

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی

فاطمه زارع^۱

چکیده

در این پژوهش، نظر به مؤلفه‌های اصلی نظریه نوناکا: اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی‌سازی، جایگاه مدیریت دانش در سازمان الف^۲ مورد بررسی قرار گرفته و به دنبال آن هستیم که بدانیم مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در سازمان الف از چه جایگاهی برخوردار است و رابطه آن با فرهنگ سازمانی به چه شکل است.

جامعه آماری این پژوهش را مدیران، میانی سازمان الف در سال ۸۷-۸۶ تشکیل می‌دهند که نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر به روش تصادفی ساده از این جامعه انتخاب گردید.

این اقدام با نظر به گستره حجم جامعه آماری مدیران که مشتمل بر ۵۵ نفر می‌باشند انجام شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه مدیریت دانش ۲۶ سؤال و فرهنگ سازمانی ۴۶ سؤال استفاده شده است. برای یقین‌روایی پرسشنامه مدیریت دانش در نتیجه محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۰۳۹ و فرهنگ سازمانی ۰/۹۲۶۲ می‌باشد.

تحلیل داده‌ها نشان داده است که برونی‌سازی در قلمرو مدیریت دانش در سازمان الف از بالاترین جایگاه برخوردار است. سپس به ترتیب ترکیب، درونی‌سازی و اجتماعی شدن در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده میان فرهنگ سازمانی و اجتماعی شدن، ترکیب و درونی‌سازی رابطه معناداری وجود دارد ولی میان فرهنگ سازمانی و برونی‌سازی رابطه معناداری وجود ندارد. پس می‌توان گفت

^۱ عضو هیأت علمی واحد بجنورد

^۲ با توجه به مسائل امنیتی نام سازمان قید نمی‌گردد.

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...
که مدیران در سازمان الف بیش از آن که تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با یکدیگر داشته باشند تمایل به تشریح و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر دارند که خرده فرهنگهای سازمانی در سازمان الف بر این مورد بی تأثیر است.

کلید واژه‌ها

مدیریت دانش، نظریه نوناکا، فرهنگ سازمانی، مدیریت، اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب، درونی سازی

مقدمه

دنیای صنعتی از اقتصاد صنعتی به سمت اقتصاد اطلاعاتی حرکت کرده است و از آن زمان تا حال که چند دهه می‌گذرد، اطلاعات بیش از زمین و سرمایه سبب ایجاد مالکیت و سرمایه شده است. در این نوع اقتصاد، آنچه که شما می‌دانید، اهمیت دارد و نه آنچه که شما مالک آن هستید. اما اطلاعات زمانی ارزشمند می‌باشد که به سرعت به دانش تبدیل گردد. اطلاعات شیرازه دانش محسوب می‌شود. (managing information strategically، ۱۹۹۲). سازمان باید به سرعت داده را به اطلاعات و اطلاعات را به دانش تبدیل نماید. در همان حال سازمان نباید بیش از حد بر دانش پایه خود تأکید داشته باشد به گونه‌ای که در اثر غفلت دانش را به اطلاعات و اطلاعات را به داده تبدیل کند. به عبارت دیگر پاره‌ای از دانش زمان زیادی در محتوای کنونی نمی‌گنجد و سازمان باید به سرعت آن را از دانش پایه حذف نماید.

آنچه مسلم است به منظور کسب فواید رقابتی بلندمدت از دیدگاه اطلاع‌رسانی و مدیریت دانش تنها تکیه بر دسترسی به منابع اطلاع‌رسانی خارجی و داخلی در روند اجرای کار کافی نیست بلکه در حال حاضر بهره‌برداری مؤثر از

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

آنچه که در عمل با آن مواجه هستیم و نه فقط آنچه که در اختیار داریم به یک نیاز و ضرورت شغلی تبدیل شده است.

منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمان‌ها نشان‌دهنده تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است. (نلسون و وینتر، ۱۹۸۲)

بنابراین تمایز بین اطلاعات و دانش به دیدگاه کاربر بستگی دارد. دانش یک مضمون وابسته است از آنرو که مفاهیم در ارتباط با یک الگوی مشخص تفسیر می‌شود. دانش ترکیب سازمان یافته‌ای است از داده که از طریق قوانین، فرآیندها و عملکردها و تجربه حاصل آمده است. به عبارت دیگر دانش معنا یا مفهومی است که از فکر پدید آمده و بدون آن، اطلاعات یا داده تلقی می‌شود. تنها از طریق این مفهوم است که اطلاعات حیات یافته و به دانش تبدیل می‌شود. (ایران‌شاهی؛ فصلنامه اطلاع‌رسانی؛ دوره ۱۸ شماره ۱ و ۲) بنابراین لازم است دانش مانند دیگر سرمایه‌ها_انسان، ثروت، زمین، و سرمایه‌های فیزیکی دیگر مدیریت شود.

اما علی‌رغم اینکه، امروزه بکارگیری مدیریت دانش در تمامی سازمانها، از جمله مؤسسات آموزشی، بهداشتی، صنعتی و تجاری ضروری به نظر می‌رسد. گسترش مدیریت دانش در سالهای اخیر بسیاری از مؤسسات در بهره‌گیری بهینه از آن احساس ناامیدی می‌نمایند. این سازمانها به دنبال یافتن پاسخی مناسب برای سؤالات زیر می‌باشند. چگونه دانش را در سازمان تولید، ذخیره و توزیع نماییم؟ چگونه مفاهیم و اصول مدیریت دانش را در سازمان اجرا نماییم؟ چگونه مطمئن شویم که کارکنان سرمایه دانش را در سازمان اشتراک می‌نمایند؟ مؤسسات بمنظور بکارگیری مطلوب مدیریت دانش بایستی ضرورت ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان را از طریق فرآیندی تحت عنوان نهادینه‌سازی مدیریت دانش درک نمایند. (محمدعلی نعمتی، نما).

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...

مدیریت دانش، فرآیند ایجاد، تأیید، ارائه، توزیع و کاربرد دانش می‌باشد. مدیریت دانش به الگوهای تعامل میان فناوری‌ها، فنون و افراد شکل می‌بخشد. مدیریت دانش یک روند آگاهانه ایجاد دانش، اعتباربخشی به دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد آن است و دانش ترکیبی از تجربیات، ارزشها، اطلاعات و نگرشهاست. دانش از اطلاعات و اطلاعات از داده‌ها سرچشمه می‌گیرد. (ایرانشاهی).

مدیریت دانش مجموعه فرایندهایی است که خلق، نشر و کاربری دانش را کنترل می‌کنند. امروزه سازمان‌ها و شرکت‌ها با چهار مفهوم زیر سر و کار دارند:

- ماموریت: آنچه که سعی دارند انجام دهند.
- رقابت: نحوه رسیدن به بخش‌های رقابتی.
- کارآیی: نحوه تحویل نتایج.
- تغییر: نحوه مقابله با تغییرات مدیریت دانش می‌تواند توانایی سازمان‌ها و شرکت‌ها را در انجام چهار مفهوم فوق بهبود بخشد. به عبارتی می‌توان گفت مدیریت دانش رویکرد سیستماتیک خلق، دریافت، سازماندهی، دستیابی و استفاده از دانش و آموخته‌ها در سازمان‌ها است.
- مدیریت دانش در سازمان‌ها و شرکت‌ها به بهبود تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری بیشتر، افزایش سود، کاهش بار کاری، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های جدید کسب و کار، کاهش هزینه، سهم بازار بیشتر و بهبود انگیزه کارکنان کمک می‌کند. مدیریت دانش را می‌توان برای فعالیتهای مختلف مانند: عادی، منطقی، پیچیده، غیرمنتظره به کار گرفت. (پیروزفر).

کویتزمدیریت دانش را چنین تعریف می‌نماید: فرآیندی که از آن طریق سازمان به ایجاد سرمایه حاصل از فکر و اندیشه اعضا و دارایی مبتنی بر دانش می‌پردازد. کلپولوس و فراپائولوبیان می‌دارند که مدیریت دانش بر بکارگیری

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

مجدد اعمال و تجارب گذشته از طریق تمرکز بر برنامه‌ریزی‌هایی به منظور تغییر چشم‌اندازها تأکید می‌نماید. (۲۰۰۷)

مدیریت دانش عبارتست از فلسفه‌ای که شامل مجموعه‌ای از اصول، فرآیندها، ساختارهای سازمانی و فن‌آوریهای بکار گرفته شده که افراد را بمنظور اشتراک و بکارگیری دانششان جهت مواجهه با اهداف آنها یاری می‌رساند. (محمدعلی نعمتی، نما)

احسان رمضانی فرایند مدیریت دانش را شناسایی دانش، تحصیل دانش، توسعه دانش، به اشتراک‌گذاری دانش، بهره‌برداری دانش و حفاظت از دانش دانست. شناسایی دانش: در این مورد بسیاری از سازمانها یک طرحی از دانش، داده‌ها، اطلاعات و مهارتهای مورد نیاز داخلی و خارجی ایجاد کرده‌اند. مدیریت دانش — مؤثر باید در شفاف سازی داخلی و خارجی فعال باشد. یکی از این ابزارها نقشه دانش است. نقشه دانش تخصصها و دانش مورد نیاز افراد را با محل قرارگیری آنها در سازمان مشخص می‌کند. تحصیل دانش: روابط با مشتریها، حمایت‌کنندگان، رقبا و شرکاء باعث ارائه دانش می‌شود. (KARL.M.WIIG) در امر ابزاری چون تلفن، ویدئو کنفرانس، اینترنت، اینترنت مؤثر است (HEISING). سازمان می‌تواند دانش جدیدی را که خود نمی‌تواند توسعه بدهد را بخرد، به این صورت که با استخدام کارشناسان می‌تواند از تخصص و دانش آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی کمک بگیرد (CHOI). یکی از راه‌های دیگر به دست آوردن دانش جدید، همکاری و مشارکت با بخشهای دیگر صنعت رقبا در حیطه کاری سازمان است تا بتوانیم از قوه ابتکارات دیگر سازمانها استفاده نماییم. (SKYRME AMIDON) توسعه دانش: در این قسمت تمرکز بر روی ایجاد مهارت جدید، محصولات جدید، نظرات بهتر و فرآیندهای مؤثر است. در این میان نکته دارای اهمیت این است که دانش فقط از تخصص سرچشمه نمی‌گیرد، بلکه از تجربه نیز به دست می‌آید. پس داشتن یک شبکه داخل سازمانی و تسهیل در

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...

ارتباط بین افراد داخل سازمان با یکدیگر یکی از موارد کلیدی این مرحله است. به اشتراک‌گذاری دانش: تقسیم و پراکندگی دانش در داخل سازمان، پیش شرط حیاتی برای ایجاد اطلاعات و تجاربی است که سازمان می‌تواند از آن استفاده کند. (STEELER, BASSI, MANASCO)

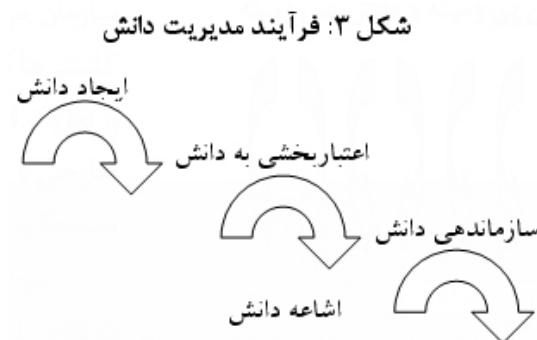
بهره‌برداری از دانش: کل توجه مدیریت دانش به این نکته است که دانش موجود در سازمانها به کار برده شود تا بتواند به سوددهی سازمان منجر شود. متأسفانه مهم بودن و اهمیت بسیار دانش تضمین‌کننده اجرای آن در هر زمان در فعالیتهای سازمان نیست.

حفاظت از دانش: مزیت‌های رقابتی برای سازمان در هر زمان در دسترس نیست. دانش سازمانی که یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان است باید به روز، حفاظت و نگهداری شود. نگهداری اطلاعات، اسناد و تجارب، نیازمند مدیریت است (۱۳۸۳). و مدیریت دانش جهت اجرا نیازمند عوامل ذیل می‌باشد.

- درک و پذیرش ارزش اطلاعات و دانش بعنوان یک ابزار استراتژیک.
 - داشتن یک گروه مدیریتی که نسبت به اجرای مدیریت دانش وفادار باشند.
 - داشتن قابلیت و تمایل به تغییرات - داشتن انگیزه و علاقه جهت بهتر شد.
 - تمایل به درگیر کردن کارمندان در فرآیند کار.
 - اعتقاد به این امر که کارمندان از توانایی خود بطور کامل بهره‌برداری نکرده‌اند.
 - پذیرش یک سیستم باز با توجه به سهیم شدن در اطلاعات و دانش.
- امروزه رقابت در سطح جهانی و سرعت افزایش تغییر و توسعه مداوم در صنعت و تجارت مشکلاتی قابل توجه و فزاینده در همه سازمانها محسوب می‌شوند.

این چند عامل در حوزه مدیریت دانش برای یک سازمان زمینه آموزش، بازخورد، آموزش مجدد و یا حذف آموزش را فراهم می‌آورد که معمولاً برای ایجاد، نگهداری و احیا قابلیت‌های سازمان مورد نیاز است. (فصیح)

ماراکاس فرایند دانش را طبق نمودار ذیل تعریف می‌کند:



ایجاد دانش ایجاد دانش به توانایی سازمان‌ها در ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌های نوین و مفید اشاره دارد. (۱۹۹۹)

اعتبار بخشی به دانش، به گستره‌ای اشاره دارد که شرکت‌ها می‌توانند بر روی دانش اثر گذاشته و اثرات آن را بر محیط سازمانی ارزیابی نمایند.

اشاعه دانش: حاکی از شیوه‌هایی است که از آن طریق دانش به اعضای سازمان ارائه می‌شود. به طور کلی سازمان‌ها می‌توانند روندهای مختلفی در جهت ایجاد دانش پایه خود اتخاذ نمایند. دانش قبل از بهره‌برداری در سطوح سازمانی در درون سازمان به اشتراک گذارده شود.

سازماندهی دانش: روندی آگاهانه جهت ایجاد دانش، اعتباربخشی به دانش، اشاعه دانش، توزیع دانش و کاربرد آن است (مدیریت دانش در سازمانها)

به طور کلی می‌توان فرایند مدیریت دانش را شامل: شناسایی دانش، تحصیل دانش، توسعه دانش، به اشتراک گذاری دانش، بهره‌برداری دانش و حفاظت از دانش دانست. دانش ترکیبی سازمان یافته از اطلاعات است و اطلاعات عنصر تشکیل‌دهنده این ترکیب پیچیده است.

سازمانها برای انتخاب بازار باید از دانش موجود و ایجاد دانش جدید بهره‌جویند و مدیریت دانش در این امر کمک شایانی به سازمانها می‌کند. تجزیه و

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...

تحلیل مدیریت دانش موجب شده تا موقعیت کنونی سازمان را دریابیم و بدانیم توسعه در کدامیک از نواحی سازمانی باید انجام گیرد.

تا اواخر دهه ۱۹۹۰ معمولاً ارزش یک سازمان بر حسب سرمایه و دارایی‌های ملموس و عینی آن سنجیده می‌شد در آستانه دهه ۲۰۰۰ به موجب پیدایش اقتصاد و دانش، دانش سازمانی به سرعت بعنوان منبع اصلی اقتصاد شناخته شد. موفقیت هر سازمان بیش از آنکه وابسته به ارزش منابع فیزیکی باشد، منوط به سرمایه‌های فکری سازمان در کسب، رمزگذاری و بیش از آن مرهون قدرت و توانایی انتقال دانش با اثربخشی بیشتر و سرعت زیاد در رقابت می‌باشد. (دیویس، ۲۰۰۰)

نظریه دانش‌آفرینی نوناکا بر این مفروضه اساسی استوار است که دانش انسانی از طریق تعامل اجتماعی بین دانش فنی و آشکار خلق و توسعه می‌یابد. این نظریه مبتنی بر دو بعد معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی است در بعد معرفت‌شناسی، دانش ضمنی در سطح سازمان از طریق چهار شیوه تبادل دانش (اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) توسعه می‌یابد و در سطح هستی‌شناسی متبلور می‌شود. (موری و همکاران، ۲۰۰۰)

نظریه نوناکا با اتکاء به این فرضیه اساسی که دانش افراد به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان مستلزم هماهنگی و یکپارچگی سازی است و با اعتقاد به این ویژگی اساسی که دانش از یک بعد ضمنی برخوردار است، بین دو بعد دانش آشکار و ضمنی تمایز قائل می‌شود و با ایجاد تعاملی پویا و ناگسستنی میان آن دو نوع دانش، چهار راهبرد اساسی در مدیریت دانش مطرح می‌کند که نه تنها در فرآیند مدیریت دانش بلکه در پدید آوردن دانش جدید نیز مؤثر هستند.

بنابراین بر مبنای این مفروضه‌های سؤالات فوق به طور مشخص قابل بررسی است در این پژوهش با اتکا به مفروضه‌های نظری نوناکا جایگاه مدیریت دانش در سازمان الف بررسی می‌شود. نظر به این که مدیران در سطوح مختلف

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

مدیریت جهت‌دهی سیاستها و برنامه‌های سازمان را به عهد دارند و تحقق مدیریت دانش به عنوان یکی از برنامه‌های راهبردی دانشگاه منوط به نحوه تصمیم‌گیریها و سیاست‌گذاریها مدیران می‌باشد.

لذا در این پژوهش بر نقش اصلی مدیران در فرآیند مدیریت دانش متمرکز می‌شود سپس با نظر به مقدمات مطرح شده پیرامون رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی، در این پژوهش، همچنین رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

سؤالات اصلی و فرعی این تحقیق عبارتند از:

۱- فرآیند مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) در سازمان الف چگونه است؟

۲- آیا بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) در سازمان الف رابطه معناداری وجود دارد؟

۳- رابطه بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش در سازمان الف چگونه است؟

۴- رابطه بین سطح مدیریت و مدیریت دانش در سازمان الف چگونه است؟

۵- رابطه بین رشته تحصیلی و مدیریت دانش در سازمان الف چگونه است؟

همچنین فرضیات تحقیق به صورت زیر تدوین شدند:

فرضیه ۱: بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش در سازمان الف رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲: بین سطح مدیریت و مدیریت دانش در سازمان الف رابطه وجود دارد.

فرضیه ۳: بین رشته تحصیلی و مدیریت دانش در سازمان الف رابطه وجود دارد.

روش

در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از روش پرسشنامه و بررسی

کتابخانه‌ای استفاده شده است پژوهش حاضر از نوع پژوهش کاربردی-توصیفی

و همبستگی می‌باشد که محقق به وسیله دو پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...

نظریه نوناکا و فرهنگ سازمانی به بررسی جایگاه مدیریت دانش و رابطه آن فرهنگ سازمانی در سازمان الف پرداخته است.

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است: الف) پرسشنامه مدیریت دانش: این پرسشنامه بانظر به چهار مؤلفه اصلی تشکیل دهنده نظریه نوناکا (اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) تدوین شده است. این پرسشنامه حاوی ۲۶ سؤال می‌باشد که بر اساس طیف پنج مرحله‌ای لیکرت تنظیم شده است.

جدول سؤالات مربوط به سؤالات مولفه های مدیریت دانش

سؤالات مربوطه	مولفه های مدیریت دانش
۲۳-۱۹-۱۶-۱۳-۷-۱	اجتماعی شدن
۲۱-۸-۶-۳-۲	برونی سازی
۱۸-۱۵-۱۲-۱۰	ترکیب
۲۶-۲۵-۲۴-۲۲-۲۰-۱۷-۱۴-۱۱-۹-۵-۴	درونی سازی

ب) پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه با نظر به مولفه‌های دهگانه فرهنگ سازمانی (ابتکار فردی، خطرپذیری، یکپارچگی و وحدت، حمایت، مدیریت، رهبری، کنترل، نظام پاداش، تعارض و الگوی ارتباطی) توسط عباسی (۱۳۷۷) تدوین شده است. این پرسشنامه حاوی ۴۶ سؤال می‌باشد که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت سازماندهی شده است.

جدول مربوط به سؤالات مؤلفه های فرهنگ سازمانی

سؤالات مربوطه	مؤلفه های فرهنگ سازمانی
۳۴-۱۸-۱۷-۱۰-۹-۴۳	نوآوری و خلاقیت
۱۶-۱۵-۴۱-۱۲	جهت دهی و هدایت
۳۶-۴۲-۲۰-۱۹-۳۵	سیستم پاداش
۴-۳۷-۲۱-۱۳	یک پارچگی و وحدت
۲۸-۴۴-۲۵-۲۹-۱	الگوهای ارتباطات
۴۰-۳۹-۴۵-۱۱	تحمل تعارض
۳۰-۲۴-۷-۴۶	کنترل
۳۱-۶-۲۳-۳-۲۲-۳۲	روابط و حمایت مدیریت
۲-۲۷-۲۶-۵	هویت
۳۸-۳۳-۱۴-۸	مسئولیت پذیری

یافته‌ها

برای آزمون فرضیات و سؤالات تحقیق از روش ناپارامتری آزمون فریدمن (F) استفاده شده است که آماری آزمون به این صورت می‌باشد.

$$H_0: M_1 = M_2 = M_3 = M_4$$

$$H_1 \quad I_j \mid M_i \neq M_j \quad I_j = 1, 2, 3, 4$$

M_1 : میانه واقعی متغیر اجتماعی شدن

M_2 : میانه واقعی متغیر برونی سازی

M_3 : میانه واقعی متغیر ترکیب

M_4 : میانه واقعی متغیر درونی سازی

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوکا...

جدول شاخص های توصیفی مولفه های مدیریت دانش در نمونه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
۲۹	۳/۵۱۷۲	۰/۵۳۸۸۶	۲/۳۳	۴/۵
۲۹	۳/۸۰۶۹	۰/۵۱۶۸۱	۲/۸	۴/۶
۲۹	۳/۶۱۲۱	۰/۵۲۴۳۵	۲	۴/۵
۲۹	۳/۵۸۹۳	۰/۵۰۰۰۷	۲/۳۶	۴/۳۶

سؤال ۱: جایگاه مدیریت دانش (اجتماعی شدن - برونی سازی - ترکیب -

درونی سازی) در سازمان الف چگونه است؟ با توجه به جدول بالا چون سطح معنی داری از عدد ۵٪ کمتر است فرض H_0 را رد و فرض H_1 را می پذیریم یعنی بین میانگین رتبه ها تفاوت معنی داری وجود دارد

سؤال ۲: آیا بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی

سازی، ترکیب، درونی سازی) در سازمان الف رابطه معنی داری وجود دارد؟ برای آزمون فرضیه فوق از آماره زیر استفاده شده است.

جدول ضرایب همبستگی مولفه های مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی

نتیجه	آماره ی T	ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی	مؤلفه های مدیریت دانش
در سطح $\alpha=0/05$ رابطه ای بین دو متغیر وجود دارد	$5/5 > 1/96$	۰/۷۱۸	اجتماعی شدن
در سطح $\alpha=0/05$ رابطه ای بین دو متغیر وجود ندارد	$1/63 > 1/96$	۰/۲۹۴	برونی سازی
در سطح $\alpha=0/05$ رابطه ای بین دو متغیر وجود دارد	$2/58 > 1/96$	۰/۵۶۱	ترکیب
در سطح $\alpha=0/05$ رابطه ای بین دو متغیر وجود دارد	$> 1/96$ ۲/۰۳	۰/۷	درونی سازی

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد بین متغیر فرهنگ سازمانی با اجتماعی شدن، ترکیب و درونی سازی رابطه معنی دارد ولی با برونی‌سازی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

سؤال ۳: آیا بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب، درونی‌سازی) ارتباط وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

$r = 0/124$ ضریب همبستگی اسپیرمن

$$|t| = \left| \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \right| \geq 1/96$$

یک قاعده‌ی آزمون برای فرض H در مقابل H₁ به شرح زیر است:

$$|t_{\text{Tab}}| = \left| \frac{-0/124\sqrt{28-1}}{\sqrt{1-(-0/124)^2}} \right| = 0/639 < 1/96$$

چون Tob از ۱/۹۶ کمتر است لذا فرض H₀ را رد نمی‌کنیم یعنی بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش ارتباط نیست.

جدول رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانش و مدرک تحصیلی

متغیر X	متغیر Y	ضریب r همبستگی اسپیرمن بین X و Y در نمونه	n	Tob
مدرک تحصیلی	اجتماعی شدن	۰/۰۴۹	۲۸	۰/۲۵۴
	برونی سازی	۰/۰۶۷	۲۸	۰/۳۴۶
	ترکیب	۰/۱۹۸	۲۸	۰/۹۹
	درونی سازی	۰/۲	۲۸	۰/۹۹۹

بین متغیر نوآوری و خلاقیت فرهنگ سازمانی و اجتماعی شدن، ترکیب و درونی سازی مدیریت دانش رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

- بین متغیر اجتماعی شدن از مدیریت دانش با متغیرهای نوآوری و خلاقیت، جهت‌دهی و درونی‌سازی هدایت، سیستم پاداش، یکپارچگی و وحدت، الگوهای ارتباطات، تحمل تعارض و مسئولیت‌پذیری رابطه معنی‌دار وجود دارد.

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...

- بین متغیر برونی‌سازی از مدیریت دانش و متغیرهای یکپارچگی و وحدت الگوهای ارتباطات از فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین متغیر ترکیب از مدیریت دانش با متغیرهای نوآوری و خلاقیت، جهت‌دهی و هدایت، سیستم پاداش، یکپارچگی و وحدت، الگوهای ارتباطات، تحمل تعارض و مسئولیت‌پذیری از فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین متغیر درونی‌سازی از مدیریت دانش با متغیرهای نوآوری و خلاقیت، جهت‌دهی و هدایت، سیستم پاداش، یکپارچگی و وحدت، الگوهای ارتباطات، تحمل تعارض، روابط و حمایت مدیریت و مسئولیت‌پذیری از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری

بر مبنای چارچوب نظری پژوهش، مدیریت دانش به عنوان فرایند اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی دانش قلمداد می‌گردد، اجتماعی شدن ناظر بر فرآیند تبادل دانش ضمنی با دانش ضمنی، برونی‌سازی مبتنی بر تبادل دانش ضمنی با دانش آشکار، ترکیب مبتنی بر تبادل دانش آشکار با دانش آشکار و نیز درونی‌سازی که مستلزم تبادل دانش آشکار با دانش ضمنی می‌گردد.

مسئولیت‌پذیری از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی می‌باشد چنین می‌توان نتیجه گرفت که این مؤلفه‌ها در ارتقاء فرآیند اجتماعی شدن در سازمان الف از اهمیت قابل توجهی برخوردار هستند.

یادگیری سازمانی مستلزم تبدیل یادگیری در سطح فردی و گروهی به یادگیری سازمانی در یک مبنای سیستماتیک می‌باشد طی این فرآیند ایده‌ها به یک واقعیت عملی مبدل می‌شوند با توجه به رابطه مستقیم بین فرهنگ سازمانی و برونی‌سازی دانش چنین می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی در حمایت از تبادل دانش ضمنی با دانش آشکار مؤثر است.

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

با نظر به یافته‌های حاصل از بررسی رابطه ترکیب با هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی چنین می‌توان نتیجه گرفت که در محیط سازمانی سازمان الف مدیران با نظر به مشخص و دقیق بودن ماهیت وظایف، تفاهم و انسجام بین سطوح مختلف، برخورداری از آزادی، اختیار و استقلال و پشتیبانی مدیران سطوح عالی مدیریت در فرآیند تبادل دانش آشکار با آشکار مشارکت نمایند. با نظر به وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی نسبت به اجتماعی شدن قابل توجیه است. همچنین با نظر به وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی با اجتماعی شدن چنین استنباط می‌شود که تفاوت در ارزش‌ها، عقاید و مفروضات زیربنایی و عدم همسویی خرده فرهنگ‌های موجود سبب می‌شود که مدیران در فرآیند تبادل و تشریک دانش و تجارب فردی خود به طور ضعیف عمل کنند. در حالی که اساس و پایه هماهنگی، یکپارچه‌سازی و خلق دانش جدید در سازمان، تمایل اعضا به مشارکت و درگیری در فرآیند دانش آفرینی سازمان قلمداد می‌گردد.

کتابنامه

- رابینز، استیفن، (۱۹۴۳)، تئوریهای سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها) ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد (۱۳۷۶)، نشر موج.
- ایرانشاهی؛ فصلنامه اطلاع رسانی؛ دوره ۱۸ شماره ۱ و ۲.
- روح الامینی، محمود، (۱۳۷۷). زمینه فرهنگ شناسی، تهران، انتشارات چاپخانه مهدی.
- محسنی، منوچهر، (۱۳۴۴). جامعه شناسی، انتشارات ظهوری.
- نقش و تاثیر رهبران سازمانی در نهادینه سازی مدیریت دانش در سازمانهای کنونی، چنگ مینگ یو، (۱۳۸۴). مترجم: محمد علی نعمتی؛ مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (نما)؛ شماره اول دوره پنجم.

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...

- صدیقه احمدی فصیح؛ فصلنامه اطلاع‌رسانی. دوره ۱۸، شماره ۳ و ۴
- مدیریت دانش از دیدگاه یک استراتژی تجاری، کارل کالست: ترجمه: صدیقه احمدی فصیح؛ فصلنامه اطلاع‌رسانی. دوره ۱۸، شماره ۳ و ۴
- فرایند مدیریت دانش؛ احسان رضایی؛ تدبیر؛ ۱۴۷؛ مرداد ۱۳۸۴
- (مدیریت دانش چیست؟ شهناز پیروزفر.

Copyright 2005, PC World شهناز پیروزفر؛
Iran

- گانبدی. بات؛ ترجمه: محمدایرانشاهی؛ مدیریت دانش درسازمانها: بررسی تاثیرمتقابل فناوری، فنون و انسان؛ فصلنامه اطلاع‌رسانی. دوره ۱۸، شماره ۱ و ۲

http://www.destinationcrm.com/km/dcrm_km_article.asp?id=822&ed=5/1/01#

http://www.jgs.net/overview_of_knowledge_management.htm

<http://www.aidsprevention.org/ADAPT/who.htm>

- managing information strategically ۱۹۹۲. McGEE, James; Prusak, Laurence; ERNEST&YOUNG
- bhatt, c , d, (2001), knowledge management in organization: examining the intraction between technologies, techniques and people, journal of knowledge management. Vol, 5. No . 1. Pp 68-75.
- Bhatt. G. D. (2002), management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. Journal of knowledge management , vol. 6, no 1. Pp, 31-39.
- Sallis. E. jones, c (2002). Knowledge management in education kogan page London.
- Yang, J&wan, C, (2003), advancing organizational effectiveness and knowledge management implementation tourism management, elscvier science, pp 63-346