

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی^۱

اعظم نیرومند^۲

فاطمه زارع^۳

چکیده

در این پژوهش، نظر به مؤلفه‌های اصلی نظریه نوناکا: اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی‌سازی، جایگاه مدیریت دانش در سازمان الف^۴ 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 ۸۶-۸۷ تشکیل می‌دهند که نمونه‌ای با حجم ۲۳ نفر به روش تصادفی ساده از این جامعه انتخاب گردید.

این اقدام با نظر به گستره حجم جامعه آماری مدیران که مشتمل بر ۵۰ نفر می‌باشند انجام شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه مدیریت دانش ۲۶ سؤال و فرهنگ سازمانی ۴۶ سؤال استفاده شده است. برای یقین‌رویی پرسشنامه مدیریت دانش در نتیجه محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۰۳۹ و فرهنگ سازمانی ۰/۹۲۶۲ می‌باشد.

تحلیل داده‌ها نشان داده است که ترکیب در قلمرو مدیریت دانش در سازمان الف از بالاترین جایگاه برخوردار است. سپس به ترتیب ترکیب، برونی‌سازی و درونی‌سازی در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند.

^۱ با پوزش از خوانندگان گرامی، این مقاله در شماره ۱۱ منتشر گردید. با توجه به پاره‌ای ایرادات مجدداً در این شماره به چاپ رسید.

^۲ کارشناس کتابخانه‌های عمومی خراسان شمالی.

^۳ عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.

^۴ با توجه به مسائل امنیتی نام سازمان قید نمی‌گردد.

کلید واژه‌ها

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

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 آن چه 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.

آن چه 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 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.

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، شماره ۱۸، دوره ۱ و ۲).

مدیریت دانش موضوعات متعددی را تحت پوشش در می‌آورد که شامل رفتار سازمانی، تکنولوژی اطلاعات، کارهای گروهی، اطلاعات، مشتری محور، هوش مصنوعی، رهبری، آموزش، مدیریت منابع انسانی، انگیزه و راهبرد می‌شود. (knowledge management specialist, 2006)

مدیریت دانش: مدیریت دانش فرآیند کسب دانش و انتقال دانش به دیگران در یک سازمان می‌باشد. نوناکا مدیریت دانش را اینگونه تعریف می‌کند: مطالعه دانش و تأثیر آن بر سازمان (knowledge management beyond, 1998)

بر طبق نظر مایک دیویدسون^۱ مدیریت دانش توانایی سازمان را افزایش می‌دهد و سازمان را قادر می‌سازد با چهار فاکتور:

- مأموریت: آن چه که سعی دارند انجام دهند

- رقابت: نحوه رسیدن به بخش‌های رقابتی

- عملکرد: چگونگی دست یافتن به نتایج مورد نظر

- تغییر: چگونگی کنار آمدن با تغییرات

کنار آید و در این چهار حوزه توانایی خود را بهبود بخشد. مدیریت دانش دربرگیرنده فعالیت‌های مدیریتی می‌باشد که بر توسعه و کنترل دانش در سازمان تکیه دارد تا بدین ترتیب اهداف سازمانی محقق گردد.

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

^۱ mike Davidson

کارکنان کمک می‌کند. مدیریت دانش را می‌توان برای فعالیتهای مختلف مانند: عادی، منطقی، پیچیده، غیرمنتظره به کار گرفت (پیروزفر).

احسان رضانی 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 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 تضمین کننده 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). اما عوامل موفقیت مدیریت دانش از دیدگاه افراد و نظریه پردازان، گوناگون است از جمله این افراد هیزینگ^۱ است که عوامل موفقیت مدیریت دانش را به دست آوردن تخصص از تجربه، ترویج فرهنگ پست الکترونیک، حمایت مدیران عالی، ترکیب کردن وظایف دانش با وظایف روزانه می‌داند.

از طرف دیگر پروساک^۲ عوامل موفقیت در مدیریت دانش را عوامل زیر

می‌داند:

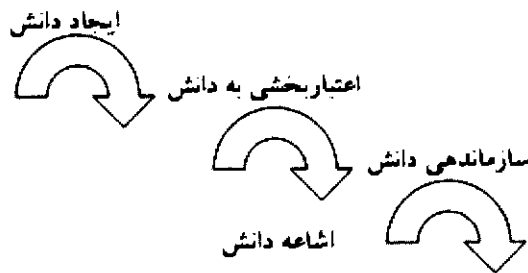
- فنآوری
- ایجاد و پراکنده کردن دانش
- به اشتراک‌گذاری دانش
- منابع الکترونیک برای دانش
- آموزش یادگیری
- ایجاد اعتماد در بین افراد

^۱ HEISING

^۲ prusak

ماراکاس فرایند دانش را طبق نمودار ذیل تعریف می کند:

شکل ۳: فرآیند مدیریت دانش



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

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 گذاشته شود.

سازماندهی دانش: روندی آگاهانه جهت ایجاد دانش، اعتبار بخشی 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 اشتراک‌گذاری 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 بهره جویند و مدیریت دانش در این امر کمک شایانی به سازمان‌ها می‌کند. تجزیه و 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 آن که 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)

شاکری (۱۳۸۵) در تحقیقی که با عنوان بررسی جایگاه مدیریت دانش و اساس نظریه نوناکا و رابطه آن فرهنگ سازمانی در واحد مشهد به نتایج زیر دست یافت:

جامعه آماری این تحقیق را ۳۰ نفر از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی مشهد تشکیل می‌دادند که تحلیل داده‌ها نشان داده است که برونی سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار است. سپس به ترتیب ترکیب، درونی سازی و اجتماعی شدن در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده میان فرهنگ سازمانی و اجتماعی شدن، ترکیب و درونی سازی رابطه معناداری وجود دارد ولی میان فرهنگ سازمانی و برونی سازی رابطه معناداری وجود ندارد. پس می‌توان گفت که مدیران دانشگاه آزاد اسلامی مشهد بیش از آن که تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با یکدیگر داشته باشند تمایل به تشریک و تبادل دانش و تجارب خود با

یکدیگر دارند که خرده فرهنگ‌های سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد در این مورد بی‌تأثیر است.

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 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 مؤلفه های مدیریت دانش

سؤالات مربوطه	مؤلفه 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 مؤلفه‌های دهگانه فرهنگ سازمانی (ابتکار فردی، خطرپذیری، یکپارچگی و وحدت، حمایت، مدیریت، رهبری، کنترل، نظام پاداش، تعارض و الگوی ارتباطی) توسط عباسی در سال

۱۳۷۱ تدوین شده است (شاکری، ۱۳۸۵). این پرسشنامه حاوی ۴۶ سؤال می‌باشد که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت سازماندهی شده است (شاکری، ۱۳۸۵).

سؤالات اصلی و فرعی این تحقیق عبارتند از:

۱- جایگاه 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- آیا بین مدرک تحصیلی با مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) در سازمان الف رابطه معنی دار وجود دارد؟

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.

یافته‌ها

چون ده مؤلفه فرهنگ سازمانی و چهار مؤلفه مدیریت دانش، دو متغیر را

در چند وضعیت وابسته به هم ارزیابی می‌کنند لذا برای آزمون فرضیات و

سؤالات تحقیق از روش ناپارامتری آزمون فریدمن (F) استفاده می‌شود.

سوال ۱: جایگاه مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی

سازی) در سازمان الف چگونه است؟

برای پاسخ به سؤال فوق، فرضیه ای به شکل زیر تشکیل می‌دهیم:

«میانگین چهار مؤلفه مدیریت دانش در سازمان الف برابر است.»

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : M_1 = M_2 = M_3 = M_4 \\ H_1 : M_i \neq M_j | i, j = 1, 2, 3, 4 \end{array} \right.$$

که در آن:

M_1 = میانگین رتبه واقعی متغیر اجتماعی شدن

M_2 = میانگین رتبه واقعی متغیر برونی سازی

M_3 = میانگین رتبه واقعی متغیر ترکیب

M_4 = میانگین رتبه واقعی متغیر درونی سازی

جدول رتبه بندی مؤلفه‌های مدیریت دانش

رتبه مؤلفه	میانگین رتبه ها	مؤلفه‌های مدیریت دانش
۴	۲/۳۹	اجتماعی شدن
۳	۲/۱۷	برونی سازی
۱	۳	ترکیب
۲	۲/۴۳	درونی سازی

جدول داده های آزمون فریدمن

۲۳	تعداد
۵/۳۲۴	خی دو
۳	درجه آزادی
۰/۱۵۰	سطح معنی دار

با توجه به داده‌های فوق چون سطح معنی‌داری بزرگتر از ۰/۰۵ است لذا فرض H_0 تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که میانگین رتبه‌های مؤلفه‌های مدیریت دانش با یکدیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنی‌داری ندارند و رتبه‌بندی این مؤلفه‌ها بشرح جدول فوق بدین صورت است که ترکیب بیشترین رتبه و اجتماعی شدن کمترین رتبه را دارا می‌باشند.

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

سازی، ترکیب و درونی سازی) در سازمان الف رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

برای پاسخ به سؤال فوق، فرضیه‌ای به شکل زیر تشکیل می‌دهیم:

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

که در آن ρ ضریب همبستگی واقعی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش می‌باشد.

برای آزمون فرضیه فوق از توزیع تی استیودنت با درجه آزادی $n-2$ ، که فرمول آن در زیر نشان داده شده است استفاده می‌شود.

$$t = \frac{|r| \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 6/4927$$

که در این فرمول: $r = 0.817$ ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش نمونه و $n = 23$ تعداد افراد نمونه می‌باشد.

چون t محاسبه شده ($6/4927$) از t جدول در سطح معنی‌داری $0/05$ ($1/658$) بزرگتر است، لذا فرضیه صفر رد می‌شود. بنابراین با اطمینان 95% می‌توان نتیجه گرفت بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت ضریب همبستگی این دو ($+0/817$) می‌توان نتیجه گرفت که رابطه این دو مستقیم می‌باشد.

خلاصه آزمون رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در جدول زیر آورده شده است:

مؤلفه‌های مدیریت دانش	ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی	مقدار آماره آزمون ^۱	مقدار بحرانی آزمون	نتیجه
اجتماعی شدن	۰/۸۳۲	۶/۸۷۲۵	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.
برونی سازی	۰/۸۲۰	۶/۵۶۵۲	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.
ترکیب	۰/۶۸۰	۴/۲۵	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.
درونی سازی	۰/۷۸۷	۵/۸۴۵۶	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

همان طور که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد بین متغیر فرهنگ سازمانی و تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد که تمامی این روابط مستقیم می‌باشد.

سوال ۳: آیا بین مدرک تحصیلی با مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) در سازمان الف رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ برای پاسخ به سؤال فوق، فرضیه‌ای به شکل زیر تشکیل می‌دهیم:

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

که در آن ρ ضریب همبستگی واقعی بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش

می‌باشد.

برای آزمون فرضیه فوق از توزیع تی استیودنت با درجه آزادی $n-2$ ، که فرمول آن در زیر نشان داده شده است استفاده می‌شود.

$$t = \frac{|r| \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 0/1513$$

که در این فرمول: $r=0.033$ ضریب همبستگی بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش نمونه و $n=23$ تعداد افراد نمونه می‌باشد.

چون t محاسبه شده ($0/1513$) از t جدول در سطح معنی‌داری $0/05$ ($1/658$) کوچکتر است، لذا فرضیه صفر تأیید می‌شود. بنابراین با اطمینان 95% می‌توان نتیجه گرفت بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود ندارد و با توجه به علامت مثبت ضریب همبستگی این دو ($+0/033$) می‌توان نتیجه گرفت که رابطه این دو مستقیم می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

خلاصه آزمون رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و مدرک تحصیلی در جدول زیر آورده شده است:

مؤلفه‌های مدیریت دانش	ضریب همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و مدرک تحصیلی	مقدار آماره آزمون ^۱	مقدار بحرانی آزمون	نتیجه
اجتماعی شدن	-۰/۱۷۹	۰/۸۳۳۷	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر مدرک تحصیلی و اجتماعی شدن وجود ندارد.
برونی سازی	-۰/۱۱۲	۰/۵۱۶۵	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر مدرک تحصیلی و برون سازی وجود ندارد.
ترکیب	.	.	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر مدرک تحصیلی و ترکیب وجود ندارد.
درونی سازی	-۰/۱۳۴	۰/۶۱۹۶	۱/۶۵۸	در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری بین دو متغیر مدرک تحصیلی و درونی شدن وجود ندارد.

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد بین متغیر مدرک تحصیلی و تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود ندارد و رابطه مدرک تحصیلی با اجتماعی شدن معکوس و با سایر مؤلفه‌های مدیریت دانش مستقیم می‌باشد.

جدول ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

مدیریت دانش	اجتماعی شدن	برونی سازی	ترکیب	درونی سازی
فرهنگ سازمانی				
نوآوری و خلاقیت	همبستگی پیرسون	.677(**)	.677(**)	.705(**)
	سطح معنی داری	.000	.000	.000
	تعداد	23	23	23
جهت دهی و هدایت	همبستگی پیرسون	.390	.429(*)	.379
	سطح معنی داری	.066	.041	.075
	تعداد	23	23	23
سیستم پاداش	همبستگی پیرسون	.708(**)	.652(**)	.628(**)
	سطح معنی داری	.000	.001	.008
	تعداد	23	23	23
یکپارچگی و وحدت	همبستگی پیرسون	.416(*)	.490(*)	.660(**)
	سطح معنی داری	.048	.018	.001
	تعداد	23	23	23
الگوهای ارتباطات	همبستگی پیرسون	.750(**)	.745(**)	.764(**)
	سطح معنی داری	.000	.000	.002
	تعداد	23	23	23
تحمل تعارض	همبستگی پیرسون	.743(**)	.624(**)	.683(**)
	سطح معنی داری	.000	.001	.052
	تعداد	23	23	23
کنترل	همبستگی پیرسون	.319	.329	.188
	سطح معنی داری	.137	.125	.389
	تعداد	23	23	23
روابط و حمایت مدیریت	همبستگی پیرسون	.763(**)	.707(**)	.804(**)
	سطح معنی داری	.000	.000	.000
	تعداد	23	23	23
هویت	همبستگی پیرسون	.486(*)	.354	.609(**)
	سطح معنی داری	.019	.098	.002
	تعداد	23	23	23
مسئولیت پذیری	همبستگی پیرسون	.767(**)	.708(**)	.692(**)
	سطح معنی داری	.000	.000	.000
	تعداد	23	23	23

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. * همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا...

در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نتایجی که از جدول فوق بدست می‌آید به شرح زیر می‌باشد:

۱- بین مؤلفه اجتماعی شدن از متغیر مدیریت دانش و مؤلفه یکپارچگی و وحدت و مؤلفه هویت از متغیر فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد.

۲- بین مؤلفه برونی سازی از متغیر مدیریت دانش و هیچ کدام از مؤلفه‌های متغیر فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

۳- بین مؤلفه ترکیب از متغیر مدیریت دانش و مؤلفه جهت دهی و هدایت و مؤلفه هویت از متغیر فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد.

۴- بین مؤلفه درونی سازی از متغیر مدیریت دانش و مؤلفه جهت‌دهی و هدایت و مؤلفه یکپارچگی و وحدت از متغیر فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کتابنامه

- احمدی فصیح؛ صدیقه، فصلنامه اطلاع‌رسانی. دوره ۱۸، (شماره ۳ و ۴) بات، گانبدی، (۱۳۸۲)، مدیریت دانش در سازمان‌ها: بررسی تأثیر متقابل فناوری، فنون و انسان؛ ترجمه محمد ایرانشاهی، فصلنامه اطلاع‌رسانی. دوره ۱۸، شماره ۲ و ۱

- چنگ مینگ یو، (۱۳۸۴)، نقش و تأثیر رهبران سازمانی در نهادینه سازی مدیریت دانش در سازمان‌های کنونی. مترجم: محمد علی نعمتی؛ مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (نما)؛ شماره اول دوره پنجم.

- خسرو، عباسی، (۱۳۷۷)، مطالعه و مقایسه فرهنگ سازمانی در سازمان‌های با ساختار سازمانی و مکانیکی و ارکانیکی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

- رابینز، استیفن، (۱۳۷۶)، تئوری‌های سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها) ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: نشر موج.

- رضایی؛ احسان (۱۳۸۴)، فرآیند مدیریت دانش؛ تدبیر؛ ۱۴۷.

- روح الامینی، محمود، (۱۳۷۷). زمینه فرهنگ شناسی، تهران، انتشارات چاپخانه مهدی.

- شاکری، لایلا، (۱۳۸۵)، بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.

- کارل کالست، مدیریت دانش از دیدگاه یک استراتژی تجاری، ترجمه: صدیقه احمدی فصیح؛ فصلنامه اطلاع‌رسانی. دوره ۱۸، شماره ۳ و ۴

http://www.irandoc.ac.ir/ETEIA_ART.

- محسنی، منوچهر، (۱۳۴۴). جامعه شناسی، انتشارات طهوری.

- مدیریت دانش چیست؟ تدوین: شهناز پیروزفر.

<http://www.pcworidiran.com/ict/ict-84003.html>.

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 intrachion 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 kogon page London.
- Yang,J&wan,C,(2003),advancing organizational effectiveness and knowledge management implementation tourism management, elscvier science, pp 63-346

ژوئیه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی