

رابطه فرهنگ سانسانی و اشتراک دانش

در محیط های علمی

www.ketab.ir

اسماء شبانکاره





سرشناسه: شبانکاره، اسماء، ۱۳۶۲ -

عنوان و نام پدیدآور: رابطه فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش در محیط‌های علمی / اسماء شبانکاره

مشخصات نشر: قم: امتداد حکمت، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۴۲ ص.؛ جدول، نمودار؛ ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۹۸۱-۶۴-۳ ISBN:

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا.

یادداشت: کتابنامه: ص. [۱۳۱] - ۱۴۲؛ همچنین به صورت زیرنویس.

موضوع: فرهنگ سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی.

موضوع: Corporate culture -- Iran -- Case studies

موضوع: مدیریت دانش -- ایران -- نمونه پژوهی.

موضوع: Knowledge management -- Iran -- Case studies

رده‌بندی کنگره: HD ۵۸/۷

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۸۷۵۵۶۷۷





رابطه فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش در محیط های علمی

اسماء شبانکاره

ناشر: انتشارات امتداد حکمت

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۹۸۱-۶۴-۲

قطع: رقعی

بها: ۵۰ هزار تومان

سال چاپ: زمستان ۱۴۰۰

نوبت چاپ: اول

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

— کلیه حقوق این اثر برای ناشر محفوظ است. —

تماس با ناشر:

۶۳۷۳ ۳۹۵ ۰۹۳۶ (آقای محمد قمی اویلی)

۰۹۹۲ ۸۲۷ ۱۱۰۵





فهرست مطالب

پیشگفتار..... ۱۱

فصل اول: کلیات تحقیق / ۱۹

بیان مسئله ۲۱

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها: ۲۷

فرهنگ سازمانی: ۲۷

اشتراک دانش: ۲۷

فصل دوم: مبانی نظری و ادبیات تحقیق / ۲۹

ادبیات تحقیق ۳۱

ویژگی‌های فرهنگ سازمانی ۳۸

عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی ۴۰

کارکردهای فرهنگ سازمانی ۴۲



۸ // رابطه فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش در محیط‌های علمی



۴۳.....	بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون
۴۴.....	چهار رکن فرهنگ سازمانی
۴۶.....	اشتراک دانش
۵۲.....	ابعاد اشتراک دانش عبارتند از:
۵۲.....	نقش فرهنگ سازمانی در اشتراک دانش
۶۲.....	موانع فرهنگ سازمانی اشتراک دانش
۶۴.....	عوامل تسهیل کننده تبادل دانش
۶۷.....	پیشینه‌ی تحقیق
۶۷.....	نتایج پژوهش‌های انجام شده داخلی:
۷۲.....	نتایج پژوهش‌های انجام شده خارجی:

فصل سوم: روش تحقیق ۷۹

۸۱.....	روش و طرح تحقیق
۸۱.....	جامعه آماری
۸۱.....	نمونه آماری
۸۱.....	ابزارهای گردآوری اطلاعات
۸۲.....	مقیاس فرهنگ سازمانی
۸۳.....	مقیاس اشتراک دانش
۸۵.....	روش تحقیق
۸۶.....	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌ها/۸۷

- یافته‌ها پژوهش: ۸۹.....
- ب: میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه ۹۴.....
- سؤال‌های پژوهش ۱۰۲.....

فصل پنجم: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری/۱۱۳

- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری ۱۱۵.....
- محدودیت‌های تحقیق ۱۲۳.....
- محدودیت‌های در اختیار محقق ۱۲۳.....
- محدودیت‌های خارج از کنترل محقق ۱۲۳.....
- پیشنهادهای تحقیق ۱۲۵.....
- پیشنهادهای کاربردی ۱۲۵.....
- پیشنهادهای پژوهشی ۱۲۷.....
- منابع و مأخذ ۱۲۹.....



پیشگفتار

در مدیریت نگرش فرهنگ سازمانی به همان اندازه که سازمان‌های بازرگانی را تحت تأثیر قرار داده، در سازمان‌های آموزشی یک سیستم اجتماعی نیز هستند. مکان‌های آموزشی که اساس سازمان‌ها را تشکیل خواهند داشت، فرهنگ خاص خود را دارند. اهمیت فرهنگ سازمانی مکان‌های آموزشی به حدی است که در سال‌های اخیر محققان مدیریت آموزشی را در این صحنه به انجام تحقیقاتی سوق داده است. ستاده و بازده سازمان‌های آموزشی انسان است. در سازمان‌های آموزشی که روابط انسانی اهمیت دارد، مفهوم فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری کسب می‌کند. مدیر مدرسه می‌تواند با یک فرهنگ سازمانی مناسب مدرسه را از مدرسه دیگر متمایز کند.^۱

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک می‌باشد که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود. در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین کرده و حال و هوایی است که هراتازه واردی در سازمان آن را حس می‌کند و آنقدر قوی است که ناخودآگاه در وجودش رخنه می‌کند و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می‌دهد.^۲

۱. مظفری و همکاران، ۱۳۸۷.

۲. افجه، ۱۳۸۰.

مطالعات سات^۱ (۲۰۰۲) بیان می‌دارد که فرهنگ می‌تواند یک دارایی و سرمایه یا یک بدهی باشد. فرهنگ یک دارایی است زیرا باورهای مشترک به سهولت و صرفه جویی ارتباطات منجر شده، تصمیم‌گیری را آسان می‌کند. همچنین به ایجاد نگرش هماهنگی و تعهد منجر می‌گردد و در این صورت عملکرد بهتر و اثربخشی در سازمان را در پی دارد. اما با وجود این، فرهنگ قوی ممکن است به افزایش کارایی در زمینه بهره‌برداری از منابع منجر شود و در عین حال غیراثربخش باشد، زیرا اعتقادات و ارزش‌ها با نیازهای سازمان، اعضاء و سایر مؤسسان انطباق ندارد و در نتیجه به یک بدهی تبدیل می‌گردد. بنابراین ماهیت و محتوای ارزش‌ها عامل اصلی در تأثیر فرهنگ بر اثربخشی سازمان است. اگر ارزش‌های غالب، هدف و استراتژی‌های سازمانی را حمایت کند، فرهنگ یک سرمایه مهم است و برعکس، ارزش‌های غلط فرهنگ را به یک بدهی اصلی تبدیل می‌کند. یکی از مسائل اساسی که پژوهشگران مدیریت تطبیقی به آن توجه نموده‌اند، چگونگی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان است. سازمان‌ها به شدت تحت تأثیر فرهنگ هستند. این امر نه تنها بر رفتار افراد درون سازمان تأثیر می‌گذارد، بلکه احتمال انتقال موفقیت آمیز نظریه‌های سازمانی و سبک مدیریت از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.^۲

فرهنگ سازمانی، الگویی از مفروضات اساسی است که توسط گروه معینی کشف و اختراع شده یا توسعه یافته، به طوری که انطباق با محیط خارجی و انسجام درونی را به آنها می‌آموزد. اگر این الگو در طی زمان کارائی

1. Suthe.

خوبی داشته باشد، اعتبار می‌یابد، به طوری که آن شیوه صحیح ادراکی، اندیشه و احساس اعضای جدید درباره مشکلاتشان را شکل می‌دهد.^{۱-۲}

اشتراک دانش از مهمترین عوامل و پایه بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش است و ابزار بنیادین در راستای به کارگیری دانش، ایجاد نوآوری و دستیابی به مزیت رقابتی است. بدون اشتراک دانش، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل نخواهد شد. این فرآیند برای سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دانش بنیادی امری حیاتی است، زیرا آنها را برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها، ارزش‌ها، و تدوam مزیت‌های رقابتی توانا می‌سازد.^۳

اشتراک دانش پدیده‌ای است پیچیده چند وجهی. اشتراک دانش شامل کسب، سازماندهی، استفاده و انتقال دانش سازمانی است که منجر به افزایش کارایی کارکنان می‌شود. برخی دیگر آن را دارای سطوح فردی، گروهی، و برون سازمانی می‌دانند، به طوری که در سطح فردی، فعالیتی داوطلبانه برای درک و ایجاد تجربه‌های جدید صورت می‌گیرد و در سطح گروهی می‌تواند در محدوده سازمان‌ها و میان گروه‌ها اتفاق افتد و در سطح برون سازمانی، بسیاری از نظریه‌های اشتراک دانش در ارتباط با انتقال دانش با استفاده از فناوری بیان شده است.^{۴-۵} امروزه سازمان‌ها به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می‌شوند، به عنوان یک عامل مهم

۱. گوردن، ۱۹۸۷.

2. Gordan.

۳. افتخاری، ۱۳۸۷.

۴. تانگ، ۲۰۰۸.

5. Tang.

و حیاتی می‌نگرند. دستیابی به اندوخته‌های دانش سازمانی، بدون یادگیری ممکن نمی‌باشد. سازمان‌ها قبل از اقدامات دانشی، بایستی نگاهی دقیق به فرهنگ سازمانی خود داشته باشند. فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه اشتراک دانش مطرح می‌باشد. قابلیت و توانایی استفاده از اطلاعات و تکنولوژی و قابلیت نوآوری در مدیریت و فرایندها به نوبه خود متکی بر توانایی یادگیری نهفته درون سازمان است. سیستم دانشی درون یک سازمان یادگیرنده، باید قادر باشد که فعالیت‌های کاری و یادگیری افراد را با هم هماهنگ سازد و نیز باید در برگیرنده محرک‌ها و انگیزه‌های کافی باشد تا بتوانند همه اعضا را جذب نموده و آنها را درگیر فعالیت‌های درون سازمانی نمایند.^{۱-۲}

فرهنگ سازمانی بر چهار وظیفه اساسی مدیریت (برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل) تأثیر گذاشته و عامل تعیین کننده‌ای به شمار می‌رود. در حوزه برنامه‌ریزی، زمینه‌های تأثیر فرهنگ سازمانی عبارتند از: تعیین اهداف، استراتژی‌ها و خط مشی‌های سازمان، بیان برنامه‌های بلند مدت و کوتاه مدت و تصمیم‌گیری پیرامون آنها، میزان خطرپذیری در طراحی برنامه‌ها و نحوه اجرای آنها. در حوزه سازماندهی، زمینه‌های تأثیر فرهنگ سازمانی عبارتند از: میزان تفویض یا عدم تفویض اختیار به مدیران و زیردستان، میزان آزادی عمل کارکنان در طراحی مشاغل فردی و گروهی، میزان و نحوه پشتیبانی از خط مشی‌ها و قوانین و نوع اعمال آنها.

در حوزه رهبری، زمینه‌های تأثیر فرهنگ سازمانی عبارتند از: نوع روش به

انگیزش درآوردن کارکنان و در حوزه کنترل، زمینه‌های تأثیر فرهنگ سازمانی عبارتند از: نوع کنترل (مستقیم و غیر مستقیم) مدیران بر اعمال کارکنان، میزان تأکید بر خود ارزیابی و خودکنترلی کارکنان و مدیران، سبک کاربردی جهت ارزیابی عملکرد کارکنان و مدیران و نوع معیاره.^{۱-۲}

بنابراین لزوم توجه به فرهنگ سازمان به علت تأثیری است که فرهنگ سازمان بر تمام ابعاد سازمان می‌گذارد. فرهنگ سازمانی می‌تواند سازمان را به جلو راند و یا از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به خاطر تأثیری است که فرهنگ بر رفتار دارد. لذا اگر خواسته شوی علل موفقیت و عدم موفقیت در سازمان‌ها مطالعه شود باید به بررسی فرهنگ سازمانی پرداخته شود. چرا که یک فرهنگ باز سازمانی که اشتراک دانش و انتقال نظرات و تجربیات مفید را تشویق می‌کند؛ عامل کلیدی موفقیت سازمان می‌شود.^{۳-۴}

لذا این تحقیق به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش در محیط‌های علمی ادارات آموزش و پرورش و فنی و حرفه‌ای شهرستان بوشهر می‌پردازد.

۱. ابزری و دلوی، ۲۰۰۳.

2. Abzry and Delvi.

۳. لایز، ۲۰۰۴.

4. Layz.