

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



**دانشگاه آزاد اسلامی**

**واحد تهران مرکزی**

**دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی**

**پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد (MA)**

**گرایش: مدیریت آموزشی**

**عنوان:**

**بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران**

**واحدهای منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی**

**استاد راهنما:**

**دکتر مهدی شریعتمداری**

**استاد مشاور:**

**دکتر یلدا دلگشایی**

**پژوهشگر:**

**زهرا فلاحی**

**تابستان ۱۳۹۳**

تقدیم بہ :

مقدس ترین و اشرہ مادر لغت نامہ دلم، مادر مہربانم کہ زندگیم را دیون مہر و عطوفت آن می دانم.

## سپاس

سپاس خداوندی که اندیشه را در نهاد آدمی نهاد تا با تکیه بر آن اشرف مخلوقات گردد، و به وسیله آن در پهنه هستی به تحقیق و تفحص بپردازد و طبیعت را مسخر خویش گرداند.

سپاس صمیمانه به محضر استاد ارجمند جناب آقای دکتر مهدی شریعتی که با تامل و تامل و با عنایت بی دریغش راهنمایی حقیر را در تمامی مراحل انجام این تحقیق بر عهده داشتند و موجبات غنای پژوهش حاضر را فراهم ساختند. همچنین از استاد مشاور بزرگوارم، سرکار خانم دکتر میلدا دکلتاشی که بارها نمودهای ارزنده و مشاورانه خود در انجام این تحقیق تأثیر بسزایی داشتند تشکر و قدردانی می‌نمایم. موفقیت و سربلندی همیشگی ایشان را از خداوند متعال درخواست می‌نمایم و امیدوارم همواره جاودان بمانند. و در پایان مراتب تشکر و قدردانی خود را از تمامی عزیزان دانشگاه آزاد اسلامی که در به ثمر رسیدن این تحقیق همکاری نمودند، اعلام می‌دارم.

## بسمه تعالی

### تعهدنامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب زهرا فلاحی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۳/۰۶/۲۵ از رساله خود تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران واحدهای منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی با کسب نمره ۱۸ و درجه بسیارخوب دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم:

۱. این رساله، حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده، توسط اینجانب بوده است و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، طبق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
۲. این رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این رساله را داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد، مجوزهای مربوط را اخذ نمایم.
۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی، مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نماید و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: زهرا فلاحی

تاریخ ۱۳۹۳/۰۶/۲۵

امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ ۹۳/۶/۲۵

دانشجوی کارشناسی ارشد زهرا فلاحی از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۸ بحروف هجده

تمام و با درجه بسیار خوب مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی

دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد: ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۱۲۱۲۹۱۲۰۲۶
عنوان پایان نامه: بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران واحدهای منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی		
نام و نام خانوادگی دانشجو: زهرا فلاحی	شماره دانشجویی: ۸۹۰۶۳۱۸۴۴۰۰	تاریخ شروع پایان نامه: نیمسال دوم ۹۰
رشته تحصیلی: مدیریت آموزشی	مدیریت آموزشی	تاریخ اتمام پایان نامه: ۹۳/۶/۲۵
استاد / استادان راهنما: دکتر مهدی شریعتمداری		
استاد / استادان مشاور: دکتر یلدا دلگشایی		
<p>چکیده پایان نامه ( شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده):</p> <p>هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران واحدهای منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی است. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ افق زمانی، مقطعی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، توصیفی-زمینه یابی پیمایشی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران شاغل در منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی در تحصیلی سال ۹۱-۹۲ بود که بر طبق آمار تعداد آنان در حدود ۳۸۰ نفر گزارش شد. با مراجعه به جدول مورگان تعداد ۱۸۱ نمونه برای جامعه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب گردید. برای سنجش رابطه مدیریت دانش و سلامت سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش بر اساس مدل عمومی نیومن و پرسشنامه سلامت سازمانی محقق ساخته (شامل مولفه های تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآوری، خودمختاری، سازگاری با محیط و کفایت حل مشکلات) که بر اساس مقیاس سلامت سازمانی مایلز (۱۹۶۹) و مقیاس سلامت سازمانی هوی، تارتر و کتکمپ (۱۹۹۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آنها با اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه ای با حجم ۳۰ نفر از طریق آلفای کرونباخ ۰۹۸۰ برای پرسشنامه مدیریت دانش و ۰۹۳۲ برای پرسشنامه سلامت سازمانی برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از آزمون های آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، نمودار خطی میانگین ها، شاخص های مرکزی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و چولگی و کشیدگی و برای تحلیل آماری فرضیه های پژوهش در آمار استنباطی از جمله آزمون ضریب من ویتنی، کروسکال والیس و رگرسیون استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داده که بر اساس دیدگاه مدیران منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی وجود دارد.</p> <p>کلمات کلیدی: مدیریت دانش، سلامت سازمانی، منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی</p>		

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است  تاریخ و امضا:

مناسب نیست

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول کلیات پژوهش
۲.....	مقدمه
۳.....	۱-۱ بیان مسئله
۴.....	۱-۲ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش
۶.....	۱-۳ اهداف تحقیق
۶.....	۱-۴ فرضیه های تحقیق
۷.....	۱-۵ تعریف واژگان و اصطلاحات
۱۳.....	۱-۶ چهارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق
۱۴.....	فصل دوم پیشینه و ادبیات پژوهش
۱۵.....	مقدمه
۱۷.....	۲-۱ بخش اول: مدیریت دانش
۱۷.....	۲-۱-۱ مفهوم شناسی مدیریت دانش
۲۰.....	۲-۱-۲ مفهوم دانش
۲۲.....	۲-۱-۳ انواع دانش براساس سطوح دارندگان آن
۲۶.....	۲-۱-۴ تاریخچه مدیریت دانش
۲۷.....	۲-۱-۵ مفاهیم پایه در مدیریت دانش
۳۱.....	۲-۱-۶ ضرورت‌ها مدیریت دانش در سازمان‌ها
۳۵.....	۲-۱-۷ ابعاد مدیریت دانش
۳۶.....	۲-۱-۸ مزایای مدیریت دانش
۳۷.....	۲-۱-۹ اصول مدیریت دانش
۴۰.....	۲-۱-۱۰ اهداف مدیریت دانش



۴۴	۲-۱-۱۱ چالش‌ها و موانع مدیریت دانش
۴۷	۲-۱-۱۲ عناصر مدیریت دانش
۴۷	۲-۱-۱۳ استراتژی‌های مدیریت دانش
۵۰	۲-۱-۱۴ فرایند مدیریت دانش
۵۴	۲-۱-۱۵ مدل‌های مدیریت دانش
۶۰	۲-۱-۱۸ مدیریت دانش و دانش‌آفرینی در سازمانهای آموزشی
۶۱	بخش دوم
۶۱	۲-۲ سلامت سازمانی
۶۲	۲-۲-۱ مفهوم سلامت
۶۳	۲-۲-۲ مفهوم سلامت سازمانی
۶۷	۲-۲-۳ تاریخچه سلامت سازمانی
۶۹	۲-۲-۴ مولفه‌های سلامت سازمانی
۷۲	۲-۲-۵ سلامت سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان
۷۶	۲-۲-۶ مشخصه‌های فضاهای کاری سالم
۷۸	۲-۲-۷ فرآیند ارزیابی سلامت سازمانی
۷۹	۲-۲-۸ عوامل موثر بر سلامت سازمانی
۸۱	۲-۲-۹ عوامل تهدیدکننده سلامت سازمانی
۸۲	۲-۲-۱۰ شاخصهای سلامت سازمان
۸۸	۲-۳ پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی
۸۸	۲-۳-۱ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۹۰	۲-۳-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۹۳	فصل سوم روش شناسی پژوهش
۹۴	مقدمه

۳-۱	روش تحقیق	۹۴
۳-۲	جامعه آماری	۹۵
۳-۳	تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری	۹۵
۳-۴	روش گردآوری اطلاعات	۹۶
۳-۵	تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش	۹۷
۳-۶	متغیرهای تحقیق	۱۰۰
۳-۶-۱	متغیر مستقل	۱۰۰
۳-۶-۲	متغیر وابسته	۱۰۰
۳-۷	روش تجزیه و تحلیل داده ها	۱۰۰
	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها	۱۰۲
	مقدمه	۱۰۳
۴-۱	آمار توصیفی	۱۰۴
۴-۱-۱	تحلیل وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ گویان تحقیق	۱۰۴
۴-۱-۲	تحلیل وضعیت سایر متغیرهای پاسخ گویان تحقیق	۱۰۸
۴-۲	آمار استنباطی	۱۱۰
۴-۲-۱	آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش	۱۱۰
۴-۲-۲	آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از آزمون رگرسیون خطی ساده	۱۱۱
۴-۲-۳	رتبه بندی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش	۱۱۴
۴-۲-۴	اولویت بندی متغیرهای تحقیق	۱۱۵
۴-۲-۵	روابط میان متغیرهای پژوهش	۱۱۵
۴-۳	یافته های جانبی	۱۱۷
۴-۳-۱	آزمون یو من ویتنی برای متغیرهای جمعیت شناختی دو گروهی تحقیق	۱۱۸
۴-۳-۲	آزمون کروسکال والیس برای متغیرهای جمعیت شناختی چندگروهی تحقیق	۱۱۸

۱۲۲.....	فصل پنجم بحث و نتیجه گیری
۱۲۳.....	مقدمه
۱۲۳.....	۵-۱ خلاصه تحقیق
۱۲۶.....	۵-۲ بحث و نتیجه گیری
۱۲۷.....	۵-۳ محدودیت های تحقیق
۱۲۷.....	۵-۳-۱ محدودیت های در دست محقق
۱۲۸.....	۵-۳-۲ محدودیت های خارج از دست محقق
۱۲۸.....	۵-۴ پیشنهاد های تحقیق
۱۲۸.....	۵-۴-۱ پیشنهاد های مبتنی بر یافته های تحقیق
۱۲۹.....	۵-۴-۲ پیشنهاد هایی برای پژوهش های آتی
۱۳۰.....	منابع و ماخذ

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: تعامل دانش صریح و نهفته.....	۲۵
جدول ۲-۲: عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش از نگاه صاحب نظران مختلف (تفرشی و همکاران، ۱۳۹۰).....	۳۶
جدول ۲-۳: مقایسه استراتژی های مدیریت دانش (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).....	۴۹
جدول ۲-۴: مرحله بندی اجرای مدیریت دانش.....	۵۲
جدول ۲-۵: مدل مدیریت دانش با توجه به ساختار کار (ابطحی و صلواتی، ۱۳۹۰).....	۵۷
جدول ۳-۱: تخصیص سوالات در پرسشنامه سلامت سازمانی.....	۹۷
جدول ۳-۲: تخصیص سوالات در پرسشنامه مدیریت دانش.....	۹۷
جدول ۳-۳: آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی و مدیریت دانش.....	۹۹
جدول ۳-۴: آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه.....	۹۹
جدول ۳-۵: مقیاس فاصله ای و عناوین ما به ازای آنها در پرسشنامه تحقیق.....	۱۰۰
جدول ۴-۱: آمار توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی.....	۱۰۵
جدول ۴-۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش.....	۱۰۹
جدول ۴-۳: آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق.....	۱۱۱
جدول ۴-۴: نتایج آزمون رگرسیون بین خلق دانش و سلامت سازمانی.....	۱۱۲
جدول ۴-۵: نتایج آزمون رگرسیون بین تسهیم دانش و سلامت سازمانی.....	۱۱۲
جدول ۴-۶: نتایج آزمون رگرسیون بین بکارگیری دانش و سلامت سازمانی.....	۱۱۳
جدول ۴-۷: نتایج آزمون رگرسیون بین گسترش ذخیره دانش و سلامت سازمانی.....	۱۱۳
جدول ۴-۸: نتایج آزمون رگرسیون بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی.....	۱۱۴
جدول ۴-۹: رتبه بندی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش.....	۱۱۴
جدول ۴-۱۰: اولویت بندی شاخص های تحقیق.....	۱۱۵

- جدول ۴-۱۱: همبستگی میان متغیرهای تحقیق ..... ۱۱۷
- جدول ۴-۱۲: نتایج حاصل از آزمون من ویتنی متغیر جنسیت و مدیریت دانش ..... ۱۱۸
- جدول ۴-۱۳: نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس متغیر تحصیلات و مدیریت دانش ..... ۱۱۹
- جدول ۴-۱۴: نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس متغیر سابقه خدمت و مدیریت دانش ..... ۱۱۹
- جدول ۴-۱۵: نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس متغیر سن و مدیریت دانش ..... ۱۲۰
- جدول ۴-۱۶: نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس متغیر رشته تحصیلی و مدیریت دانش ..... ۱۲۱

## فهرست نمودار

صفحه	عنوان
۲۸.....	نمودار ۱-۲ روابط سلسله مراتبی دانش، با تأکید بر انواع دانش (صوفی و همکاران، ۱۳۹۱).
۵۰.....	نمودار ۲-۲ مدل مفهومی مدیریت دانش منبع: محمدی (۱۳۸۸)، مجله تدبیر، ش ۲۱۲.
۵۱.....	نمودار ۳-۲ فرایند مدیریت دانش در سازمان.....
۵۴.....	نمودار ۴-۲ مدل بویست؛ روابط داده، اطلاعات و دانش. (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۶).
۵۵.....	نمودار ۵-۲ مدل شش بعدی مدیریت دانش (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۶).
۵۸.....	نمودار ۶-۲ مدل مبتنی بر فرایندهای دانش (هالس، ۲۰۰۱) (ابطحی و همکاران، ۱۳۹۰).
۶۰.....	نمودار ۷-۲ مدل عمومی مدیریت دانش (نیومن ۱۹۹۹) (ابطحی و همکاران، ۱۳۹۰).
۸۷.....	نمودار ۸-۲ شاخصهای خروجی سلامت سازمانی.....
۱۰۱.....	نمودار ۱-۳: آزمونهای بکارگرفته در تحقیق.....
۱۰۶.....	نمودار ۱-۴: نمودارمیله ای مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان.....
۱۰۶.....	نمودار ۲-۴: نمودارمیله ای مربوط به تحصیلات پاسخ دهندگان.....
۱۰۷.....	نمودار ۳-۴: نمودارمیله ای مربوط به سن پاسخ دهندگان.....
۱۰۷.....	نمودار ۴-۴: نمودارمیله ای مربوط به رشته تحصیلی پاسخ دهندگان.....
۱۰۸.....	نمودار ۵-۴: نمودارمیله ای مربوط به سابقه مدیریت پاسخ دهندگان.....

# فصل اول کلیات پژوهش

## مقدمه

نظام مدیریت دانش، موجب می شود سازمانها بطور هوشمند عمل کرده و فرآیندها با سرعت و کارایی بیشتر، انجام بگیرند و به دلیل کاهش نیاز به بازآفرینی راه حلها، صرفه جویی های زیادی را متوجه سازمان می کند. از طرف دیگر سازمانهای سالم و دارای قدرت دانش خواهند توانست تغییرات و پویاییهای محیطی و فرصتهای جدید را شناسایی و برتری های بلندمدت خود را در عرصه رقابتی حفظ نمایند. جوامع فراصنعتی امروز جوامع اطلاعاتی هستند که در آن به تدریج فن آوریهای نیرو افزا جای خود را به فن آوریهای دانش افزا می دهند. لذا می توان گفت مدیریت موثر بر سرمایه دانش پایدارترین منبع توسعه محسوب شده و نیاز اساسی سازمانهای هزاره سوم است.

امروزه، سازمانها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش جدید مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت مبتنی بر دانش راهی به سوی توانمندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخشی و سلامت سازمانی محسوب می گردد (بالتازارد، ۲۰۰۴: ۷۴). مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل و پیشرفت است و بر افزایش کارایی و بهبود اثر بخشی فرآیندهای سازمانی، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش، از این واقعیت سرچشمه می گیرد که دانش در عملکرد

سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می شود (لطفی منش، ۱۳۹۰: ۱۹)

دانپورت و پروسک (۱۹۹۸) چنین بیان می دارند که قابلیت تولیدی یک سازمان بستگی به آن چیزی دارد که آنها می دانند و دانشی که در قالب برنامه های روزمره و ساختار تولید گنجانده شده است (لطفی منش، ۱۳۹۰: ۱۹). بنابراین، موفقیت به کارگیری شیوه ها و تکنیکهای مدیریتی مانند مدیریت



دانش متضمن ایجاد پلی محکم و استوار بین این روشها و سلامت سازمانی و راه و رسم زندگی در هر جامعه و نظام اجتماعی از جمله سازمان است. به دلیل پویایی زیاد محیطی، سازمانها باید خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند. جهت هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی باید مدیران از حداکثر دانش روز استفاده کنند و به سمت مدیریت مبتنی بر دانش حرکت کنند و این می تواند از پیامدهای یک فرهنگ قوی و مثبت و سلامت سازمانی محسوب شود (رادینگ، ۱۳۸۳: ۴۵). سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان خود بستگی دارد و به سازگاری با محیط و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازش بیشتر اشاره می کند.

دانش، محور خلق ارزش در سازمان های عصر حاضر است. ذخیره ی دانشی به عنوان سرمایه ی استراتژیک هر سازمان، مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها به شمار می رود. از طرفی سلامت سازمانی منجر به دوام و بقای سازمان در محیط خود و ارتقاء سازگاری با آن می گردد. در واقع سلامت سازمانی توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است.

## ۱-۱ بیان مسئله

در محیط رقابتی امروز، نیاز سازمانها به دارایی های دانشی نسبت به گذشته، شدت چشمگیری یافته است. غیرقابل تقلید بودن، کمیاب بودن، ارزشمند بودن و غیرقابل جایگزین بودن از ویژگی های این دارایی های دانشی؛ همراه با ظهور رویکردها و مفاهیمی چون مدیریت دانش، سرمایه فکری، دارایی نامشهود، دیدگاه دانش گرا به سازمان، و نیز کثرت تحقیقات دانشگاهیان و دست اندرکاران اجرایی، همگی گویای اهمیت فزاینده منابع دانشی در سازمان ها می باشند. بر همین اساس، در سالهای اخیر، سازمانهای مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی، مانند: کار دانشی، دانشکار (دانشگر)، مدیریت دانش، و سازمانهای دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می دهند.

در کنار مدیریت دانش، یکی از ضروریات توسعه، ایجاد سازمان های سالم است. مفهوم سلامت سازمانی تصویری کاملی از سازمان می دهد. سلامت سازمانی به معنای دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر است (هوی و میسکل، ۱۳۸۴). در سازمان های سالم، کارمندان متعهد، وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه ی و

عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم بیش از هر چیز به نیروی انسانی سازنده نیاز دارد، در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. لذا با توجه به مطالب مطرحه، در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سوال می‌باشیم که آیا بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد؟ و هدف آن تبیین نقش مدیریت دانش در سلامت سازمانی در واحدهای منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه راهکار کاربردی به منظور ارتقاء و بهبود سلامت سازمانی می‌باشد.

## ۲-۱ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

سازمان‌ها برای انجام مأموریت‌ها و دستیابی به اهداف خود دارای منابع و دارایی‌های متعددی می‌باشند. برخی از این منابع و دارایی‌ها بسیار ارزشمند و راهبردی هستند که برای کسب مزیت رقابتی سازمان نقش محوری دارند. دانش برای تمام سازمان‌ها از جمله این منابع و دارایی‌ها است، به طوری که صاحب‌نظران علم مدیریت، دانش را جایگزین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی می‌دانند (تافلر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰) همچنین پیتر دراگر<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) معتقد است که در اقتصاد امروز دنیا، دانش منبعی همانند و در عرض سایر منابع تولید مانند کار و سرمایه و زمین نیست، بلکه تنها منبع معنی‌دار عصر حاضر به شمار می‌رود. در واقع دانش تنها منبعی در سازمان است که در اثر استفاده، نه تنها از ارزش آن کاسته نشده، بلکه بر ارزش آن نیز افزوده می‌شود (گلاسر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). این دانش در رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، دیدگاه‌ها، اقدامات و تصمیمات سازمانی مستقر و مستتر است و زمانی اهمیت بیشتر می‌یابد که به محصولات و خدمات ارزشمندی تبدیل شود.

در این میان، مدیریت دانش به مثابه راهبرد کلیدی برای دستیابی به موفقیت و بقای سازمانی در محیط پُررقابت و غیر قابل پیش‌بینی عصر حاضر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. اگر

---

<sup>۱</sup> Toffler  
<sup>۲</sup> Drucker  
<sup>۳</sup> Glaser

افراد قابلیت یادگیری استفاده خلاقانه از دانش را در سازمانها دارا باشند، به الگوی جدید تفکر دست می یابند که می توانند به تعریف مجدد امور و شیوه انجام آنها بپردازند، لذا مدیریت دانش باید چشم انداز و ابزارهای یادگیری را هم داشته باشد؛ در عین حال، نظام مدیریت دانشی که بخوبی طراحی و استقرار یافته باشد می تواند فایده و سودآوری پایداری برای سازمانها و حتی افراد به ارمغان آورد. سنگه<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) معتقد است در دنیای کنونی که دنیایی است پیچیده و با تغییرات سریع؛ سازمانها در صورتی می توانند مزایای رقابتی خود را حفظ کنند که به صورت موجودیتی واحد و یکپارچه قادر به یادگیری سریع تر نسبت به رقبا باشند (شفاعی، ۱۳۸۰). از نظر وی، سازمان یادگیرنده سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزشها و سایر خرده سیستم و با تکیه بر درسها و تجربه هایی که به دست می آورد، به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر می دهد و بهبود می بخشد (سنگه، ترجمه کمال هدایت و روشن، ۱۳۸۶، ص ۲۸).

علاوه بر این با توجه به اینکه انسان امروزی در جامعه ای زندگی می کند که تحت سیطره سازمان هاست، یا به عبارتی انسان در سازمان متولد می شود و در طول زندگی با سازمان های مختلف سروکار دارد لازمه رشد و توسعه هر جامعه داشتن سازمان های سالم و پویا است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملا دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می دهند. مایلز معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می کند. هرزبرگ عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همگنان و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند.

---

<sup>۱</sup> Senge

در این میان، سلامت سازمانهای آموزشی و همچنین بکارگیری مدیریت دانش در مراکز آموزشی می تواند بر سایر سازمانهای جامعه تاثیرگذار باشد. و به تبع آن نارسائی ها و کمبودها در سازمانهای آموزشی اثرات زیانباری بر دیگر بخش ها خواهد داشت. از اینرو با توجه به اهمیت و ضرورت مدیریت دانش و سلامت سازمانی به عنوان عوامل ایجاد توسعه در سازمان و همچنین نقش کلیدی سازمانهای آموزشی از جمله دانشگاه ها، در این پژوهش به بررسی رابطه مولفه های مدیریت دانش و سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاهی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته می شود.

### ۱-۳ اهداف تحقیق

#### هدف کلی:

- بررسی رابطه بین مولفه های مدیریت دانش و سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاهی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی

#### اهداف خاص:

۱- بررسی رابطه بین خلق دانش و سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاهی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی

۲- بررسی رابطه بین نگهداری دانش و سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاهی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی

۳- بررسی رابطه بین انتقال دانش و سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاهی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی

۴- بررسی رابطه بین استفاده و بکارگیری دانش و سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاهی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی

### ۱-۴ فرضیه های تحقیق

#### فرضیه اصلی: