

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه الزهرا  
دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

پایان نامه  
جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد  
رشته مدیریت آموزشی

عنوان:  
نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش در  
دانشگاه الزهرا (س)

استاد راهنما:  
سرکار خانم دکتر مؤده وزیری

استاد مشاور:  
سرکار خانم دکتر فریبا عدلی

دانشجو:  
اعظم خاتمی

دی ماه ۱۳۸۲

## **تقدیم به**

اسطوره‌های همیشه جاویدان داستان زندگیم  
آنان که فروغ گم گشته‌ی آرزوهایشان را در غرور شکوفایی فرزندانشان می‌نگرند.

## **پدر مهربان و صبورم:**

او که موفقیت‌های کوچک مرا با برق شادی چشمانش پاداش داد و با صفای باطن و قلبی آکنده  
از عشق و محبت در تمامی مراحل زندگی تکیه‌گاهم بود.

## **مادر دلسوز و فداکارم:**

فروزان‌ترین شعله‌ی محبت و ایثار، او که قلب پاکش سرمنشاء دعا‌های خیر در زندگیم است.

## **و تقدیم به تنها خواهر**

و

## **برادر های عزیزم**

و

**تقدیم به همه‌ی کسانی که عاشقانه دوستشان دارم.**

## پروردگارا

جلال و شکوهت برتر و بزرگیت بالاتر از همه‌ی بزرگی‌ها است، رحمت و درود تو بر برگزیدگان و تمامی کسانی که در جهت شناخت آیات تو قدم برمی‌دارند. پس از ستایش یزدان بر خود لازم می‌دانم از همه‌ی عزیزانی که اینجانب را در طی انجام این پژوهش کمک و مساعدت نمودند و به‌نحوی مرا مورد لطف و عنایت خویش قرار دادند، تشکر نمایم.

سپاس فراوان از **سرکار خانم دکتر وزیری**، استاد راهنمای گرانقدرم که با راهنمایی‌های سازنده، صبر و حوصله و اخلاق خوب و بیان شیوای خود مرا در انجام این پژوهش یاری کردند. تشکر و سپاس فراوان از استاد مشاور **ارجمند سرکار خانم دکتر عدلی** که با سعه‌ی صدر و اخلاق خوب خود زحمات زیادی را برای این پژوهش متحمل شدند.

سپاس فراوان از اساتید داور **ارجمند جناب آقای دکتر غلامحسینی و سرکار خانم دکتر صمدی** که در طول تحصیل همیشه با اخلاق خوب خویش، مرا مورد لطف قرار دادند و همچنین زحمت داوری این پایان‌نامه را پذیرفتند.

سپاس فراوان از **استاد ارجمند جناب آقای حجازی** که با اخلاق آراسته و صبر جمیل در طول تحصیل همیشه یاریگر و راهنمای من بودند. و سپاس فراوان از منیره روشندل، ملیحه محمودآبادی، شقایق باژدان زاده و لعیان ملکیان که مهربان‌ترین دوستان در طول تحصیل بودند.

با آرزوی توفیق فراوان برای تمامی این عزیزان

اعظم خاتمی

## چکیده:

امروزه مدیریت دانش به‌عنوان رویکردی نوین جهت کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه‌ی دانش و اطلاعات، پا به عرصه‌ی رقابت جهانی گذاشته است. اما مدیریت دانش زمانی به‌طور موفقیت‌آمیز می‌تواند در سازمان‌ها پیاده شود که مورد حمایت فرهنگ سازمانی باشد و زمینه‌های فرهنگی مناسب با این نظام، بسترسازی شده باشد.

این پژوهش با هدف بررسی نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش در دانشگاه الزهرا انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان اداری و آموزشی (اعضای هیئت علمی) دانشگاه الزهرا است که از میان ۶۰۸ عضو جامعه‌ی آماری ۱۲۰ نفر به‌عنوان نمونه‌ی پژوهشی با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

روش تحقیق این پژوهش توصیفی - پیمایشی است و جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با آلفای کرانباخ ۰/۹۱ و ۰/۸۹ استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون خی دو، آزمون ۷ کرامر و آزمون  $\chi^2$  تک نمونه‌ای استفاده شده است.

نتایج پژوهش نشان داد که:

- بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش رابطه‌ی معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.
- فرهنگ سازمانی عقلایی بر دانشگاه حاکم است.
- وضعیت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه ضعیف است.
- فرهنگ دانشگاه متناسب با استقرار مدیریت دانش نیست.
- فرهنگ سازمانی مشارکتی می‌تواند شرایط بهتری را جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه فراهم آورد

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، آموزش عالی، ساختار سازمانی دانش‌محور، تکنولوژی، منابع انسانی، فرهنگ دانش‌محور

## فهرست مطالب

### فصل اول: کلیات پژوهش

۲	مقدمه:
۳	۱-۱- بیان مسئله:
۴	۲-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش:
۶	۳-۱- اهداف پژوهش:
۶	۴-۱- پرسش‌های پژوهش:
۷	۵-۱- تعاریف نظری و عملیاتی:
۷	۱-۵-۱- فرهنگ سازمانی:
۹	۲-۵-۱- فرهنگ دانشگاهی:
۹	۳-۵-۱- دانش:
۹	۴-۵-۱- مدیریت دانش:
۹	۵-۵-۱- استقرار مدیریت دانش:
۹	۱-۵-۵-۱- ساختار سازمانی دانش محور:
۱۰	۲-۵-۵-۱- منابع انسانی:
۱۰	۳-۵-۵-۱- تکنولوژی:
۱۰	۴-۵-۵-۱- فرهنگ دانش محور:

### فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

#### بخش اول: فرهنگ سازمانی

۱۲	۱-۲- مقدمه:
۱۳	۲-۲- فرهنگ:
۱۴	۳-۲- ویژگی‌های فرهنگ:
۱۵	۳-۲- تعریف فرهنگ سازمانی:
۱۶	۴-۲- اهمیت شناخت فرهنگ سازمانی:
۱۷	۵-۲- معیارهای فرهنگ سازمانی:
۱۸	۶-۲- مدیریت فرهنگ سازمانی:
۱۹	۱-۶-۲- شناسایی فرهنگ سازمانی موجود:

- ۱۹-۲-۶-۲- تبیین فرهنگ سازمانی مطلوب:.....
- ۲۰-۳-۶-۲- مقایسه وضعیت موجود با وضعیت مطلوب فرهنگ سازمانی.....
- ۲۰-۴-۶-۲- تغییر فرهنگ سازمانی.....
- ۲۱-۱-۴-۶-۲- مراحل مختلف تغییر فرهنگ سازمانی از نظر لوین.....
- ۲۲-۵-۶-۲- ارزیابی برنامه‌های تغییر فرهنگ سازمانی:.....
- ۲۲-۶-۶-۲- حفظ و حمایت از فرهنگ سازمانی:.....
- ۲۳-۷-۲- انواع فرهنگ سازمانی:.....
- ۲۴-۱-۷-۲- نظریه‌ی کوئین و روهرباگ:.....
- ۲۵-۲-۷-۲- نظریه دان‌دنی‌سان.....
- ۲۶-۳-۷-۲- نظریه کوئین و گارت:.....
- ۲۸-۴-۷-۲- نظریه‌ی جونز و کافی.....
- ۲۹-۵-۷-۲- نظریه کوئین.....
- ۳۰-۸-۲- سطوح فرهنگ سازمانی:.....
- ۳۱-۹-۲- شکل‌گیری فرهنگ سازمانی:.....
- ۳۳-۱۰-۲- شیوه‌ی فراگیری فرهنگ:.....
- ۳۴-۱۱-۲- حفظ و نگهداری فرهنگ سازمانی:.....
- ۳۶-۱۲-۲- فرهنگ دانشگاهی.....
- ۳۶-۱-۱۲-۲- ویژگی‌های نظام فرهنگی دانشگاه.....
- بخش دوم: مدیریت دانش
- ۳۸-۱۳-۲- مقدمه.....
- ۳۹-۱۴-۲- داده، اطلاعات، دانش و خرد.....
- ۴۱-۱۵-۲- روابط داده، اطلاعات، دانش و خرد:.....
- ۴۱-۱۶-۲- دانش آشکار و ضمنی.....
- ۴۲-۱۷-۲- ویژگی‌های دانش.....
- ۴۳-۱۸-۲- عاملان دانش.....
- ۴۴-۱۹-۲- تعریف مدیریت دانش.....
- ۴۵-۲۰-۲- اهمیت و ضرورت مدیریت دانش.....
- ۴۵-۲۱-۲- اهداف مدیریت دانش.....

۴۶	.....	۲۲-۲- اصول مدیریت دانش
۴۸	.....	۲۳-۲- مؤلفه‌های مدیریت دانش
۵۰	.....	۲۴-۲- فرآیند مدیریت دانش
۵۲	.....	۲۵-۲- مزایای مدیریت دانش
۵۳	.....	۲۶-۲- موانع مدیریت دانش
۵۵	.....	۲۷-۲- چهارچوب پیاده سازی مدیریت دانش
۵۵	.....	۲۷-۲-۱- نقشه ریزی دانش
۵۵	.....	۲۷-۲-۲- آنالیز فاصله
۵۶	.....	۲۷-۲-۳- تشخیص نیازهای دانشی سازمان
۵۶	.....	۲۷-۲-۴- تدوین استراتژی دانش
۵۷	.....	۲۷-۲-۵- پیگیری
۵۷	.....	۲۷-۲-۶- رویه‌ها
۵۷	.....	۲۷-۲-۷- تلاش گروهی
۵۷	.....	۲۸-۲- عوامل زیرساختی مدیریت دانش
۵۷	.....	۲۸-۲-۱- منابع انسانی
۵۷	.....	۲۸-۲-۱-۱- نقش افراد در مدیریت دانش
۶۰	.....	۲۸-۲-۱-۲- آموزش کارکنان
۶۱	.....	۲۸-۲-۲- تکنولوژی
۶۳	.....	۲۸-۲-۳- فرهنگ دانش محور
۶۵	.....	۲۸-۲-۳-۱- شاخص‌های فرهنگ دانش
۶۶	.....	۲۸-۲-۳-۲- عوامل سازمانی موثر بر خلق فرهنگ دانش
۶۹	.....	۲۸-۲-۳-۳- استراتژی‌های حامی فرهنگ دانش مدار
۷۲	.....	۲۸-۲-۴- ساختار سازمانی دانش محور
۷۳	.....	۲۸-۲-۴-۱- ساختارهای خلق و توسعه‌ی مدیریت دانش
۷۳	.....	۲۸-۲-۴-۱-۱- ساختارهای سازمانی
۷۴	.....	۲۸-۲-۴-۱-۲- ساختارهای اطلاعاتی/ارتباطی
۷۵	.....	۲۸-۲-۴-۱-۳- ساختارهای انسانی
۷۵	.....	۲۸-۲-۴-۲- ساختار سازمانی نظام آموزش عالی



- ۷۶-۲۹-۵- مدیریت دانش در آموزش عالی.....
- بخش سوم: پیشینه ی پژوهش
- ۷۹- الف) تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
- ۸۳- ب) پژوهشهای انجام شده در خارج از کشور.....
- ۸۸- جمع بندی و چهارچوب نظری پژوهش.....

### فصل سوم: روش پژوهش

- ۹۰-۳-۱- مقدمه.....
- ۹۰-۳-۲- روش انجام پژوهش.....
- ۹۰-۳-۳- جامعه آماری.....
- ۹۱-۳-۴- نمونه و روش نمونه گیری.....
- ۹۴-۳-۵- ابزار گردآوری اطلاعات.....
- ۹۴-۳-۶- روش اندازه گیری متغیرها.....
- ۹۶-۳-۷- ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری.....
- ۹۷-۳-۸- نحوه ی اجرای پرسشنامه.....
- ۹۷-۳-۹- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....

### فصل چهارم: تجزیه تحلیل داده های آماری

- ۹۹-۴-۱- مقدمه.....
- ۱۰۰-۴-۲- آمار توصیفی.....
- ۱۰۰-۴-۲-۱- بررسی توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی.....
- ۱۰۰-۴-۳- بررسی پرسش نامه های پژوهش.....
- ۱۰۴-۴-۳-۱- بررسی پرسش نامه ی فرهنگ سازمانی.....
- ۱۱۹-۴-۳-۲- بررسی خرده مقیاس های پرسش نامه ی مدیریت دانش.....
- ۱۴۷-۴-۴- آمار استنباطی.....
- ۱۴۷-۴-۴-۱- آزمون اسمیرنوف - کولموگراف (آزمون نرمالیتی).....
- ۱۴۹-۴-۴-۲- بررسی یافته های مربوط به سوالات پژوهش.....
- ۱۴۹-۴-۴-۲-۱- یافته های مربوط به سوال اول پژوهش.....
- ۱۵۰-۴-۴-۲-۲- یافته های مربوط به سوال دوم پژوهش.....

۱۵۳	..... یافته های مربوط به سوال سوم پژوهش
۱۵۶	..... بررسی وضعیت ساختار سازمانی دانش محور
۱۵۹	..... بررسی وضعیت منابع انسانی
۱۶۱	..... بررسی وضعیت تکنولوژی
۱۶۴	..... وضعیت فرهنگ دانش محور
۱۶۶	..... یافته های مربوط به سوال چهارم پژوهش
۱۶۶	..... یافته های جانبی پژوهش

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات

۱۸۲	..... مقدمه
۱۸۲	..... نتایج حاصل از یافته های آزمون بر اساس سوالات پژوهش
۱۸۲	..... یافته های مربوط به سوال اول پژوهش
۱۸۳	..... یافته های مربوط به سوال دوم پژوهش
۱۸۴	..... یافته های مربوط به سوال سوم پژوهش
۱۸۵	..... وضعیت ساختار سازمانی دانش محور
۱۸۷	..... وضعیت منابع انسانی
۱۸۹	..... وضعیت تکنولوژی
۱۹۰	..... وضعیت فرهنگ دانش محور
۱۹۱	..... یافته های مربوط به سوال چهارم پژوهش
۱۹۴	..... بحث و نتیجه گیری
۱۹۶	..... پیشنهاداتی بر مبنای نتایج پژوهش
۱۹۷	..... پیشنهاداتی برای پژوهش های آینده
۱۹۸	..... محدودیت های پژوهش
۲۰۰	..... منابع
۲۱۱	..... پیوست

## فهرست جداول:

- جدول ۱-۱: تقسیم‌بندی فرهنگ سازمانی مدل کوئین و گارت همراه با مشخصه‌های مربوط به آن..... ۸
- جدول شماره ۱-۲: طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف..... ۲۳
- جدول ۲-۲: تقسیم‌بندی فرهنگ‌های سازمانی مدل کوئین و گارت همراه با مشخصه‌های مربوط به آن..... ۲۷
- جدول ۳-۲: مؤلفه‌های مدیریت دانش از نگاه صاحب‌نظران مختلف..... ۴۹
- جدول ۴-۲: ممیزی ویژگی‌های فرهنگی مدیریت دانش..... ۷۱
- جدول ۱-۳: جامعه آماری..... ۹۴
- جدول ۲-۳: حجم نمونه..... ۹۴
- جدول شماره ۳-۳: تعداد و شماره سؤالات مربوط به پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۹۵
- جدول شماره ۴-۳: مقیاس بندی پرسشنامه فرهنگ سازمانی..... ۹۵
- جدول ۵-۳: تعداد سؤالات و شماره‌ی سؤالات متناسب با خرده متغیرهای مدیریت دانش..... ۹۶
- جدول شماره ۶-۳: مقیاس بندی پرسشنامه‌ی مدیریت دانش..... ۹۶
- جدول شماره‌ی ۱-۴: توزیع کارکنان بر حسب جنسیت..... ۱۰۰
- جدول شماره‌ی ۲-۴: توزیع کارکنان بر حسب سطح تحصیلات..... ۱۰۱
- جدول شماره‌ی ۳-۴: توزیع کارکنان بر حسب نوع خدمت..... ۱۰۲
- جدول شماره‌ی ۴-۴: توزیع کارکنان بر حسب میزان سابقه کار..... ۱۰۳
- جدول شماره‌ی ۵-۴: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌ها در خرده‌مقیاس انگیزش..... ۱۰۴
- جدول شماره‌ی ۶-۴: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۵..... ۱۰۵
- جدول شماره‌ی ۷-۴: آزمون خی دو به منظور بررسی معنی دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۱-۴ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۰۶
- جدول شماره‌ی ۸-۴: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌ها در خرده‌مقیاس معیار ارزشیابی اعضا..... ۱۰۶
- جدول شماره‌ی ۹-۴: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۸..... ۱۰۷
- جدول شماره‌ی ۱۰-۴: آزمون خی دو به منظور بررسی معنی دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان ر پاسخگویی به سوالات ۵-۸ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۰۷
- جدول شماره‌ی ۱۱-۴: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌ها در خرده مقیاس شیوه‌ی پیروی..... ۱۰۸
- جدول شماره‌ی ۱۲-۴: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۱۱..... ۱۰۹
- جدول شماره‌ی ۱۳-۴: آزمون خی دو به منظور بررسی معنی دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۹-۱۱ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۰۹
- جدول شماره‌ی ۱۴-۴: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌ها در خرده مقیاس سبک رهبری..... ۱۱۰

- جدول شماره‌ی ۴-۱۵: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۴..... ۱۱۰
- جدول شماره‌ی ۴-۱۶: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۱۶-۱۲ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۱۱
- جدول شماره‌ی ۴-۱۷: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌ها در خرده‌مقیاس نحوه‌تصمیم‌گیری..... ۱۱۱
- جدول شماره‌ی ۴-۱۸: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۱۷..... ۱۱۲
- جدول شماره‌ی ۴-۱۹: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۱۹-۱۷ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۱۲
- جدول شماره‌ی ۴-۲۰: فراوانی انتخاب هر کدام از گزینه‌ها در خرده‌مقیاس منبع قدرت..... ۱۱۳
- جدول شماره‌ی ۴-۲۱: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۲۰..... ۱۱۴
- جدول شماره‌ی ۴-۲۲: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۲۳-۲۰ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۱۴
- جدول شماره‌ی ۴-۲۳: فراوانی و درصد انتخاب گزینه‌ها در خرده‌مقیاس مرجع اختیار..... ۱۱۵
- جدول شماره‌ی ۴-۲۴: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۲۳..... ۱۱۵
- جدول شماره‌ی ۴-۲۵: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۲۶-۲۴ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۱۶
- جدول شماره‌ی ۴-۲۶: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌ها در خرده‌مقیاس عملکرد سازمان..... ۱۱۶
- جدول شماره‌ی ۴-۲۹: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۲۸..... ۱۱۷
- جدول شماره‌ی ۴-۳۰: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۲۹-۲۷ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۱۷
- جدول شماره‌ی ۴-۳۱: فراوانی و درصد انتخاب گزینه‌ها در خرده‌مقیاس هدف سازمان..... ۱۱۸
- جدول شماره‌ی ۴-۳۲: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۳۱..... ۱۱۹
- جدول شماره‌ی ۴-۳۵: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۳۲-۳۰ پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی..... ۱۱۹
- جدول شماره‌ی ۴-۳۶: ساختار سازمانی جدید دانش‌مدار..... ۱۲۱
- جدول شماره‌ی ۴-۳۷: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۳۶..... ۱۲۱
- جدول شماره‌ی ۴-۳۸: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۲۲
- جدول شماره‌ی ۴-۳۹: اختصاص وقت برای اشتراک‌گذاری دانش از سوی کارکنان..... ۱۲۳
- جدول شماره‌ی ۴-۴۰: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۳۹..... ۱۲۳
- جدول شماره‌ی ۴-۴۱: آزمون خی‌دو به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۲۴

- جدول شماره‌ی ۴-۴۲: سازماندهی اطلاعات سازمانی..... ۱۲۵
- جدول شماره‌ی ۴-۴۳: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۴۲..... ۱۲۵
- جدول شماره‌ی ۴-۴۴: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۳-الف و ۳-ب پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۲۶
- جدول شماره‌ی ۴-۴۵: نوع ارتباط و به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات با سایر سازمان‌ها..... ۱۲۷
- جدول شماره‌ی ۴-۴۶: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۴۵..... ۱۲۸
- جدول شماره‌ی ۴-۴۷: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۴-الف، ۴-ب، ۴-ج و ۴-د پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۲۸
- جدول شماره‌ی ۴-۴۸: تحریک داخلی و خارجی در دانشگاه..... ۱۲۹
- جدول شماره‌ی ۴-۴۹: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۴۸..... ۱۲۹
- جدول شماره‌ی ۴-۵۰: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۵ و ۶ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۳۰
- جدول شماره‌ی ۴-۵۱: امکان تبادل دانش و اطلاعات با کارشناسان و اساتید دانشگاه‌های داخلی و خارجی..... ۱۳۰
- جدول شماره‌ی ۴-۵۲: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۵۱..... ۱۳۱
- جدول شماره‌ی ۴-۵۳: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۷ و ۸ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۳۱
- جدول شماره‌ی ۴-۵۴: وضعیت آموزش و بازآموزی کارکنان..... ۱۳۲
- جدول شماره‌ی ۴-۵۵: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۵۴..... ۱۳۲
- جدول شماره‌ی ۴-۵۶: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوال ۹ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۳۳
- جدول شماره‌ی ۴-۵۷: امکانات جهت شرکت در سمینارها، کارگاهها و گردهمایی‌ها..... ۱۳۳
- جدول شماره‌ی ۴-۵۸: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی..... ۱۳۴
- جدول شماره‌ی ۴-۵۹: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوال ۹ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۳۴
- جدول شماره‌ی ۴-۶۰: منابع ذخیره و انتقال دانش..... ۱۳۴
- جدول شماره‌ی ۴-۶۱: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۶۰..... ۱۳۵
- جدول شماره‌ی ۴-۶۲: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۱۱-الف و ۱۱-ب پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۳۶
- جدول شماره‌ی ۴-۶۳: حمایت مدیریت از مدیریت دانش..... ۱۳۷
- جدول شماره‌ی ۴-۶۴: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۶۳..... ۱۳۷
- جدول شماره‌ی ۴-۶۵: آزمون‌های دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۱۲-۱۵ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۳۸

- جدول شماره‌ی ۴-۶۶: امکانات وب سایت دانشگاه..... ۱۳۹
- جدول شماره‌ی ۴-۶۷: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۶۶..... ۱۴۰
- جدول شماره‌ی ۴-۶۸: آزمون خردی دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۱۶-الف، ۱۶-ب، ۱۶-ج و ۱۶-د پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۴۰
- جدول شماره‌ی ۴-۶۹: مدیریت بخش فناوری اطلاعات دانشگاه..... ۱۴۱
- جدول شماره‌ی ۴-۷۰: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۶۹..... ۱۴۱
- جدول شماره‌ی ۴-۷۱: آزمون خردی دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۱۷-۲۰ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۴۲
- جدول شماره‌ی ۴-۷۲: وجود پایگاه جهت ثبت توانمندی‌ها و سخنرانی‌های کارکنان..... ۱۴۲
- جدول شماره‌ی ۴-۷۳: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۷۲..... ۱۴۳
- جدول شماره‌ی ۴-۷۴: آزمون خردی دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۲۱ و ۲۲ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۴۳
- جدول شماره‌ی ۴-۷۵: وضعیت فرهنگ دانش محور (مربوط به سوالات ۲۳، ۲۴، ۲۵ و ۲۶)..... ۱۴۴
- جدول شماره‌ی ۴-۷۶: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۷۵..... ۱۴۵
- جدول شماره‌ی ۴-۷۷: آزمون خردی دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۴۵
- جدول شماره‌ی ۴-۷۸: وضعیت فرهنگ سازمانی دانش محور (مربوط به سوالات ۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۰)..... ۱۴۶
- جدول شماره‌ی ۴-۷۹: نتایج حاصل از ادغام مقادیر ستون‌های جدول شماره‌ی ۴-۷۸..... ۱۴۷
- جدول شماره‌ی ۴-۸۰: آزمون خردی دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظر پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوالات ۲۷-۳۰ پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش..... ۱۴۷
- جدول شماره‌ی ۴-۸۱: نتایج آزمون اسمیرنوف - کولموگراف متغیرهای فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش..... ۱۴۸
- جدول شماره‌ی ۴-۸۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش..... ۱۴۹
- جدول شماره‌ی ۴-۸۳: طبقه‌بندی نمرات در مقیاس فرهنگ سازمانی..... ۱۵۱
- جدول شماره‌ی ۴-۸۴: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از انواع فرهنگ‌های سازمانی در دانشگاه الزهرا..... ۱۵۱
- جدول شماره‌ی ۴-۸۵: آزمون خردی دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظرات افراد درباره‌ی فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه..... ۱۵۲
- جدول شماره‌ی ۴-۸۶: طبقه‌بندی نمرات در مقیاس استقرار مدیریت دانش..... ۱۵۳
- جدول شماره‌ی ۴-۸۷: فراوانی و درصد انتخاب میزان استقرار مدیریت دانش در دانشگاه الزهرا..... ۱۵۳
- جدول شماره‌ی ۴-۸۸: آزمون خردی دو به منظور بررسی معنی‌دار بودن اختلاف نظرات افراد درباره‌ی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه..... ۱۵۵

جدول شماره ۴-۸۹: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌های متغیرهای مربوط به مؤلفه‌ی ساختار سازمانی دانش محور.....	۱۵۸
جدول شماره ۴-۹۰: توزیع t تک نمونه‌ای برای مؤلفه ساختار سازمانی دانش محور.....	۱۵۹
جدول شماره ۴-۹۱: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌های متغیرهای مربوط به مؤلفه‌ی منابع انسانی.....	۱۶۰
جدول شماره ۴-۹۲: توزیع t تک نمونه‌ای برای مؤلفه منابع انسانی.....	۱۶۱
جدول شماره ۴-۹۳: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌های متغیرهای مربوط به مؤلفه‌ی تکنولوژی.....	۱۶۳
جدول شماره ۴-۹۴: توزیع t تک نمونه‌ای برای مؤلفه تکنولوژی.....	۱۶۴
جدول شماره ۴-۹۵: فراوانی و درصد انتخاب هر کدام از گزینه‌های متغیرهای مربوط به مؤلفه‌ی فرهنگ دانش محور.....	۱۶۵
جدول شماره ۴-۹۶: توزیع t تک نمونه‌ای برای مؤلفه فرهنگ دانش محور.....	۱۶۵
جدول شماره ۴-۹۷: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه‌ی جنسیت و نگرش نسبت به فرهنگ سازمانی (کادر آموزشی).....	۱۶۶
جدول شماره ۴-۹۸: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه‌ی جنسیت و نگرش نسبت به فرهنگ سازمانی (کادر اداری).....	۱۶۷
جدول شماره ۴-۹۹: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه‌ی سطح تحصیلات و نگرش نسبت به فرهنگ سازمانی (کادر آموزشی).....	۱۶۸
جدول شماره ۴-۱۰۰-۵۰: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه‌ی سطح تحصیلات و نگرش نسبت به فرهنگ سازمانی (کادر اداری).....	۱۶۹
جدول شماره ۴-۱۰۱: آزمون خی دو به منظور بررسی رابطه‌ی بین نوع خدمت و نگرش نسبت به فرهنگ سازمانی (کادر اداری و آموزشی).....	۱۷۰
جدول شماره ۴-۱۰۲: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه‌ی بین میزان سابقه کار و نگرش نسبت به فرهنگ سازمانی (کادر آموزشی).....	۱۷۱
جدول شماره ۴-۱۰۳: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه‌ی بین میزان سابقه کار و نگرش نسبت به فرهنگ سازمانی (کادر اداری).....	۱۷۲
جدول شماره ۴-۱۰۴: آزمون ۷ کرامر جهت بررسی رابطه‌ی بین نوع جنسیت و نگرش نسبت به استقرار مدیریت دانش (کادر آموزشی).....	۱۷۳
جدول شماره ۴-۱۰۵: آزمون ۷ کرامر جهت بررسی رابطه‌ی بین نوع جنسیت و نگرش نسبت به استقرار مدیریت دانش (کادر اداری).....	۱۷۴
جدول شماره ۴-۱۰۶: بررسی رابطه‌ی بین سطح تحصیلات و نگرش نسبت به استقرار مدیریت دانش (کادر آموزشی).....	۱۷۵
جدول شماره ۴-۱۰۷: بررسی رابطه‌ی بین سطح تحصیلات و نگرش نسبت به استقرار مدیریت دانش (کادر اداری).....	۱۷۶

جدول شماره ۴-۱۰۸: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه ی بین نوع خدمت و نگرش نسبت به استقرار مدیریت دانش (اداری و آموزشی).....	۱۷۷
جدول شماره ی ۴-۱۰۹: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه بین میزان سابقه کار و نگرش نسبت به استقرار مدیریت دانش (کادر آموزشی).....	۱۷۸
جدول شماره ی ۴-۱۱۰: آزمون ۷ کرامر به منظور بررسی رابطه بین میزان سابقه کار و نگرش نسبت به استقرار مدیریت دانش (کادر اداری).....	۱۷۹

### فهرست اشکال و نمودارها

شکل ۲-۱: چهار کارکرد فرهنگ سازمانی.....	۱۷
شکل ۲-۲: فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی.....	۱۹
شکل ۲-۳: مراحل مختلف تغییر فرهنگ در سازمان از نظر لوین.....	۲۱
شکل ۲-۴: انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین و روهرباگ.....	۲۴
شکل ۲-۵: انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه جونز کافی.....	۲۸
شکل ۲-۶: شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی و حفظ و نگهداری آن.....	۳۲
شکل ۲-۷: الگوی جامعه پذیری.....	۳۵
شکل ۲-۸: جمع بندی و چهارچوب کلی پژوهش چهارچوب.....	۹۰
نمودار شماره ی ۴-۱: توزیع کارکنان بر حسب جنسیت.....	۱۰۰
نمودار شماره ی ۴-۲: توزیع کارکنان بر حسب سطح تحصیلات.....	۱۰۱
نمودار شماره ی ۴-۳: توزیع کارکنان بر حسب نوع خدمت.....	۱۰۲
نمودار شماره ی ۴-۴: توزیع کارکنان بر حسب میزان سابقه کار.....	۱۰۳
نمودار شماره ی ۴-۵: نمودار نرمالیتی متغیر فرهنگ سازمانی.....	۱۲۶
نمودار شماره ی ۴-۶: نمودار نرمالیتی متغیر مدیریت دانش.....	۱۲۷
نمودار شماره ی ۴-۷: طبقه بندی انواع فرهنگ سازمانی در دانشگاه الزهرا.....	۱۳۰
نمودار شماره ی ۴-۸: میزان استقرار مدیریت دانش در دانشگاه الزهرا.....	۱۳۲



## فصل اول:

کلیات پژوهش

## مقدمه:

در گذشته‌های نه چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان، دسترسی به منابع مادی بیشتر محسوب می‌شد. در آن زمان سازمان پیشتاز، سازمانی بود که به مواد خام و ذخایر زیرزمینی، مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان، زمین و غیره به عنوان عامل تولید در اقتصاد کلاسیک، دسترسی بیشتری داشت. اما در عرصه‌ی رقابت کنونی، شرایط به کلی متحول شده است؛ اصلی‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها توان آنها در مدیریت دانش محسوب می‌شود.

مدیریت دانش از اواسط دهه‌ی ۱۹۸۰ پا به عرصه‌ی رقابت جهانی گذاشت. و در مدت زمان نسبتاً کوتاهی این پدیده جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، جایگاه خود را در بین سایر منابع تولید ثروت تثبیت نمود. این رویکرد جدید بر نیاز سازمان به سازماندهی سرمایه‌های فکری، انسانی و علمی متمرکز شد و به‌عنوان رویکردی نوین در تغییر و جابجایی از مدیریت نیروی عضلانی به مدیریت مغزها تجلی یافت و رشد سریع دانش و فناوری را سبب گردید.

اهمیت این پدیده به اندازه‌ای است که ایکوجیرو کارشناس مشهور معاملات ژاپنی می‌گوید: در اقتصادی که تنها چیز باثبات بی‌ثباتی است یک منبع مطمئن و با دوام کسب مزیت رقابتی، دانش است. وقتی هرشب تقاضاها تغییر می‌کند، فناوری توسعه می‌یابد و رقبا زیاد می‌شوند، شرکت‌هایی موفق هستند که دانش جدید را ایجاد کنند، آن‌را بطور گسترده در سراسر سازمان اشاعه دهند و به‌سرعت آن‌را به‌صورت فناوری و محصولات جدید نشان دهند (یونگ، ۱۹۹۹، ص ۳۲).

اما مدیریت دانش برای اینکه بتواند اثربخش باشد نیاز به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی دارد. اگر زمین فرهنگی پروژه‌های مدیریت دانش حاصلخیز نباشد، نه مقدار تکنولوژی و نه محتوای دانش و نه داشتن یک مدیر پروژه‌ی خوب نمی‌توانند منجر به موفقیت پروژه‌های مدیریت دانش شود؛ چرا که ارزش‌ها و باورهای افراد به‌عنوان کسانی که، به مفهوم اجتماعی بودن سازمان معنی می‌بخشند، می‌تواند به‌عنوان یک عامل تسهیل‌کننده در سر راه اجرای برنامه‌های مدیریت دانش عمل کند.

مدیریت دانش نیاز به فرهنگی دارد که در آن، افراد برای ارتقای عملکرد شغلی خود به‌طور مداوم به‌دنبال مشارکت، یادگیری و دانستن باشند و آنچه را که می‌دانند در سراسر سازمان اشاعه‌دهند و دانسته‌های خود را در قالب خزانه‌های مدیریت دانش سازماندهی کنند و به‌یکدیگر اعتماد داشته باشند.

## ۱-۱- بیان مسئله:

جهان پس از گذار از انقلاب کشاورزی که منبع کلیدی در آن زمین بود و انقلاب صنعتی که سرمایه و نیروی کار منبع اصلی آن بود شاهد انقلاب اطلاعاتی بوده است که در آن منبع ارزشمند و کلیدی خلق ثروت و درآمد، دانش است.

دانش به عنوان ترکیبی از اطلاعات، تجارب، ارزش‌ها و پیش‌زمینه‌های ذهنی و محیطی شخص شناخته شده است که به صورت نهان در اذهان و عیان در قالب محمول‌های مختلفی در سازمان جریان دارد (حسن زاده، ۱۳۸۶).

امروزه دانش موجود در سازمان‌ها، از مهمترین دارائی‌های آنها محسوب می‌شود. اهمیت این دارائی به اندازه‌ای است که در شرایط رقابتی کنونی به منزله‌ی سرمایه‌ی فکری سازمان تلقی می‌گردد. برخورداری از چنین دانشی برای رسیدن به موفقیت‌های شغلی بیشتر و ادامه حیات سازمان اهمیتی قابل توجه دارد. بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که برای کسب موفقیت کنونی و آتی به چیزی بیشتر از دستیابی اتفاقی و ناگهانی دانش نیاز دارند و راهی جز به کارگیری سیستم‌های مدیریت دانش مناسب ندارند.

لذا مدیریت دانش به عنوان رویکردی نوین جهت کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه‌ی دانش و اطلاعات، پا به عرصه‌ی رقابت جهانی گذاشت، به طوری که توانست، شناخت افراد را در حوزه‌ی مورد علاقه‌شان بهبود بخشد و مانع زوال دارایی‌های فکری سازمان شود.

امروزه با توجه به احساس نیاز شدید سازمان‌ها و تأکید بسیار زیاد مجامع علمی، شاهد عزم و همت روزافزون سازمان‌های تجاری و آموزشی جهت طراحی و به کارگیری پروژه‌های مدیریت دانش هستیم. اما علی‌رغم عمومیت یافتن مدیریت دانش در سازمان‌های تجاری، هنوز در مراکز آموزشی به ویژه دانشگاه‌ها، مدیریت دانش جایگاه واقعی خود را نیافته است.

این درحالی است که محیط پیچیده و در حال تغییر، جهانی شدن، ظهور تکنولوژی‌های جدید اطلاعاتی و ارتباطی و رشد سریع دانش و اطلاعات، دانشگاه‌ها را با چالش‌های عمیقی مواجه ساخته است. به طوری که پیترو دراکر اندیشمند بزرگ علم مدیریت هشدار می‌دهد که تا سی سال دیگر دانشگاه‌های بزرگ همانند یک بنای یادبود خواهند بود و در بحرانی عمیق به سر خواهند برد. در این میان دانشگاه‌های سنتی اگر سریعاً خود را با پدیده‌ی جهانی شدن هماهنگ نسازند و تاثیری را که فناوری‌های جدید بر نشر و انتشار دانش خواهند داشت را مورد توجه قرار ندهند، پایان حیات آنها فرا خواهد رسید و آینده‌ای تیره و تاریک خواهند داشت.

لذا آموزش عالی و به‌ویژه دانشگاه‌ها، به‌عنوان مرکز ثقل تحولات علمی و پژوهشی کشور و با رسالت عظیم تولید و توسعه علمی که خود زیر بنای توسعه‌ی همه جانبه است، لازم است در این دوره‌ی پسامدرن، به سازماندهی مجدد و تجدید ساختار خود اقدام نموده و راهبردها و عناصر سازمانی مدیریت دانش را در خود پیاده نمایند.

اما پروژه‌های مدیریت دانش زمانی به‌طور موفقیت‌آمیز در دانشگاه‌ها پیاده خواهند شد که از قبل زمینه‌های فرهنگی مناسب با این نظام، بسترسازی شده باشد.

تا زمانی که فرهنگ به‌عنوان عامل اصلی تاثیرگذار بر چگونگی طرح‌ریزی، اعمال و به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها مد نظر قرار نگیرد، نمی‌توان انتظار داشت آنچه را که افراد در باورهایشان نمی‌کنند و یا حتی همراستا با نگرش‌ها و ارزش‌های خود نمی‌بینند، با فناوری یا صرفاً با کمک فرایندهای دانش تحقق بخشند. چرا که فرهنگ با ایجاد و انسجام میان بخش‌های مختلف، تشویق افراد به نوآوری و توسعه و گسترش دیدگاه‌های افراد نسبت به محیط، فرایند مدیریت دانش در سازمان را مورد حمایت قرار می‌دهد.

لذا مدیران باید جهت مدیریت هر چه موفق‌تر دانش، ارزش‌ها و باورهای حاکم بر سازمان را مدنظر قرار دهند. ارزش‌ها و باورهایی که نه تنها مانعی در مسیر ابتکارهای عمل مدیریت دانش ایجاد نمی‌کند بلکه فضایی را در سازمان بوجود می‌آورند که تسهیل‌کننده و ترغیب‌کننده انجام فعالیت‌های مدیریت دانش بوده و انجام این فعالیت‌ها را به‌صورت امری طبیعی میسر می‌سازد.

در این راستا، مدیران باید قبل از انجام هرگونه ابتکار عمل درباره‌ی مدیریت دانش، از چگونگی فرهنگ حاکم بر سازمان خود آگاهی یابند. تا اگر فرهنگ سازمانی، فرهنگی در راستای اجرای موفق مدیریت دانش نباشد نسبت به ایجاد ارزش‌ها و باورهای متناسب با آن اقدام نمایند.

با توجه به این‌که، تاکنون پژوهشی در خصوص بررسی نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش در دانشگاه الزهرا صورت نگرفته است، لذا انجام این پژوهش ضروری به‌نظر می‌رسد.

## ۱-۲- ضرورت و اهمیت پژوهش:

اهمیت دانش و کمک آن به جامعه به زمان‌های گذشته برمی‌گردد؛ فیلسوفان یونان باستان نظیر سقراط و افلاطون، زندگی خود را برای نیل به حقیقت و روشنگری از طریق دانش ایثار کردند. اما در عصر حاضر، به‌دلیل اعمال قدرت دانش به منظور کسب مزیت رقابتی پایدار، بر اهمیت آن