روب و رمهارت ۳۰
- ۲-۱۵-۴- توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه نات ۳۱
- ۲-۱۵-۵- توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه لی و چوی ۳۴
- ۲-۱۶- فرایند مدیریت دانش ۳۹
- ۲-۱۷- مدل‌های مدیریت دانش ۴۰
- ۲-۱۷-۱- دسته بندی مدل‌ها ۴۰
- ۲-۱۷-۲- رده بندی مدل‌ها ۴۱
- ۲-۱۷-۳- گروه بندی از منظر نوع دانش (ضمنی/آشکار) ۴۲
- ۲-۱۷-۴- مروری بر مدل‌های اصلی ۴۳
- ۲-۱۷-۵- بررسی چند مدل مدیریت دانش ۴۶
- ۲-۱۸- موانع مدیریت دانش ۵۵
- ۲-۱۹- انواع منابع دانش سازمان ۵۶
- بخش دوم - تحقیقات انجام گرفته داخلی و خارجی ۵۷

- ۲۰-۲- پیشینه تحقیقات انجام گرفته داخلی و خارجی ۵۷
- ۲۰-۲-۱- مرور پیشینه ی تحقیقات داخلی در زمینه مدیریت دانش ۵۷
- ۲۰-۲-۲- مرور پیشینه ی ارتباط بین توانمندیهای مدیریتی دانش و فرایند مدیریت دانش ۵۹
- ۲۰-۲-۳- مرور پیشینه ی تحقیقات خارجی انجام شده در زمینه مدیریت دانش ۶۱
- ۲۱-۲- چارچوب نظری تحقیق ۶۳

بخش سوم- معرفی شرکت

- ۲۲-۲- معرفی شرکت سایپا پرس ۶۵

فصل سوم: روش تحقیق

- ۳-۱- مقدمه ۶۷
- ۳-۲- بررسی نوع پژوهش ۶۷
- ۳-۳- روش تحقیق ۶۸
- ۳-۴- روش جمع آوری داده ها و اطلاعات ۶۹
- ۳-۴-۱- روش کتابخانه‌ای ۶۹
- ۳-۴-۲- روش میدانی ۷۰
- ۳-۵- پرسشنامه توانمندیهای مدیریتی دانش ۷۱
- ۳-۶- پرسشنامه فرایند مدیریت دانش ۷۳
- ۳-۷- پایایی پرسشنامه ۷۴
- ۳-۸- مقیاس اندازه گیری تحقیق ۷۵
- ۳-۹- تعیین روایی پرسشنامه ۷۵
- ۳-۹-۱- روایی محتوا ۷۵
- ۳-۹-۲- روایی سازه (تحلیل عاملی اکتشافی) ۷۶
- ۳-۹-۲-۱- تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه توانمندیهای مدیریتی دانش ۷۸
- ۳-۹-۲-۱- تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه فرایند مدیریت دانش ۸۱
- ۳-۱۰- جامعه و نمونه آماری ۸۳
- ۳-۱۱- روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات ۸۵
- ۳-۱۱-۱- ضریب همبستگی ۸۵

۲-۱۱-۳- مدلسازی معادلات ساختاری ۸۶

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱-۴- مقدمه ۹۱

۲-۴- اطلاعات جمعیت شناختی ۹۲

۱-۲-۴- جنسیت ۹۲

۲-۲-۴- تأهل ۹۳

۳-۲-۴- میزان تحصیلات ۹۴

۴-۲-۴- سابقه کار ۹۵

۵-۲-۴- نوع استخدامی ۹۶

۶-۲-۴- عنوان پست سازمانی ۹۷

۷-۲-۴- سن ۹۸

۳-۴- آزمون فرضیات پژوهش ۹۹

۱-۳-۴- همبستگی پیرسون ۹۹

۲-۳-۴- مدل یابی معادلات ساختاری ۱۰۱

۱-۲-۳-۴- تحلیل عاملی تأییدی مدل توانمندسازهای مدیریت دانش ۱۰۱

۲-۲-۳-۴- تحلیل عاملی تأییدی مدل فرایند مدیریت دانش ۱۰۷

۳-۲-۳-۴- تحلیل مسیر: مدل ساختاری کلی تحقیق ۱۱۲

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱-۵- مقدمه ۱۱۶

۲-۵- نتایج بررسی فرضیات با استفاده از آزمون های آماری ۱۱۶

۱-۲-۵- نتایج بررسی فرضیه اصلی ۱۱۶

۲-۲-۵- نتایج بررسی فرضیه فرعی اول ۱۱۷

۳-۲-۵- نتایج بررسی فرضیه فرعی دوم ۱۱۷

۴-۲-۵- نتایج بررسی فرضیه فرعی سوم ۱۱۷

۵-۲-۵- نتایج بررسی فرضیه فرعی چهارم ۱۱۸

۳-۵- سازگاری یافته ها با تحقیقات پیشین ۱۱۸

- ۱۱۹-۴-۵- پیشنهادات.....
- ۱۱۹-۴-۵-۱- پیشنهادات اجرایی مبتنی بر یافته های پژوهش برای شرکت سایپا پرس.....
- ۱۱۹-۴-۵-۱-۱- پیشنهادات اجرایی جهت ارتقای بُعد رهبری «توانمندسازهای مدیریت دانش».....
- ۱۱۹-۴-۵-۲-۱- پیشنهادات اجرایی جهت ارتقای بُعد ساختارها و فرایندها «توانمندسازهای مدیریت دانش».....
- ۱۲۰-۴-۵-۳-۱- پیشنهادات اجرایی جهت ارتقای بُعد فرهنگ سازمانی «توانمندسازهای مدیریت دانش».....
- ۱۲۰-۴-۵-۴-۱- پیشنهادات اجرایی جهت ارتقای بُعد فناوری اطلاعات «توانمندسازهای مدیریت دانش».....
- ۱۲۰-۴-۵-۵-۱- پیشنهادات اجرایی جهت ارتقای « فرایند مدیریت دانش».....
- ۱۲۱-۴-۵-۲- پیشنهادات پژوهشی.....
- ۱۲۲-۵-۵- محدودیت های پژوهش.....
- ۱۲۲-۵-۱- محدودیت ذاتی پژوهش.....
- ۱۲۲-۵-۲- محدودیت تعمیم.....
- ۱۲۲-۵-۳- دشواری جمع آوری اطلاعات.....

منابع و مأخذ

پیوست

پیوست ۱- پرسشنامه توانمندسازهای مدیریت دانش

پیوست ۲- پرسشنامه فرایند مدیریت دانش

چکیده لاتین

فهرست جداول

- جدول ۱-۲- مزایا و معایب دانش صریح و ضمنی..... ۱۹
- جدول ۲-۲- اصول مدیریت دانش..... ۲۴
- جدول ۳-۲- عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش..... ۲۸
- جدول ۴-۲- ارتباط ویژگی های رهبری با مدیریت دانش..... ۳۱
- جدول ۵-۲- مهمترین متغیر های توانمندسازهای مدیریت دانش..... ۳۸
- جدول ۶-۲- مروری بر مدل های اصلی مدیریت دانش..... ۴۵
- جدول ۷-۲- تبدیل دانش میان شکل های نهان و آشکار آن..... ۵۲
- جدول ۱-۳- گویه های اصلی پرسشنامه برای «توانمندسازهای مدیریت دانش» (مدل لی و چوی)..... ۷۱
- جدول ۲-۳- گویه های اصل پرسشنامه برای «فرایند مدیریت دانش» (مدل پروبست)..... ۷۳
- جدول ۳-۳- نتایج آزمون پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ..... ۷۴
- جدول ۴-۳- آزمون شاخص KMO و بارتلت مدل «توانمندسازهای مدیریت دانش»..... ۷۸
- جدول ۵-۳- اشتراکات مدل «توانمندسازهای مدیریت دانش»..... ۷۸
- جدول ۶-۳- کل واریانس تبیین شده مدل «توانمندسازهای مدیریت دانش»..... ۷۹
- جدول ۷-۳- ماتریس چرخش یافته اجزا مدل «توانمندسازهای مدیریت دانش»..... ۸۰
- جدول ۸-۳- آزمون شاخص KMO و بارتلت مدل «فرایند مدیریت دانش»..... ۸۱
- جدول ۹-۳- اشتراکات مدل «فرایند مدیریت دانش»..... ۸۲
- جدول ۱۰-۳- کل واریانس تبیین شده «فرایند مدیریت دانش»..... ۸۲
- جدول ۱۱-۳- ماتریس چرخش یافته اجزا «فرایند مدیریت دانش»..... ۸۳
- جدول ۱-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس جنسیت..... ۹۲
- جدول ۱-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس تاهل..... ۹۳
- جدول ۳-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس میزان تحصیلات..... ۹۴
- جدول ۴-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس سابقه کار..... ۹۵
- جدول ۵-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس نوع استخدامی..... ۹۶
- جدول ۶-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس عنوان پست سازمانی..... ۹۷
- جدول ۷-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس سن..... ۹۸
- جدول ۸-۴- فرضیات و فرضیه آماری همبستگی..... ۹۹
- جدول ۹-۴- نتایج فرضیات و فرضیه آماری همبستگی..... ۹۹

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱- توزیع پاسخگویان بر اساس جنسیت..... ۹۲
- نمودار ۴-۲- توزیع پاسخگویان بر اساس تاهل..... ۹۳
- نمودار ۴-۳- توزیع پاسخگویان بر اساس میزان تحصیلات..... ۹۴
- نمودار ۴-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس سابقه کار..... ۹۵
- نمودار ۴-۵- توزیع پاسخگویان بر اساس نوع استخدامی..... ۹۶
- نمودار ۴-۶- توزیع پاسخگویان بر اساس عنوان پست سازمانی..... ۹۷
- نمودار ۴-۷- توزیع پاسخگویان بر اساس سن..... ۹۸

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۱- مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق. ۹
- شکل ۱-۲- مراحل تحقیق. ۱۱
- شکل ۱-۲- مدل توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه بس. ۲۹
- شکل ۲-۲- مدل توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه جونگ یه و همکاران. ۳۰
- شکل ۳-۲- مدل توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه پرابست، روب و رمهارت. ۳۱
- شکل ۴-۲- مدل فرهنگ نات. ۳۲
- شکل ۵-۲- مدل توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه لی و چوی. ۳۵
- شکل ۶-۲- مدل حلزونی دانش نوناکا و تاکه اوچی. ۵۰
- شکل ۷-۲- مدل سنگ بناهای (پایه های ساختمان) مدیریت دانش. ۵۳
- شکل ۸-۲- مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق. ۶۴
- شکل ۱-۴- مدل مفهومی توانمندسازهای مدیریت دانش. ۱۰۲
- شکل ۲-۴- مدل اعداد معناداری توانمندسازهای مدیریت دانش. ۱۰۳
- شکل ۳-۴- مدل تخمین استاندارد توانمندسازهای مدیریت دانش. ۱۰۴
- شکل ۴-۴- مدل مفهومی فرایند مدیریت دانش. ۱۰۸
- شکل ۵-۴- مدل اعداد معناداری فرایند مدیریت دانش. ۱۰۹
- شکل ۶-۴- مدل تخمین استاندارد فرایند مدیریت دانش. ۱۱۰
- شکل ۷-۴- مدل مفهومی کلی. ۱۱۲
- شکل ۸-۴- مدل اعداد معناداری کل مدل. ۱۱۳
- شکل ۸-۴- مدل تخمین استاندارد کل مدل. ۱۱۳

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

در بازار رقابتی امروز که مشخصه آن عدم قطعیت است، شرکت هایی توانایی رقابت دارند که دانش جدید را در سازمان خود ایجاد نموده، توزیع کرده و آن را تبدیل به کالاها و خدمات نمایند. بدین ترتیب دانش برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می کند و به سازمان امکان حل مسائل و تصرف فرصت های جدید را می دهد. هنگامی که منابع دانش یک سازمان مورد بهره برداری قرار می گیرد، سازمان شاهد ارتقا و افزایش پویایی و ارزش موجود در کسب و کار می شود (توربان و افرایم، ۱۳۸۷: ۲۳).

مدیریت دانش با دانش سر و کار دارد و از رویکرد منبع نگر، دانش از قابلیت انتقال، تقرب و تخصص گرایی برخوردار است. نظام مدیریت دانش می تواند به صورت مؤثری بر بهره وری و کارایی اثر بگذارد و کارکنان را قادر سازد تا بتوانند بهتر از قبل، مجموعه فعالیت های خود را به صورت مؤثرتر انجام دهند. در پرتو پیاده سازی نظام های مدیریت دانش، دانش لازم در جهت انجام بهینه وظایف محوله به کارکنان فراهم خواهد شد (عالم تبریز، ۱۳۸۷: ۴۸).

۱-۲- تعریف و بیان موضوع

دانش یک قابلیت انسانی و موتور تولید کننده درآمد و یک دارایی مهم و استراتژیک برای سازمان است. دانش به منبع حیاتی و نوعی مزیت رقابتی برای سازمان ها تبدیل شده است و از آنجا که هر منبع نیازمند مدیریت می باشد، دانش نیز به مدیریت نیازمند است. دیدگاه های مبتنی بر دانش اشاره دارند که منابع ذهنی (فکری) به عنوان دارایی های کلیدی سازمان ها، منجر به پایداری مزیت رقابتی می شود (Alavi et al, ۲۰۰۱). مدیریت دانش فلسفه ای است که شامل مجموعه ای از اصول، فرایندها، ساختارهای سازمانی و فناوری های به کار گرفته شده است که افراد را به منظور تسهیم و به کارگیری دانش جهت مواجهه با اهداف یاری می رساند. فواید به کارگیری مدیریت دانش بسیار گسترده است و شامل افزایش یادگیری سازمانی، مدیریت پیشرفته سرمایه های فکری، افزایش کارآمدی و اثربخشی عملکردها و پیشرفت مداوم و مستمر است (Demarest, ۱۹۹۷). از این رو در سال های اخیر مدیریت دانش توجه بسیاری از محققان و پژوهشگران را به سوی خود جلب کرده است. علیرغم اهمیت زیاد مدیریت دانش به صورت عام و توانمندسازهای مدیریت دانش به صورت خاص در جوامع هنوز در جامعه آماری مورد مطالعه کاری در ارتباط با موضوع تحقیق حاضر انجام

نشده است تا بتوان دریافت متغیرهای توانمندسازهای مدیریت دانش کدامند و تاثیر هرکدام از این عوامل تا چه حدی است؟

توانمندسازهای مدیریت دانش به عنوان یک مکانیزم سازمانی تعریف می شود که اجرای فرایند مدیریت دانش را تسهیل و پشتیبانی می کند. عدم وجود این توانمندسازها می تواند در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش خلل ایجاد کند (نات^۱، ۲۰۰۴: ۹۲).

توانمندسازهای مدیریت دانش مکانیزم های سازمانی هستند که وظیف پرورش دانش سازمانی را برعهده دارند و آنها می توانند خلق و نگهداری دانش را تحریک کرده و امکاناتی را برای تسهیم دانش در سازمان بوجود آورند (لی و چوی^۲، ۲۰۰۳، ۱۸۱).

بنابراین هدف از اجرای تحقیق حاضر، بررسی اثرات توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایند مدیریت دانش در صنایع قطعه سازی خودرو (مطالعه موردی: شرکت سایپا پرس) می باشد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

در سال های اخیر مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری هر دو براین باورند که سازمان ها با قدرت دانش می توانند برتری های بلند مدت خود را در عرصه های رقابتی حفظ کنند و دانشمندان در تحقیقات خود در یافته اند که مدیریت دانش برخلاف مدیریت های دیگر زودگذر نیست بلکه اثرات ماندگاری دارد. شرایط و فضای رقابتی سازمان ها بیش از پیش پیچیده و در حال تغییر است به گونه ای که سرعت تغییر در بیشتر سازمان ها به مراتب بیشتر از سرعت توان پاسخگویی و تطبیق آنهاست. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمان ها بوجود آورده است. در این میان تنها سازمان هایی می توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند به نظر اندیشمندان این عرصه حفظ مزیت رقابتی و بقاء سازمان به کمک مدیریت دانش امکان پذیر است به نحوی که به طور مستمر به خلق دانش های نو در سازمان پرداخت. از طرف دیگر بیشتر گروه های که مطالعات قرن بیست و یکم را انجام می دهند بر این اعتقاد دارند که جهان در وضعیتی قرار دارد که هیچگاه در تاریخ بشر نبوده است. تغییرات نسبت به سالهای پیشین که سالیان ثابت 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. (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۳۸).

1.Noeth

2.Lee & choi

از این رو هر سازمانی برای اینکه با دنیایی در حال تغییر سازگار گردد باید از عهده این تغییر و تحول برآید و مهارت‌های جدید و نگرش‌های تازه به وجود آورد. یکی از پاسخ‌های خردمندانه به محیط تغییر، افزایش آگاهی از اهمیت دانایی یادگیری است. ایکو جیرو^۱ کارشناس مشهور مطالعات ژاپنی می‌گوید: «در اقتصادی که تنها چیز با ثبات، بی‌ثباتی است، یک منبع مطمئن و با دوام مزیت رقابتی، دانایی است». وقتی هر شب تقاضاها تغییر می‌کند، فن‌آوری‌های توسعه می‌یابد، رقبا زیاد می‌شوند، شرکت‌هایی موفق هستند که همواره دانایی جدید ایجاد کنند، آن را به طور گسترده در سراسر سازمان اشاعه دهند و به سرعت آن را بصورت فن‌آوری‌ها و محصولات جدید نشان دهند (رادینگ^۲، ۱۳۸۳: ۳۲).

جاری بودن تمایل به دانش و یادگیری در نفس بشر موجب شده است که حتی در قرون ابتدایی نیز از آموختن چیزهایی که برایش مفید بوده دریغ نکند. اما با گذشت زمان شاهد افزایش روز افزون اهمیت دانش و یادگیری در سیستم‌های اجتماعی هستیم. بیهوده نیست که تام استوارت در سال ۱۹۹۴ طی مقاله‌ای در مجله فورچون به شرکت‌ها یادآوری می‌کند که به آنچه می‌دانند بیش از آنچه دارند اهمیت بدهند و پیتراکراک دانش را به عنوان پایه‌های رقابت در جامعه فراسرمایه‌باوری معرفی می‌کند (صمیمی، ۱۳۸۵: ۱۶).

در سال‌های اخیر بیشتر شرکت‌های دانش‌محور به موفقیت چشمگیری دست یافته‌اند، موفقیتی که در عملکرد بورس آنها نمایان شده است. اکنون (سپ)، تولیدگر نرم‌افزار در سرمایه‌گذاری بازار بورس، «ولکس واگن» را پشت سر می‌گذارد. شرکت اینترنتی (نت اسکپ) از «شرکت اپل» پیش گرفته است. مایکروسافت، متفکرترین کارخانه شرکت‌های غول‌پیکر صنعتی، مانند (بوئینگ) و (کداک) را به حاشیه می‌راند. در نتیجه امروز، اندازه سازمان‌های یک شرکت دیگر میزان معتبری برای اهمیت آن نیست بلکه استفاده صحیح از دانش و فرایند مدیریت دانش است که می‌تواند موجب ارتقا سازمان‌ها گردد (کاست، ۱۳۷۹: ۸).

در سازمان‌های سنتی کنترل و تمرکز مدیران بر دارایی‌های مشهود همچون نقدینگی، ساختمان، ماشین‌آلات و غیره بوده و مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان یعنی دانش سازمانی و نحوه تولید، کسب و حفظ آن در سازمان بدون مدیریت رها شده است.

1. Aico giro

2. Radding

امروزه در ادبیات مدیریت و اقتصاد به وفور شاهد تاکید بر نقش دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای حفظ رقابت پذیری و سودآوری هستیم. دانش یکی از موضوعات مهم سازمان های تجاری است به طوری که محققان و مجریان با دیدگاه های مختلفی به مدیریت دانش رسیده اند. این تمرکز فزاینده بر دانش فرصتهای سودآوری بسیاری برای شرکت فراهم می آورد. (Clarke و Gai، ۲۰۰۸: ۲)

در دهه های اخیر، موسسات بسیاری شاهد تغییرات اساسی در ساختار، کارکرد و سبک های مدیریتی خویش بوده اند. سازمان های کنونی اهمیت بیشتری به تغییرات داده و ضرورت انطباق پذیری با محیط پیرامون خود، بهبود ساختار، تصمیم گیری بهینه و کسب مزیت رقابتی را به خوبی درک کرده و نیاز به استقرار مدیریت دانش در سازمان های عصر حاضر شدیداً احساس می شود. آنچه برای رقابت جهانی ضروری و حیاتی است، کاستن هزینه ها، گسترش بازار و افزایش کارایی فرایندهای می باشد. لذا سازمان ها به سیاست های راهبردی جدیدی چون مدیریت دانش روی آورده اند تا بتوانند سرمایه های فکری کارکنان شامل مقادیر و حوزه های متعدد دانش درباره مشتریان، فرایندها، محصولات و کل زنجیره ایجاد ارزش در سازمان در سطوح مختلف را یک جا تحت کنترل درآورده و به شیوه های مناسب و مؤثر در دسترس قرار دهند. سیمون کوئتس^۱ برنده جایزه نوبل استدلال می کند که: «دستمایه عمده کشورهای پیشرفته از نظر اقتصادی، این نیست که سرمایه فیزیکی و مادی زیادی در اختیار دارند بلکه آن مجموعه دانش مترکمی است که از دانسته های آزمایش شده و اکتشاف حاصل از دانش تجربی بدست می آید و ظرفیت و آموزش های مردم، آن دانش را بطور مؤثر به کار می گیرد». امروزه مدیریت دانش به خوبی به عنوان یک ابزار رقابتی مناسب، در جهت کسب موفقیت در اقتصاد دانش محور مطرح شده است، به گونه ای که بسیاری از سازمان ها اقدام به پیاده سازی و استفاده از مدیریت دانش کرده اند. امروزه دانش یک منبع کلیدی استراتژیک است. مدیریت دانش رویکردی است که بسیاری از شرکت های بازرگانی برای اقدام در زمینه دانش بکار می برند (V. Bures، ۲۰۰۵: ۱)

صاحب نظران کسب و کار، دهه ۱۹۸۰ را دهه جنبش کیفیت (تاکید بر اینکه برای دستیابی به کیفیت بهتر، همه کارکنان باید از قدرت فکری خود بهتر استفاده کنند)، دهه ۱۹۹۰ را دهه مهندسی مجدد (استفاده از فناوری برای بهبود فرایندهای کسب و کار و کاهش هزینه) و دهه ۲۰۰۰ را دهه مدیریت دانش لقب داده اند (فتحیان و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۲). بنابراین در سال های اخیر مدیریت دانش به یک موضوع حیاتی و مورد بحث در متون تجاری تبدیل شده است و جوامع تجاری و علمی بر این باورند

1. Simon Kvnts

که سازمان ها با قدرت دانش می توانند برتری بلندمدت خود را در عرصه رقابتی حفظ کنند (بهاث^۱، ۲۰۰۱ : ۶۸) مدیریت دانش در واقع نظر مدیران را به آنچه داشته اند ولی استفاده مؤثر از آن نکرده اند مانند اطلاعات و نیروی انسانی جلب می کند (شائمی برزکی، ۱۳۸۴ : ۱۰۴)؛ در نتیجه در محیط رقابتی امروز با تغییرات سریع و غیرقابل پیش بینی داخلی و خارجی، دانش برای حفظ و بقا و موفقیت سازمان کاملاً ضروری به نظر می رسد (پاریخ^۲، ۲۰۰۱ : ۲۷)؛ و شرکت های موفق آنهایی هستند که بتوانند دانش را در جهت انجام فعالیت های بالقوه، دستیابی به اهداف و بهبود عملکرد یکپارچه کرده و مدیریت نمایند (جن چن و ون هانگ^۳، ۲۰۰۷ : ۱۰۴).

اما استمرار موفقیت آمیز مدیریت دانش نیازمند فراهم سازی زمینه ها و زیرساخت های مناسب است. تحقیقات نشان می دهد که یکی از زیربناهای اساسی در مدیریت دانش فرهنگ سازمانی است (جونگ یه و همکاران^۴، ۲۰۰۶ : ۸۰۰). فرهنگ سازمانی به عنوان توانمندساز مدیریت دانش ایجادکننده محیطی برای تسهیم اطلاعات است. نتایج تحقیق راپل و هارینگتن^۵ (۲۰۰۱) نشان می دهد که توسعه کاربرد اطلاعات در سازمان به طور گسترده ای با افزایش فرهنگ اعتماد متقابل وابسته است (جونگ یه و همکاران، ۲۰۰۶ : ۸۰۵) چراکه فقط یک فرهنگ اعتماد متقابل و همکاری، کارکنان را برای ارتباط و اعتماد در ارائه اطلاعات به دیگران کمک می کند و باعث افزایش انگیزه برای تسهیم متقابل می شود (جونگ یه و همکاران، ۲۰۰۶ : ۸۰۰).

ساختار سازمانی از دیگر توانمندسازهای مدیریت دانش است. ساختار سازمانی بر عملکرد داخلی سازمان در انتقال دانش مؤثر است. ساختارهای آزاد و انعطاف پذیر در انتقال دانش موثرتر از ساختارهای سلسله مراتبی هستند چرا که آزادی افراد در این گونه ساختارها بیشتر است (تانگ و همکاران^۶، ۲۰۰۶ : ۷۹۹).

فناوری اطلاعات به دلیل قابلیت هایی که دارد یکی دیگر از توانمندسازهای مدیریت دانش است. نقش های فناوری اطلاعات در مسیر تکامل مدیریت دانش به شرح ذیل است:

- ۱- فناوری اطلاعات به عنوان زیرساخت دانش؛
- ۲- فناوری اطلاعات به عنوان مکانیزم های ارتباطی بین فعالیت های سازمان های مختلف؛

1. Bath
 2. Parikh
 3. Jen chen & wen Huang
 4. Jung yeh etal
 5. Ruppel & Harrington
 6. Tang etal

۳- فناوری اطلاعات به عنوان پشتیبان فعالیت های سازمانی

بنابراین نمی توان اهمیت فناوری اطلاعات را در توسعه مدیریت دانش نادیده گرفت (پن و لیدنر^۱، ۲۰۰۳: ۸۳)

پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش مستلزم این است که توانمندسازهای مدیریت دانش^۲ از جمله فرهنگ سازمانی^۳، ساختار و فرایند^۴، فناوری اطلاعات^۵، رهبری^۶، منابع انسانی^۷ و ... دارای ویژگی های خاص بوده و از هماهنگی و انسجام لازم برخوردار باشند. وجود هرگونه ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده سازی موفقیت آمیز استراتژی مدیریت دانش خواهد شد.

بنابراین شناخت وضعیت این توانمندسازها از حیث دارا بودن ویژگی های لازم به منظور استقرار موفقیت آمیز استراتژی مدیریت دانش اقدام اولیه مهمی است که می تواند بنیان مستحکمی برای اقدامات بعدی در این راستا فراهم سازد. بر همین اساس با توجه به مطالب عنوان شده در این پژوهش به بررسی رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش (فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، فناوری اطلاعات، رهبری) و فرایند مدیریت دانش پرداخته می شود و سوال اصلی قابل بررسی در این تحقیق به صورت زیر بیان می شود:

«آیا بین توانمندسازهای مدیریت دانش (فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، فناوری اطلاعات، رهبری) و فرایند مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟»

۱-۴- اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق مطالعه ی رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش و «فرایند مدیریت دانش» است. در قالب این هدف کلی اهداف فرعی دیگری به شرح زیر در این تحقیق مدنظر بوده است:

۱. تدوین یک چهارچوب نظری برای «توانمندسازهای مدیریت دانش» و «فرایند مدیریت

دانش» دراستقرار مدیریت دانش صنایع قطعه سازی خودرو (مطالعه موردی، شرکت

سایپاپرس)

۲. تعیین رابطه بین بُعد رهبری «توانمندسازهای مدیریت دانش» و «فرایند مدیریت دانش»

دراستقرار مدیریت دانش صنایع قطعه سازی خودرو (مطالعه موردی، شرکت سایپاپرس)

1 .Pan & Leidner

2 . Knowledge management Enablers

3 . Organizational Culture

4 .Process & Structure

5 .Information technology

6 .Leadership

7 .Humane Resource