

بررسی تاثیر ساختار سازمانی در استقرار مدیریت دانش

الهام جعفرزاده ۱ - سعید میرزایی ورزنده ۲

۱- فارغ التحصیل دکترای مدیریت عالی کسب و کار (DBA) از دانشگاه مدیریت دانش تهران

۲- فارغ التحصیل دکترای مدیریت عالی کسب و کار (DBA) از دانشگاه مدیریت دانش تهران

نویسنده مسئول : ejafarzadeh@gmail.com

چکیده:

مدیریت دانش به عنوان یکی از جالب ترین و چالش برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت، گسترده تر می شود. مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می رساند. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ساختار سازمانی در استقرار مدیریت دانش می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - تحلیلی می باشد و به صورت پیمایشی می باشد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار spss و Amos استفاده شده است. روایی سوالات پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان تایید شد همچنین پایایی سوالات نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰,۹۰ محاسبه شد. نتایج آزمون (آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده ها را نشان داد. همچنین نتایج نشان داد که استقرار مدیریت دانش بر ساختار سازمانی اثر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، ساختار سازمانی

نقطه شروع حرکت به سمت دانش گرایی، بررسی وضعیت موجود سازمان از نظر ساختار، فرهنگ، فناوری و منابع انسانی است. و مدیریت دانش همزمانی بر روی اثربخشی سازمان تأثیر خواهد گذاشت که در امتداد ساختار فرهنگ و استراتژی سازمان قرار بگیرد. در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و دانش مرسوم است، مزیت رقابتی اصلی سازمانها در سرمایه دانشی نهفته است. هم اکنون بزرگترین شرکتهای دنیا برتری خود را نه در داراییهای انباشته ناشی از کارخانه های و حتی بازارهای بزرگ پیش روی آنها، بلکه در دانش در جریان فرایندهای خود کسب کرده اند؛ بنابراین سازمانها یقین دارند که برای رقابتی ماندن باید منابع و فعالیتهای فکری خود را مدیریت کنند. سیستم های مدیریت دانش از خدمات باکیفیت بالا حمایت میکند و این در حالی است که خدمات شکل میدهد و جایگاه خدمات را بهبود میبخشد. مدیریت دانش به طور مستمر به عنوان انگیزه اصلی برای ساخت سیستم های اطلاعاتی و بهبود ظرفیت مدیریت دانش به عنوان یکی از مهمترین سلاح ها برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانها به رسمیت شناخته شده است. ارزیابی عملکرد مدیریت دانش به طور فزایندهای برای هدایت سازمانها به افزایش مزیت رقابتی و عملکرد آنها اهمیت پیدا کرده است. و اخیراً هم کوینک در تحقیقاتش به تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانهای غیرانتفاعی رسیده استالی سازمانی شناخته شده است. سازمانهای امروزی برای آنکه بتوانند در این دنیای پیچیده و محیط ناپایدار کنونی رقابت کنند و اثربخش باشند باید در ساختار خود تجدیدنظر کنند. به اعتقاد "پیتر دراگر" ساختار سازمان وسیله ای است برای حصول اهداف بلندمدت و کوتاهمدت سازمان یکی از مشکلات اساسی بر سر راه کارایی و اثربخشی سازمانها، مسائل ساختاری آنها است. و مدیران باید هرز گاهی نسبت به کارا بودن ساختار اطمینان حاصل کنند. با توجه به اهمیت و نقش ساختار بر کارکرد اثربخش سازمانها، تعیین اینکه ساختار سازمان چه باید باشد، امری ضروری می نماید. ساختار سازمان مهمترین نقش را در کارکرد اثربخش سازمانهای امروزی از کارگاههای تعمیراتی کوچک گرفته تا دولتهای ملی ایفا میکند. مینتزرگ ساختار یک سازمان را مجموعه راه هایی میداند که طی آنها فعالیتهای سازمان به وظیفه های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه ها هماهنگی ایجاد میشود. باین وجود اکثر مدیران در درک جنبه های عملی مدیریت دانش، با مشکل روبرو هستند. از سوی دیگر، پارادایم مدیریت طی چندین مرحله مشخص، تکامل و تغییر یافته است. یکی از عوامل محوری در جریان این تغییر، ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی، نیروی اصلی تغییر است، چراکه شالوده و چارچوبی برای همه تصمیمات و فرایندهای سازمانی است. با توجه به وارد شدن به عصر دانایی و دانش، روزه روز اهمیت دانش، مدیریت دانش و... در سازمان بیشتر میشود و این عامل ارتباط تنگاتنگی با ساختار سازمانی دارد، در این تحقیق به دنبال میزان تأثیر ساختار بر اثربخشی با در نظر گرفتن فاکتور مدیریت دانش هستیم تا بتوانیم برای داشتن سازمانی اثربخش تر، ساختار را بر مبنای مدیریت دانش طراحی کنیم (شریعت نیا و همکاران، ۱۳۹۴). مدیریت دانش با توجه به اهمیت دانش که در ذهن افراد نقش میندند زمینهای را فراهم میکند تا انتقال دانش به تمام شریان های سازمانی به راحتی میسر شود. در این مسیر فرآیندها و فناوری به کمک میآیند، فرآیندها به گونه ای طراحی میشوند تا زمینه ساز خلق، توسعه و انتقال دانش را فراهم آورند. فناوری نیز با تسهیل فرایند پردازش دانش در سازمان امکان دسترسی، بازیابی، انتقال و ذخیره آن را فراهم می آورد. مدیریت دانش برای آنکه قابل استفاده باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ و ساختار سازمانی موجود می باشد. زیرا در هر سازمانی فرهنگ و ساختار سازمانی منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد. مدیریت دانش شیوه جدیدی برای تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان است. مدیریت دانش به

تلاشهایی اشاره دارد که بطور سیستماتیک برای یافتن، ساماندهی و قابل دسترس نمودن سرمایه های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می گیرد. امروزه دانش و اطلاعات به عامل تعیین کننده ای در موفقیت و قدرت رقابت پذیری سازمانها تبدیل شده است. با افزایش تاکید دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصادهای دانش محور در برنامه های توسعه ای، مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه از دانش به عنوان یک منبع مهم رقابتی استفاده کنیم (فاضلی دینان و همکاران، ۱۳۹۵).

اهداف تحقیق:

هدف اصلی

- ❖ بررسی اثر استقرار مدیریت دانش بر ساختار سازمانی

اهداف فرعی

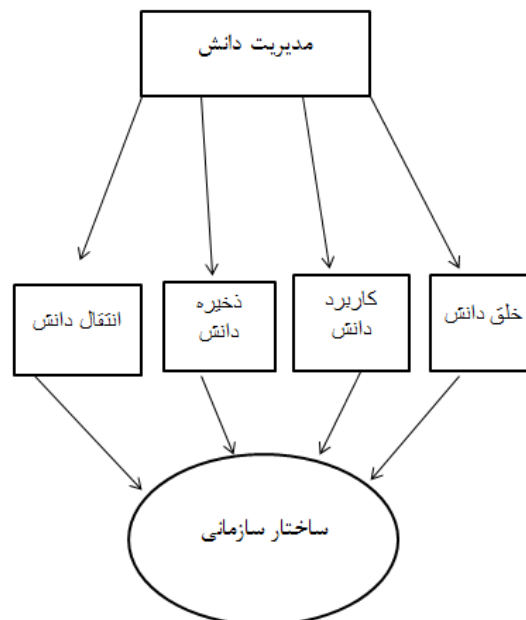
- ❖ بررسی تاثیر عنصر خلق دانش بر ساختار سازمانی
- ❖ بررسی تاثیر عنصر کاربرد دانش بر ساختار سازمانی
- ❖ بررسی تاثیر عنصر ذخیره سازی بر ساختار سازمانی
- ❖ بررسی تاثیر عنصر انتقال دانش بر ساختار سازمانی

مفاهیم و اصطلاحات:

- مدیریت دانش: مدیریت دانش عبارت است از بهینه سازی دانش سازمانی با استفاده از تکنیک های متنوع ، به منظور دستیابی به بهره وری بیشتر. مدیریت دانش فرآیندی سیستماتیک برای مدیریت کردن دانش در سازمان هاست. به بیانی دیگر مدیریت دانش را می توان خلق، جمع آوری، انتقال و به کارگیری دانش برای ارتقاء کارآیی سازمانی تعریف کرد (نهادنی و همکاران، ۱۳۹۰).
- خلق دانش: این امر به توانایی یادگیری و ارتباط بر میگردد. توسعه این قابلیت، تجربه تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین ایده ها و ساختن ارتباط های متقاطع با دیگر موضوعات، از این اهمیت کلیدی برخوردار است (قاضی زاده فرد و عطائی، ۱۳۹۱).
- سازماندهی و ذخیره سازی: به عنوان دومین عنصر مورد نیاز مدیریت دانش است که از طریق آن، قابلیت ذخیره سازمان یافته ای که امکان جست و جوی سریع اطلاعات ، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم موثر دانش فراهم می شود، به وجود میآید. در این سامانه باید، دانش های لازم به آسانی برای استفاده همگان ذخیره شود (قاضی زاده فرد و عطائی، ۱۳۹۱).
- تسهیم و تبادل دانش: این فرایند به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران درجهت دنبال کردن اهداف مشترک، احساس پیوستگی به هم داشته و در فعالیت هایشان به یکدیگر وابست هاند، کمک می کند (قاضی زاده فرد و عطائی، ۱۳۹۱).

- به کارگیری دانش : به طور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات خدمات و فرایند سازمان به کار گرفته شود.
- ساختار سازمانی: ساختار سازمانی به عنوان نوعی ابزار مدیریتی برای اجرای استراتژیها و تحقق اهداف است. ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستمها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه هایی است که برای نیل به هدف تلاش میکنند. و ساختار باید توان تسریع و تسهیل تصمیم گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد(شریعت نیاو همکاران، ۱۳۹۲).

مدل مفهومی پژوهش



روش تحقیق:

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - تحلیلی می باشد و به صورت پیمایشی می باشد. توصیفی از آن جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری شده‌اند، بدون هیچ‌گونه دستکاری توصیف می‌گردند. روابط بین متغیرها بررسی شده و روابط متغیر مستقل و متغیرهای وابسته ارزیابی می‌شوند و از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه تصادفی از جامعه اصلی بدست آمده و نتایج حاصله از نمونه تصادفی پس از تجزیه و تحلیل لازم به جامعه اصلی تعمیم داده می‌شوند و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده می‌گردد، بدین جهت از انواع پیمایشی نیز می‌باشد و نیز از لحاظ مسئله و هدف تحقیق کاربردی محسوب می‌شود زیرا پژوهشی است که نه در جهت ارضای کنکاوهای ژرف، بلکه در جهت حل مسئله‌ای فردی، گروهی و اجتماعی انجام می‌پذیرد و از نظر تجزیه تحلیل، توصیفی - تحلیلی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

با توجه به حجم جامعه مورد نظر تحقیق، از فرمول کوکران برای محاسبه حجم نمونه در حالت حجم جامعه معلوم استفاده شده است و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب خواهد شد.

ضریب اطمینان ۹۵٪، $p=q=0,5$ ، $1,96$: پیش فرض‌ها

حجم جامعه = N

مقدار خطا = $0,05$

$$\text{حجم نمونه} = n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۰ نفر محاسبه شد.

روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات:

در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های زیر استفاده خواهد شد: مطالعات کتابخانه‌ای: جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و کتاب‌های مربوطه استفاده گردید. تحقیقات میدانی: در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده خواهد شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. ابزار اصلی گردآوری، در جمع‌آوری اطلاعات اولیه پرسشنامه است. پرسشنامه‌ای در دو بخش طراحی و با استفاده از طیف‌گزینه‌ای لیکرت متغیرهای تحقیق بررسی خواهد شد.

ساختار سازمانی، تعریف و مفاهیم:

ساختار سازمانی یک سیستم رسمی از وظایف و روابط اختیار است که چگونگی هماهنگی فعالیت‌های افراد و استفاده از منابع جهت تحقق اهداف سازمانی را کنترل می‌کند. ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. ساختار سازمانی مجموعه راهپایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کند و هماهنگی میان آنها را فراهم می‌کند (Mintzberg, ۱۹۷۲، ۲). ساختار صرفاً یک سازوکار هماهنگی نیست بلکه همه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش‌دهی، کانالهای ارتباط رسمی، تعیین مسؤلیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد (Hodge and Anthony, ۱۹۹۱، ۳۰۳). کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می‌کند (Arnold and Feldman, ۱۹۸۶، ۲۴۱). ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش‌دهی و گزارش‌گیری از وظایف ساختار سازمانی است (daft 1991، ۲۱۰).

ساختار سازمانی از دید دکتر رضائیان عبارت از سیستم روابطی است که بطور غیر رسمی شکل گرفته و بطور رسمی تقویت شده و حاکم بر فعالیت‌های افرادی است که برای کسب اهداف مشترک به هم وابسته‌اند. دوبرین، ساختار سازمانی را چارچوب روابط و وظائف و اختیارات میان واحدهای مختلف سازمان تعریف کرده‌است. همچنین بیرد و همکارانش ساختار سازمانی را بدین ترتیب تعریف کرده‌اند: مجموعه روابط مشخص میان واحدها، بخش‌ها و مدیران در یک سازمان، شامل مسئولیت‌های مشخص هر یک از واحدها و بخشها. سرانجام رابینز ساختار را به عنوان یکی از اجزاء سازمان که از عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تشکیل شده‌است می‌داند (منوریان، ۱۳۷۸).

ساختار سازمانی به عنوان "یک سری روش‌هایی که به وسیله‌ی آن کارها و فعالیت‌های سازمان به وظایف مختلف تقسیم می‌شوند و از طریق این کار هماهنگی لازم در فعالیت‌های سازمان صورت می‌گیرد" تعریف می‌شود (مینتسبرگ، ۱۹۸۳).^۱ چاید (۱۹۷۲)^۲ ساختار سازمانی را به عنوان "اختصاص رسمی نقش‌ها و وظایف و اداره‌ی مکانیزم‌هایی برای کنترل و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های کاری" تعریف می‌کند. ساختار سازمانی بازتاب‌دهنده‌ی روابط رسمی، برقراری ارتباط، پروسه‌های تصمیم‌گیری، پروسیجرها و سیستم‌های یک سازمان است (زریلی، ۱۹۷۸)^۳ که به سازمان امکان توسعه‌ی عملکردهای آن و دست‌یابی به اهدافش را می‌دهد.

در تعریفی دیگر ساختار سازمانی را «گماریدن و انتصاب افراد در نقاط مختلف نمودار سازمانی، در پست‌های اجتماعی، پست‌هایی که بر روابط سازمانی این افراد اثر می‌گذارند». این تعریف ساده نیاز به نوعی بزرگنمایی دارد. یکی از کاربردهای تعریف یاد شده «تقسیم کار» می‌باشد؛ در درون سازمان به افراد کارها یا شغل‌های متفاوت داده می‌شود. کاربرد دیگر تعریف مزبور این است که سازمان دارای پست‌ها یا سلسله‌مراتب اختیارات است؛ پست‌هایی که بوسیله این افراد احراز می‌گردد دارای قوانین و مقرراتی هستند که نوع رفتار این مقامات را تعیین می‌کنند. در تعریف‌های دیگر به اهمیت روابط متقابل انسان‌ها در ساختار تاکید می‌شود، زیرا «ساختار نحوه کارکرد افراد را مشخص می‌نماید، و نحوه کار افراد نیز تعیین‌کننده شکل ساختار است» اگر از دید روابط متقابل انسان‌ها به ساختار نگاه کنیم آنرا به شکل زیر می‌بینیم: «یک وسیله یا ابزار بسیار پیچیده کنترل است که در فرایند روابط متقابل اعضاء بوجود می‌آید، بصورت دائم تجدید نظر می‌گردد، و در عین حال آن روابط متقابل را تعیین می‌کند؛ ساختار در یک زمان هم خالق و هم مخلوق است» ساختار سازمان سه نقش یا وظیفه اصلی بر عهده دارد. نخست، مهمترین وظیفه ساختار این است که باید به وسیله آن هدف‌های سازمان تامین گردد. دوم، ساختار بدین سبب طرح‌ریزی می‌گردد که قدرت افراد مختلف در سازمان مشخص و رویه‌ها مقرر گردد. مقصود از ساختار این است که به افراد تفهیم شود که باید مقررات سازمان را رعایت کنند. سوم، ساختار حوزه یا محدوده اعمال قدرت را تعیین می‌کند، و تصمیمات باید در این محدوده قدرت اتخاذ گردد و همچنین در ساختار، کارها و فعالیت‌های سازمانی به اجرا در می‌آید. ساختار صحنه عملیات سازمان می‌باشد (هال، ۱۳۸۵).

به وسیله ساختار سازمانی عملیات و فعالیتهای داخل سازمان آرایش می یابد و خطوط مسئولیت و اختیار مشخص می شود. ساختار به مدیران نشان می دهد که مسئول سرپرستی چه کسانی هستند و به کارکنان مدیرانی را می شناسند که از آنها آموزش و دستور می گیرند. کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می کند (Hugh & Feldman, ۱۹۸۶, ۱۲۰). ساختار سازمانی افراد را در شناسایی پست و مسئولیت هایشان در فرایندهای سازمانی یاری می نماید (Gregory et al, ۱۹۹۵, ۲۷۶).

طراحی ساختار سازمانی بر مبنای نگرش جدید

سازگاری با محیط های پیچیده و پویا مستلزم تحمل فشار زیادی است و مدیران را بر می انگیزد تا در جستجوی ساختارهایی باشند که با استفاده از آن ها ضمن پاسخگویی به نیازهای سازمان به افزایش بهره وری و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان، نایل گردند. (رضاییان، ۱۳۸۷، ۳۲۵)

برخی از ساختارهای مبتنی بر نگرش جدید عبارتند از:

۱- ساختار بر مبنای پروژه:

سازمان بر مبنای طرح یا پروژه یکی از انواع جدید ساخت سازمانی است در سازمان هایی که هدف و مأموریت آن ها را می توان در قالب پروژه ها و برنامه های بالنسبه مستقلی اجرا نمود، این ساخت سازمانی قابل استفاده و مفید است. در سازمان بر مبنای پروژه به تعداد پروژه های موجود در سازمان می توان واحدهای مستقلی را ایجاد کرد. این واحدها دارای عوامل و امکانات لازم برای انجام پروژه های مربوط بوده و قادرند بدون نیاز به واحدهای دیگر، پروژه خود را مستقلا به انجام رسانند. (الوانی، ۱۳۸۶، ۷۶)

۲- ساختار ماتریسی یا خزانه ای:

ازمان بر مبنای وظیفه و سازمان بر مبنای پروژه به همراه سازمان ماتریسی را بوجود می آورند. در این شیوه افراد متخصص تحت نظر دو نوع سرپرستی قرار می گیرند و به انجام وظیفه می پردازند. به این ترتیب از حیث برنامه یا پروژه ای که انجام آن را برعهده دارند. تحت نظر مدیر پروژه هدایت می شوند و از حیث تخصصی تحت نظر مدیر خزانه تخصصی قرار می گیرند.

برای هر پروژه زمان شروع و پایان معینی در نظر گرفته می شود. مدیر یا مجری پروژه کارشناسان و افراد متخصص مورد نظر خود را از میان نیروهای موجود در خزانه ها انتخاب می کند و در طول مدت اجرای پروژه به کار می گیرند. (رضاییان، ۱۳۸۷، ۳۲۰)

۳- ساختار با گروه های متداخل

سازمان را می توان به صورت شبکه ای از گروه های متداخل تصور کرد. در این حالت ممکن است فردی در یک گروه به عنوان رئیس انجام وظیفه می کند. در یک گروه دیگر در نقش مرئوس قرار گیرد. یعنی با دو نقش متفاوت در دو گروه متفاوت عضویت داشته باشد. (رضاییان، ۱۳۸۷، ۳۲۲)

۴- ساختار تیمی:

در ساختار تیمی برای روابط مورب و اهتمام به حل مساله در سراسر سازمان از تیم های استفاده می شود که گاهی به طور دائمی و آگاهی به طور موقت ایجاد می شوند و معمولا مجموعه ای مرکب از اعضای بخش های تخصصی متعدد را به کار می گیرند تا عملیات عادی سازمان را تکمیل کنند. (رضاییان، ۱۳۸۷، ۳۲۵)

۵- ساختار شبکه ای:

در ساختار شبکه یک هسته مرکزی مسئول برقراری ارتباط با واحدهای تامین کننده حمایت اساسی سازمان است. این هسته از طریق شبکه هایی با واحدهای مذکور مرتبط می شود و فعالیت های مورد نظر سازمان را توسط آن ها انجام می دهد. این سازمان ها را گاهی سازمان مجازی نیز می نامند.

۶- سازمان مجازی:

سازمان های مجازی عملیات خود را در فراتر از زمان ، مکان ، فرهنگ و مغزهای سازمان انجام می دهد. سازمان مجازی از مجموعه ای از شرکت ها به وجود می آید که برای بهره جستن از فرصت ها با کسب مزیت های رقابتی دست در دست هم می گذارند و پس از تامین هدف مورد نظر از هم جدا می شوند. سازمان های مجازی با ایجاد ارتباط با خارج از مرز سازمان و با بهره گیری از تیم های مجازی بسته به نیاز سازمان تشکیل یافته و نتیجه آن به نحوه مطلوب به فعالیت کاری می پردازد. مزایای ایجاد این گونه سازمان ها بطور کلی عبارت است از وفق پذیری بیشتر، کوتاهتر شدن زمان پاسخگویی و تخصصی تر شدن وظیفه، گردآوردن مهمترین تخصص ها و تجربه ها، اتکای سازمان ها به یکدیگر توان بالا و بهره گیری از فرصت های محیطی، اما معایب آن ها افزایش مناقشات، کاهش وفاداری و احتمال خطا پذیری است. (اصیلی، ۱۳۸۰، ۴۸-۴۷)

۷- سازمان پارتندی یا ماژورلا:

سازمان پارتندی فعالیت های غیر استراتژیک را در زنجیره ارزشی، مشخص کرده و آن ها را به واحدهای خارجی محول می کند. با این شیوه عمل هزینه های سازمان کاهش می یابد و نیروی مدیریت صرف فعالیت های اصلی و اساسی میشود.

سازمان پارتندی به مدیریت قدرت می دهد تا نیرو و توان خود را به زمینه هایی متمرکز کند که سازمان دارای مزیت های رقابتی است و به علاوه از امور جزئی و کم اهمیت خود را رها سازد.

۸- سازمان بدون مرز:

تفکر ضرورت وجود مرزهای دقیق و مشخص در سازمان منجر به ساختارهای بوروکراتیک و نوعی رفتار استاندارد و منضبط در سازمان می شود، این نوع ساختار پویایی و انعطاف ندارد و نمی تواند در شرایط متحول و متغییر ادامه دهد. از این رو اخیراً ساختارهایی پا به عرصه وجود نهاده اند که فاقد مرزهای سنتی هستند. در این ساختارها جریان روان اطلاعات و ارتباطات با واحدهای خارجی، مشتریان و تولیدکنندگان و سایر واحدها برقرار است و سازمان در ارتباط با درون و بیرون هیچ نوع مرزی را نمی شناسد. (الوانی، ۱۳۸۶، ۴۶)

۹- استارباست:

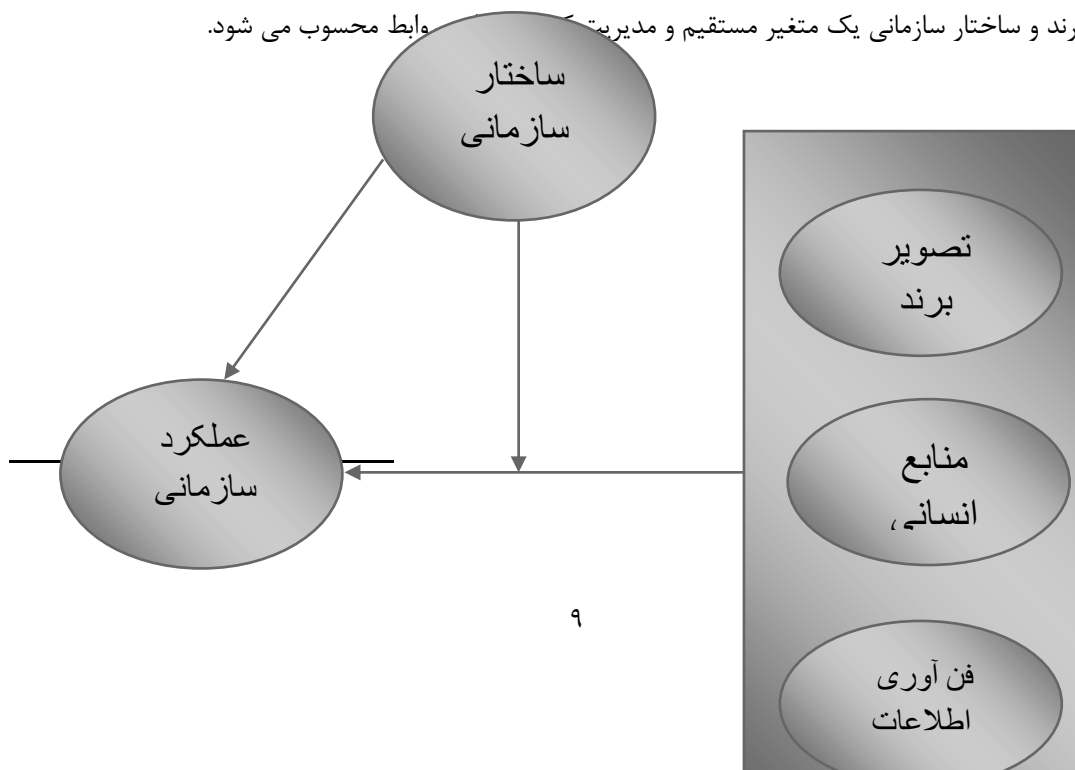
این شکل سازمانی برای دستیابی به خلاقیت و نوآوری سازمان طراحی شده است. در تماس موارد در مرکز این سازمان ها مجموعه ای از ویژگی های متمایز وجود دارد که به دقت پرورش و محافظت می شوند. بنابراین بذریابی برای تولید محصولات و خدمات بعدی ایجاد می کنند. تحقیق کوئین نشان می دهد که این ساختار اگر چه می تواند به خوبی کار کند اما برای سرمایه گذاری ها در مقیاس وسیع برای تولید مناسب نیستند.

۱۰- سازمان خوشه ای:

کوئین میلز در سال ۱۹۹۱ ایده سازمان های خوشه ای را مطرح کرد که ایده اصلی در آن توسعه خوشه ها یا تیم هایی برای انجام وظایف خاص می باشد برخلاف تیم های موقتی، خوشه ها دائماً برای فعالیت اصلی تشکیل می شوند و سپس خوشه های وظیفه ای کوچکتر برای حل مسائل خاص مجدداً تشکیل می شوند این سازمان های خوشه ای به گونه ای می باشند که افراد همچنانکه مهارت هایشان لازم می شود، می توانند در بین واحدهای سازمان جابجا شوند.

این شیوه به نظر می رسد خصوصاً برای افرادی مناسب باشد که مقدار زیادی آموزش دیده اند و انگیزه کافی برای همیشگی وظایف دیگر را دارند.

شکل ۳ مدل پیشنهادی "تاویتیمان، زانگ و کو" (۲۰۱۰) ۴ را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می کنید، آنها بر این باور هستند که تصویر برند، منابع انسانی و فن آوری اطلاعات همگی بر روی عملکرد رفتاری و مالی سازمان ها تاثیر دارند و ساختار سازمانی یک متغیر مستقیم و مدیریت کننده روابط محسوب می شود.



مدل پیشنهادی در تحقیق " تاویتیامان، زانگ و کو" (۲۰۱۰) ۵

مدیریت دانش

تعاریف و مفاهیم

از مدیریت دانش تعاریف مختلفی وجود دارد، اما دقت در تعاریف روشن می سازد که بیشتر تفاوت تعاریف در ظاهر و بیان تعریف است و در اصل همه صاحب نظران بر یک مفهوم واحد از مدیریت دانش تأکید دارند.

دانش عبارت است از "ترکیبی از داده ها و اطلاعات که تجربیات، عقاید و مهارت های متخصصان به آن افزوده شده که نتیجه آن ایجاد دارایی با ارزشی است که در تصمیم گیری کاربرد دارد" (چی پای، ۲۰۰۶، ۱۰۷).

تعاریف مختلفی برای دانش سازمانی ارائه شده است. برای برخی، دانش سازمانی، فرزانی است که نتیجه یادگیری و تجربه است. برای برخی دیگر دانش سازمانی یا فقط یادگیری و یا فقط تجربه است، و برای برخی دیگر دانش سازمانی، اطلاعات یا داده ها است. آیا دانش چیز مکتوب یا ملموسی است که بشر به آن دسته یافته است، یا فرآیندی است که در ذهن انسان، وقتی به آن اطلاعات خوانده می شود، تراوش می کند؟ جواب این سوال آن گونه که در ابتدا ساده و آشکار به نظر می رسد، آسان نیست. این موضوع وقتی به دانش سازمانی مربوط می شود، بسیار مشکل تر می گردد. حق ثبت اختراعات، علائم تجاری و حق چاپ از نظر قانونی جزء دارایی های فکری شرکت ها به شمار می روند ولی آیا اینها می توانند به عنوان دانش سازمانی به حساب آیند؟ آیا داده های ضبط و انبار شده در پایگاه های اطلاعاتی، دانش سازمانی هستند؟ اطلاعات با داده ها چه تفاوتی دارند؟ آیا یکی از آنها و یا هر دو دانش را می سازند؟ (رادینگ، ۱۳۸۳، ۱۴).

مدیریت شامل "مجموعه ای از فعالیت ها (از جمله ارزیابی، تعریف و تعیین هدف، توسعه کار تیمی، تخصیص منابع و غیره) می باشد که با هدف اطمینان یافتن از پیشرفتهای کاری، پروژه ای و بهبود کیفی فرآیندها یا تولیدات می باشد". دانش به عنوان مجموعه ای از قوانین، اصول و اطلاعات ساختار بندی شده که افراد را قادر به تصمیم گیری و حل مشکل می نماید، تعریف می شود. بنابراین مدیریت دانش، "فرآیندی است که با تمرکز و تأکید بر دانش در موقعیت های مشکل یا در یک سیستم به حل مشکل می پردازد" (اسپکتور و ادموندز، ۲۰۰۲، ۲).

در یک تعریف مدیریت دانش "مجموعه ای از فعالیت هاست که به شرکت کمک کرده تا دانش را از داخل و خارج سازمان به دست آورد". مدیریت دانش به فرآیند تسخیر تخصصهای جمعی و هوشمندی در سازمان و استفاده از آنها برای پرورش نوآوری از طریق یادگیری سازمانی مستمر اشاره دارد (شی و چیانگ، ۲۰۰۵^۸، ۵۸۵)

مدیریت دانش "آگاهی و عمل مدیریت از خلق، انتشار، توزیع و کاربرد دانش برای اهداف استراتژیک سازمان است" (بردرو و لین، ۲۰۰۳^۹، ۱۵)

از نظر شاین (۲۰۰۱) "مدیریت دانش فرآیندی است که این امکان را به سازمان می دهد که دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار و پخش و کاربرد به خدمت گیرد و بدین ترتیب گستره ای از ویژگیهای سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه تر، بهبود بخشد" (شاین، ۲۰۰۱، ۸).

با نگاهی به سیر تحول در جوامع و سازمان ها می توان پی به نیاز هر سازمان در هر عصری وزمانی برد. زمانی سازمان ها به دنبال کسب اطلاعات و دانش بودند، اما امروزه با حجم انبوهی از اطلاعات و داده های گوناگون رو به رو هستند که در بسیاری از موارد اداره و بهره برداری صحیح از آنها خود چالش دیگری است. در عصر حاضر برخورداری از اطلاعات و مدیریت دانش به موقعیتی استوار برای ادامه حیات در سازمان های پویا و نوآور تبدیل شده، و حتی توان رقابت در بازارها و تجارت، منوط به کسب، توسعه، و روزآمد کردن دانش فردی و سازمانی است.

در عصر حاضر، مزیت رقابتی تنها از دستیابی به اطلاعات حاصل نمی شود، بلکه از طریق ایجاد و اکتساب دانش جدید دست یافتنی است (داونپورت و پروساک، ۱۰، ۱۹۹۸)

احتمال دستیابی به قابلیت رقابتی استراتژیک در قرن بیست و یکم برای سازمان هایی که این مهم را درک کرده باشند بیشتر است، و بقای آنها وابسته به توانایی تسخیر هوشمندی، زیرکی، فراست، و انتقال آن به دانش قابل استفاده و انتشار سریع آن در سطوح سازمانی می باشد (کینگ و زیسمال، ۲۰۰۳^{۱۱}).

دانش سرمایه های انسانی از مهمترین قابلیت ها و شایستگی های سازمانی می باشد و شاید بتوان گفت پایه و ریشه تمام مزیت های رقابتی بشمار می رود (هیت و هوسکیسن، ۲۰۰۵^{۱۲}).

روش تحقیق

روش های تحقیق مختلفی وجود دارد که استفاده از هر یک از روش های تحقیق بسته به ماهیت کار و متغیر های مورد بررسی، توصیه می شود. روش تحقیق در علوم رفتاری با توجه به ملاک های هدف تحقیق، نحوه گردآوری داده ها، نحوه اجراء مشخص می گردد.

الف) روش تحقیق بر حسب هدف:

تحقیقات علمی را بر اساس هدف تحقیق به سه دسته تقسیم می کنند: تحقیقات بنیادی، کاربردی و تحقیق و توسعه (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۸). تحقیق حاضر نیز قصد دارد تا به «بررسی تاثیر ساختار سازمانی در استقرار مدیریت دانش بپردازد و از این نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می باشد. با امید به اینکه نتایج تحقیق حاضر در جهت بهبود فرهنگ سازمانی، تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار و در نهایت بهبود عملکرد و اثر بخشی سازمانی بکار بسته شود.

ب) روش تحقیق بر حسب نحوه گردآوری داده ها:

تحقیق حاضر از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی و غیر آزمایشی می باشد که سعی پژوهشگر بر این است تا جواب یک مساله و پرسش واقعی که در عمل وجود دارد طی یک فرایند تحقیق مورد شناسایی قرار دهد، زیرا هدف ما نیز «بررسی تاثیر ساختار سازمانی در استقرار مدیریت دانش می باشد. لذا اساس تحقیق توصیفی، توصیف جامعه مورد پژوهش و بسط آن به جوامع دیگر می باشد.

ج) روش تحقیق بر حسب نحوه اجراء :

پژوهش حاضر بر حسب نحوه اجراء از نوع پیمایشی می باشد. زیرا جمع آوری اطلاعات به شیوه گام به گام و به صورت پیمایش (پرسشنامه) انجام گرفته است.

مراحل انجام تحقیق

هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید چه شیوه و روشی اتخاذ کند تا او را هر چه سریعتر، دقیقتر، آسانتر و ارزانتر در دستیابی به پرسش های تحقیق یاری نماید. این تحقیق به صورت کتابخانه ای و میدانی انجام گرفته، و با انجام مراحل زیر به فرضیات تحقیق پاسخ داده شده است:

۱) بررسی تحقیقات مشابه

۲) مطالعات علمی پیرامون موضوع با استفاده از کتب و مقالات فارسی و لاتین

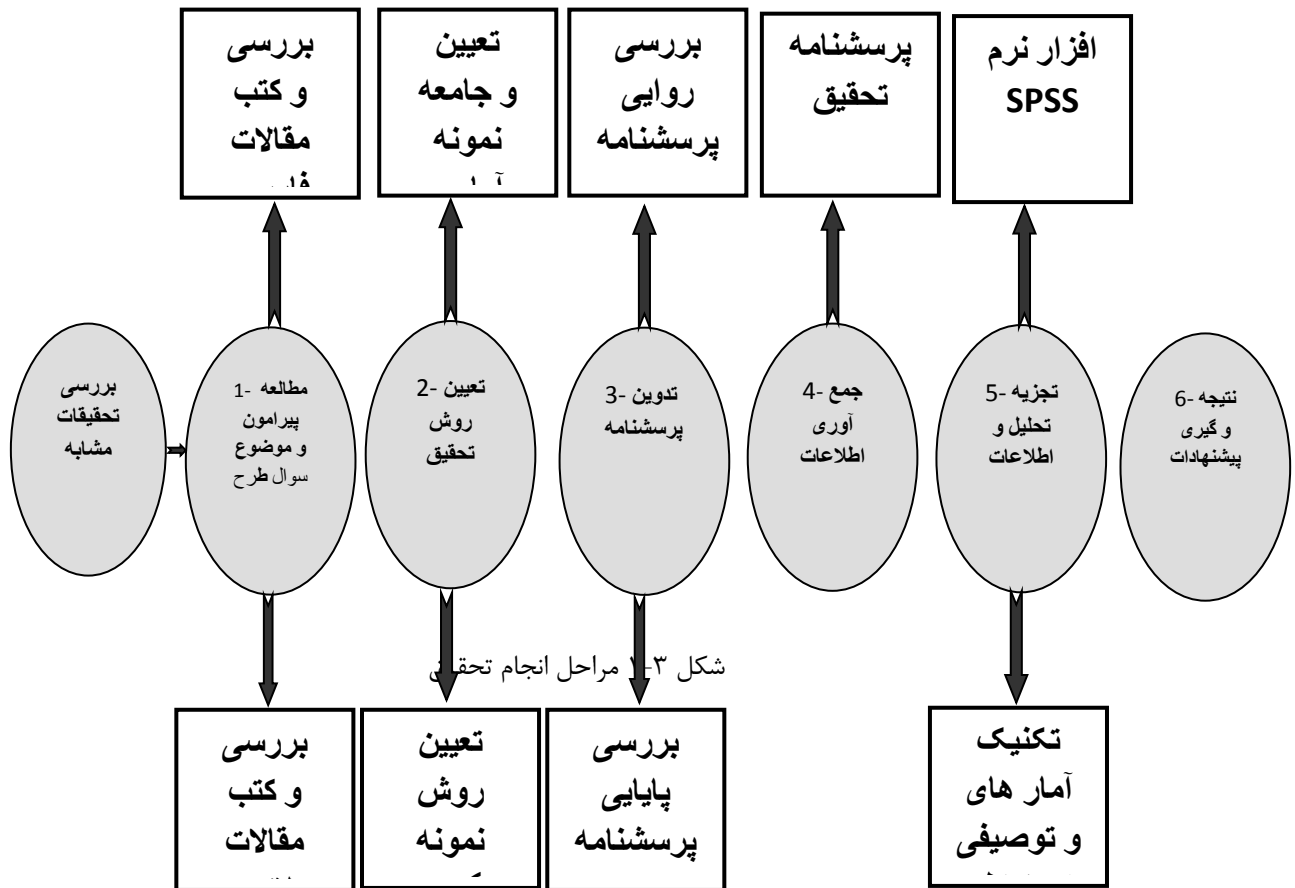
۳) تعیین روش تحقیق و تعیین اندازه نمونه

۴) تهیه و تنظیم پرسشنامه بر اساس ادبیات موضوع

۵) جمع آوری اطلاعات

۶) تجزیه و تحلیل داده های آماریبا استفاده از نرم افزار Spss

۷) نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات لازم



روش گردآوری اطلاعات

مهمترین روش های گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است:

۱. مطالعات کتابخانه‌ای:

در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع فارسی و لاتین کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات^{۱۳} استفاده شده است. بدین صورت که پژوهشگر سعی نموده است با مراجعه به کتابخانه دانشگاه ها و مراکز اطلاع رسانی و جستجو در بانکهای اطلاعاتی داخلی و خارجی از آخرین دستاوردهای مطالعات و تحقیقات انجام شده در دسترس داخل و خارج از کشور استفاده نماید.

۲. تحقیقات میدانی:

در این قسمت به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است. اولین مرحله روش جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می باشد. بعد از مطالعه کتابخانه‌ای، بر مبنای مبانی نظری دو پرسشنامه تنظیم گردید شده است. پرسشنامه این پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته است که به رویت اساتید راهنما و مشاور و خبرگان رسیده و مورد تایید آنها قرار گرفته است. شایان ذکر است در این تحقیق به

منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد و همچنین جهت تعیین روایی از نظرات متخصصین و اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده خواهد شد.

متغیر های تحقیق

متغیر کمیتی است که در دامنه‌ای معین می‌تواند از یک فرد به فرد دیگر یا از یک مشاهده به مشاهده دیگر مقادیر مختلفی را اختیار کند (خاکی، ۱۳۸۶؛ ۷۴).

متغیر وابسته متغیری است که هدف محقق تشریح یا پیش‌بینی تغییرپذیری در آن است، به عبارت دیگر، آن یک متغیر اصلی است که به صورت یک مسئله حیاتی برای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. با تجزیه و تحلیل متغیر وابسته و شناسایی عوامل موثر بر آن می‌توان پاسخ یا راه‌حلهایی را برای ساله شناخت. (سکاران ۱۹۹۲، ۶۹)

متغیر مستقل یک ویژگی از محیط فیزیکی یا اجتماعی است که بعد از انتخاب، دخالت یا دستکاری شدن توسط محقق، مقادیری را می‌پذیرد تا تأثیرش بر روی متغیر دیگر مشاهده شود (خاکی، ۱۳۸۶؛ ۷۶)

ابزار اندازه گیری

مهمترین ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر پرسشنامه می‌باشد که این ابزار یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روش مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است. پرسشنامه مجموعه‌ای از سوال‌هاست که پاسخ‌دهنده با ملاحظه آنها پاسخ لازم را ارائه می‌دهد که این پاسخ‌ها داده‌های مورد نیاز پژوهشگر را تشکیل می‌دهد. از طریق سوالات پرسشنامه می‌توان دانش، علاقه، نگرش فکری فرد را مورد بررسی قرار داد (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۸).

جامعه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در هر تحقیق عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی مشخص (جهانی یا منطقه ای) در یک صفت مشترک باشند. (حافظ نیا ۱۳۸۲، ۱۹) ضریب اطمینان ۰.۹۵، $p=q=0.5$ ، $n=1,96$: پیش فرض‌ها

حجم جامعه = N

مقدار خطا = 0.05

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

حجم نمونه

پایایی و روایی پرسشنامه

تعیین پایایی (قابلیت اعتماد^{۱۴}) پرسشنامه

قابلیت اعتماد یا پایایی یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. مقصود از قابلیت اتکاء ثبات واحد اندازه‌گیری است (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۲، ۱۱۸). مفهوم یاد شده به این موضوع مربوط می‌شود که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می‌دهد و نتایج حاصل از آن تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است. یک ابزار اندازه‌گیری معتبر آن است که دارای ویژگی‌های تکرارپذیری و باز پدیدآوری باشد. یعنی بتوان آن را در موارد متعدد به کار برد و در همه موارد نتایج یکسان تولید کند (هومن، ۱۳۷۸، ۴۶).

برای محاسبه ضریب پایایی از شیوه‌های متعددی استفاده می‌شود برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود. از آن جمله می‌توان به شیوه‌های زیر اشاره نمود:

۱. اجرای دوباره آزمون (روش بازآزمایی)

۲. روش موازی (همتا)

۳. روش تصنیف (دو نیمه کردن)

۴. روش کودر - ریچارد سون

۵. روش آلفای کرونباخ (آذر و مومنی، ۱۳۸۷).

که در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. آلفای کرونباخ نمایانگر میانگین همبستگی سئوالات حاضر با مجموعه سئوالاتی است که مؤلفه شاخص یا ابعاد موردنظر را می‌سنجد. (آلمن، ۱۹۹۷، ۳۱۴)

رابطه آلفای کرونباخ عبارتند از:

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum \zeta_j^2}{\zeta^2} \right)$$

در فرمول مذکور:

j = تعداد زیر مجموعه سئوالهای پرسشنامه یا آزمون.

ζ_j^2 = واریانس زیر آزمون j ام.

ζ^2 = واریانس کل آزمون.

تعیین اعتبار (روایی^{۱۵}) پرسشنامه

مفهوم اعتبار به این پرسش پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه میزان خصیصه‌های موردنظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی موردنظر را اندازه بگیرد. (خاکی، ۱۳۸۳، ۲۸۸) به عبارت دیگر قابلیت اعتبار

وسیله اندازه‌گیری عبارت است از حدود تفاوت بین مشاهده شده‌ها و خصوصیات واقعی پدیده‌هایی که موضوع اندازه‌گیری هستند (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۲، ۱۱۶)

پایایی و روایی بدست آمده از پرسشنامه

د. پایایی کافی بدین معنی است که پاسخ‌های داده شده از روی شانس و تصادف نبوده بلکه به خاطر اثر متغیری است که مورد آزمون قرار گرفته است. برای تأکید تکرارپذیری آزمون‌ها ابتدا از آلفای کرونباخ روی ۴۰ نفر (معادل ۱۰٪) نمونه استفاده گردید.

همچنین پس از گردآوری همه پرسشنامه‌ها مجدداً از روش آلفای کرونباخ برای ۲۱۰ نمونه استفاده گردید که ضریب آلفای بدست آمده بیانگر پایایی قابل قبول برای پرسشنامه‌ها بود. از آنجا که هر دو پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش توسط افراد متخصص ساخته شده و مورد تأیید اساتید این رشته می‌باشد و همچنین در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفته‌اند از اعتبار محتوایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند. البته تغییرات بسیار جزئی در آنها داده شده که برای اطمینان بیشتر در اختیار خبرگان موضوع از جمله اساتید دانشگاه نیز قرار گرفت که مورد تأیید آنان واقع شد و لذا از روایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول (۳-۳) میزان پایایی پرسشنامه‌های

پرسشنامه	آلفای کرونباخ
ساختار سازمانی	۰,۸۷
استقرار مدیریت دانش	۰,۸۱
خلق دانش	۰,۷۶
کاربرد دانش	۰,۷۸
ذخیره سازی دانش	۰,۹۱
انتقال دانش	۰,۷۶
کل	۰,۹۰

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

تجزیه و تحلیل داده‌ها فرآیندی چند مرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که از طریق به کارگیری ابزارهای جمع‌آوری در نمونه و جامعه آماری فراهم آمده‌اند، خلاصه‌کدبندی، دسته‌بندی و در نهایت پردازش می‌شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل‌ها و ارتباط بین این داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها فراهم آید. در این فرآیند داده‌ها هم از لحاظ مفهومی و هم از نظر تجربی پالایش می‌شوند و تکنیک‌های آماری نقش بسزایی در استنتاج‌ها و تعمیم‌ها به عهده دارند. (خاکی، ۱۳۸۶، ۳۰۶)

در این پژوهش تجزیه و تحلیل اطلاعات به دو صورت توصیفی و واستنباطی انجام شده است. الف) آمار توصیفی: به یک مجموعه از مفاهیم و روش های به کار گرفته شده جهت سازمان دادن، خلاصه کردن، تهیه جدول، رسم نمودار و توصیف داده های جمع آوری شده آمار توصیفی گفته می شود (شیولسون، ۱۳۷۳، ۱۳) توصیف یکایک داده های مورد مشاهده از طریق بیان ارقام نسبی، توان ها، توزیع های فراوانی، میانگین ها و اندازه پراکندگی از جمله توانمندی های آمار توصیفی است (استلندر، ۱۳۷۵، ۲۴۱).

- تحلیل توصیفی: برای توصیف اطلاعات به دست آمده در این پژوهش از شاخص های میانه، مد و جداول فراوانی، استفاده شده است.
- تحلیل استنباطی: با توجه به اهداف تحقیق، برای آزمون فرضیه ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۹ و از دو روش آماری آزمون فریدمن و محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین رابطه و همبستگی عناصر آمیخته بازاریابی و ارزش برند، استفاده شده است. همچنین برای تعیین توزیع داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. آزمون کولموگراف اسمیرنوف به منظور بررسی توزیع داده ها که در این پژوهش داده ها از توزیع نرمال تبعیت دارند.

آمار استنباطی

تعیین توزیع متغیرهای مورد مطالعه

برای اجرای روشهای آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده ها از اولویت اساسی برخوردار است.

توزیع نرمال بدین معناست که توزیع متغیرها در دو طرف میانگین یکسان باشد به طوری که نمودار توزیع شکل زنگوله ای داشته باشد، اگر توزیع متغیرها نرمال نباشد، توزیع از حالت زنگوله ای خارج خواهد شد و به سمت چپ و یا راست میانگین متمایل می شود، زمانی که توزیع متغیرها نرمال است جهت آزمون فرضیات از آزمونهای پارامتریک استفاده میشود و در غیر این صورت آزمونهای ناپارامتریک مورد استفاده قرار می گیرد. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش استفاده شده است. در آزمون کلموگروف اسمیرنوف فرضیات به شرح زیر می باشد:

توزیع دادهها نرمال است : H_0

توزیع دادهها نرمال نیست : H_1

اگر سطح معناداری این آزمون از مقدار خطای ۰,۰۵ کمتر باشد، نشان از غیر نرمال بودن و اگر سطح معناداری آزمون از ۰,۰۵ بیشتر باشد، نشان از نرمال بودن دادههای آن متغیر میباشد. برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

آزمون کولموگروف اسمیرنوف، به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

معنی داری (P))	کالموگروف- اسمیرنوف	تعداد	متغیر
۰,۱۰	۱,۹۰		خلق دانش
۰,۰۶	۱,۴۱		انتقال دانش
۰,۰۷	۱,۳۵		به کار گیری دانش
۰,۱۰	۱,۷۳		ذخیره دانش
۰,۰۶	۱,۷۴		مدیریت دانش
۰,۰۷	۲,۷۶		ساختار سازمانی

نتایج جدول فوق نشان می دهد که مقدار معنی داری تمام متغیرهای پژوهش از مقدار آلفای مورد نظری یعنی ۰,۰۵ بزرگتر بوده، لذا چنین نتیجه گیری می شود که متغیرهای مورد نظر از فرضیه نرمالیتی تبعیت می کنند.

آزمون فرضیه های پژوهش

به منظور آزمون فرضیات پژوهش از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. در همه فرضیهها فرض H_0 عدم تأثیر بین متغیرها و فرض H_1 تأیید تأثیر و رابطه معنی دار بین متغیرها می باشد.

□: بین استقرار مدیریت دانش بر ساختار سازمانی

□: بین استقرار مدیریت دانش بر ساختار رابطه معناداری وجود دارد.

اگر مقدار معنی داری بدست آمده (P) بزرگتر از سطح معنی داری مورد نظر تحقیق ($\alpha=0/05$) باشد فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار معنی داری بدست آمده (P) کوچکتر از سطح معنی داری مورد نظر تحقیق ($\alpha=0/05$) باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون تأثیر مدیریت دانش ساختار سازمانی سازمانی

معنی داری (P)	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰,۰۰۰	۱۱۲,۱۲۵۴	۳۱,۳۲۰	۳	۶۱,۳۲۰	رگرسیون
-	-	۰,۵۲	۳	۳۱,۵۲۰	باقیمانده
-	-	-	۳	۲۲,۸۴۰	کل

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می دهد که F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس رگرسیون، در مقایسه با مقادیر بحرانی، معنادار می باشد ($P > 0,05$). بدین ترتیب می توان از رابطه خطی بین دو متغیر سخن گفت. مشخصه های آماری

مدل رگرسیون تاثیر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در جدول زیر پیگیری می شود. با توجه به تایید تاثیر مدیریت دانش بر ساختار سازمانی می توان نتیجه گرفت که هر چه که ۴ بعد مدیریت دانش در سازمان استقرار یابد ساختار سازمان بهبود می یابد.

معنی داری	ضریب تعیین R^2	ضریب همبستگی R	آزمون تی (t)	ضریب رگرسیون استاندارد شده $Beta$	خطای انحراف استاندارد رگرسیون SEB	ضریب رگرسیون استاندارد نشده B	متغیر
۰,۰۰۰	۰,۴۵	۰,۷۵	۲,۷۵	-	۰,۱۲	۰,۷۴	باقیمانده
			۳,۱۴	۰,۵۹	۰,۰۰	۰,۷۳	مدیریت دانش

مشخصه های آماری مدل رگرسیون تاثیر مدیریت دانش ساختار سازمان

همانگونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد، ضریب رگرسیون بین مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی ۰,۷۵ میباشد. چون مقدار معنی داری بدست آمده کوچکتر از سطح معنی داری مورد نظر تحقیق می باشد ($P < 0,05$)، در نتیجه فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود. بنابراین نتیجه گرفته می شود «مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در شرکت های عمرانی» تاثیر دارد.»

□: بین خلق دانش و ساختار سازمانی

□: بین خلق دانش و ساختار سازمانی

اگر مقدار معنی داری بدست آمده (P) بزرگتر از سطح معنی داری مورد نظر تحقیق ($\alpha = 0,05$) باشد فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار معنی داری بدست آمده (P) کوچکتر از سطح معنی داری مورد نظر تحقیق ($\alpha = 0,05$) باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون تاثیر خلق دانش بر ساختار سازمانی

معنی داری (P)	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰,۰۰۰	۴۱,۲۳۶	۱۴,۳۶۷	۳	۱۴,۳۶۷	رگرسیون
-	-	۰,۶۴	۳	۳۰,۳۵۴	باقیمانده
-	-	-	۱	۱۰۱,۲۵۷	کل

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می دهد که F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس رگرسیون، در مقایسه با مقادیر بحرانی، معنادار می باشد ($P > 0,05$). بدین ترتیب می توان از رابطه خطی بین دو متغیر سخن گفت.

مشخصه های آماری مدل رگرسیون تاثیر خلق دانش بر ساختار سازمانی در جدول (۸-۴) پیگیری می شود. لذا می توان گفت که در سازمان هر چه خلق دانش نهادینه تر شود و مدیران سازمان از کارکنان بخواهند تا بیشتر به ایجاد دانش در سازمان بپردازند ساختار سازمان نیز بهبود می یابد

مشخصه های آماری مدل رگرسیون تاثیر خلق دانش ساختار سازمانی

معنی داری	ضریب تعیین R^2	ضریب همبستگی R	آزمون تی (t)	ضریب رگرسیون استاندارد شده $Beta$	خطای انحراف استاندارد رگرسیون SEB	ضریب رگرسیون استاندارد نشده B	متغیر
۰,۰۰۰	۰,۱۴	۰,۵۲	۵,۶۳	-	۰,۱۲	۱,۳۰	باقیمانده
			۵,۲۹	۰,۴۰	۰,۰۶۱	۰,۵۲	خلق دانش

پیشنهادات کاربردی تحقیق

- ✓ بستری فراهم شود که کارکنان عملکرد فردی خود را به منظور یادگیری از یکدیگر به صورت آشکارا با دیگران در میان گذاشته و تجربیات خود را به دیگران بیاموزند.
- ✓ با توجه به تاثیر فرایند مدیریت دانش بر ساختار سازمان، پیشنهاد می شود بر روی تبدیل دانش پنهان به دانش آشکار از طریق مکتوب، مدون و مستند نمودن دانش و تجربیات کارکنان و مدیران و استفاده از این دانش در راستای بهبود فرایندهای مدیریت دانش و بهبود ساختار سازمان تلاش بیشتری صورت گیرد.

منابع فارسی و لاتین

- ابراهیمی، مهدی: بررسی ساختار سازمانی فعلی معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی و ارائه الگوی مناسب برای آن، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده هی علوم انسانی، تهران، ۱۳۷۵.
- ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل: مدیریت دانش در سازمان، تهران: پیوند نو، 1385.
- اسدی نیا، شبنم، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرایند توسعه محصول جدید، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکزی، ۱۳۸۴.
- اشنایدر، بارسو، ۱۳۷۹، "مدیریت در پهنه فرهنگ ها"، مترجمین: اعرابی، سید محمد و ایزدی، داوود، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- اصیلی، غلامرضا، چالش‌های جدید سازمان‌های مجازی: ضرورت‌ها و توسعه، فصلنامه مدیریت و توسعه، دوره ۱۵، شماره ۱، بهار ۱۳۸۰، ص ۶۱-۴۷.
- افزازه، عباس، "مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)"، ناشر مولف، چاپ دوم، 1386.
- انتهایی، علیرضا، ۱۳۸۱، ارائه الگوی پیشنهادی برای مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در شهر تهران، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال.
- ایهانوندی، بهنام، فواد، مکوندی (1396)، بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر نوآوری کارکنان با نقش میانجی مدیریت دانش شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب، دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه.
- آذر، عادل و مؤمنی، منصور؛ 1384، آمار و کاربرد آن در مدیریت؛ جلد اول و دوم، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات سمت
- آزما، فریدون و آقایی، جواد؛ رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی، پژوهشنامه تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۱، ص ۲۶-۱.
- بازرگان، عباس و سرمد، زهره و حجازی، الهه؛ روش‌های پژوهش در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، 1383
- بودلایی، حسن و شریف زاده، فتاح، ۱۳۸۷، "مدیریت دانش در سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی"، تهران: جهاد دانشگاهی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- تافلر، الوین، ۱۳۷۷، "شوک آینده"، ترجمه حشمت الله کامرانی، تهران: نشر سیمرغ.

Alavi, M., Leidner, L.P. (2001). "Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues", *MIS Quarterly*, 25, p 107

Argyris, C., Schon, D.A. (1978). "Organizational learning :A theory of action perspective ", Addison-wesley.

Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman. (1986). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Berdrow, L and Lane, h.w. (2003). "International joint: ventures: creating value through successful knowledge management " *Journal of World*

Business, 38: 15-30. It's available on: <http://www.knowledgeharvesting.com> (Accessed 2004/5/14).

Bhat, G. (۲۰۰۰a), "A resource-based perspective of developing organizational capabilities for business transformation", *Knowledge and process Management*, Vol. ۷ No. ۲, pp. ۱۱۹-۲۹.

Bhatt, G. (۲۰۰۰b), "Organizing Knowledge in the Knowledge development cycle", *Journal of Knowledge Management: Journal of Business Transformation*, Vol. ۴ No. ۱, pp. ۱۵-۲۶

Burns T, Stalker M. *The management of innovation*. London: Tavistock Publications; 1961.

Child, J. (2008). *Organization structure, environment, and performance: the role of strategic choice*, *Sociology*, 6: 1-22.

Child, J. & Mansfield, R., (1972), *Technology, size and organization structure*, *Sociology*, pp. 1-22.

Chi Pie, J. (2006). "An Empirical Study of the Relationship between Knowledge Sharing and IT/IS Strategic Planning (ISSP)", *Management Decision*, Vol. 44. No.1, pp. 107-108.

Cohen, W.M. and Levinthal, D.A. (۱۹۹۰), "Absorptive Capacity: a new perspective on learning and Innovation", *Administrative Science Quarterly*. Vol. ۳۵, pp. ۱۲۸-۵۲

Covin, J.G., Slevin, D.P. (1991). *A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior*. *Entrepreneurship Theory and practice*, 16(1), 7-25.

Daft, Richard L. (1991). *Organization theory and Design*: west publishing company, Third Edition

- Daft RL. *Organizational theory and design*. St. Paul: West Publishing; 1995.
- Davenport, T. and Prusak L (1998). "Working Knowledge", Harvard Business School, Boston.
- Drucker P (1993). *Post-Capitalist Society*, Butterworth-Heinemann, Oxford.
- DeCenzo, D.A., and Robbins, S. P. 1988. *Personnel/ Human Resource Management*. 3rd ed. London: Printice-Hall.
- Fireston, J and MCElory, M (2002) .*Generation of knowledge management*. *Executiv information system*. Available at: macroinnovation.com/images/Generation km. pdf
- Geortgantzias, N. C. & W. Acar; *Scenario-Driven Planning: Learning to Manage Strategic Uncertainty*; Quorum: CT, 1995
- Gresov. C and Drazin. R, (2007). "Equifinality: functional equivalence in organization design", *Academy of management review*, Vol.22, PP 403-428.
- Gregory, P. Prastacos. Sophia Philippidou and Klas Eric Söderquist, *EXPLORING THE ORGANIZATION – ENVIRONMENT LINK: HANGE AS COEVOLUTION*, *Academy of Management Executive*, vol. 12, no. 4, pp. 13-21
- Gold, AH, Malhotra, A, & Segars, AH (2001). "Knowledge management: an organizational capabilities perspective". *Journal Managent Information System*, Vol. 18, No. 1, pp.193,195,205,207,
- Gupta, Jatinder N.D. & Sharma k.Sushil (2004). "Creating Knowledge-based organizations", *IDEA group Publishing*.
- hariharan, Arun, (2008) *knowledge management: strategic tool*, *Journal of knowledge management practice*, P-P: 52.63
- Hitt, Ireland, Hoskisson (2005). "Strategic management: Competitiveness and globalization concept", (6-th Edition).Thomson South Western.
- Hodge, B.J. and William p. Anthony. (1991). *Organization Theory*. Forth edition: Allyn and Bacon Inc.
- Jay Barney, Patric Write, *Human Resource Management*, Vol 37, p 31-46
- Kalseth , karl (2000)"knowledge management strategy ". *perspective jounal* , No 37.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. (1985). *Organization and Management*, Forth Edition.New York: McGraw-Hill

- Khandwalla, P.D. (1977). The design of organization. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.*
- Kidwell, J.L. (2000) "Applying core knowledge management practices in Higher Education". Education Quarterly, NO 4. It's available on : www.educaus . Eduliry library /pdf (Accessed 2004/9/5).*
- King A.W. & Zeithmal C.P. Measuring organizational knowledge: A conceptual & Methodological framework.. Strategic management journal, 24. (2003).*
- Koontz, Harold, and Heniz wehrich. (1990). Essential of management. Fifth Edition: McGraw-Hill Publishing company*
- Krogh V.G. And Roos J (1996). "Managing Knowledge", Sage, London.*
- Lam, W. and Chauav, A. (2005). "The mismanagement of KM", Aslip proceedings: new information perspectives, vol. 57, No 5*
- Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P (2006). "Management Information Systems: Managing the digital firm", (9- th Edition). Eastern Economy Edition.*
- Leap, L. Terry & Crion, D. Michael, Personal / Human Resource Management (New York, Macmillan Publishing Company 1989), P. 366-367.*
- Lee, J. (2001). " The Impact Of Knowledge Sharing , Organizational Capacity And Partnership Quality On IS Outsourcing Success", Information And Management , Vol. 38. PP 323- 325.*
- Lynn , G.S & Morone . J.G. & Poulson A.S (1996) ."Marketing and Discontinuous innovation : the prob and learn process". California management review , 38:8-37.it's (Accessed 2005/4/3).*
- March, J. and Simon, H, (2009). "Organizations", Blackwell, Cambridge, MA, PP 195-324.*
- Martin, J. S. & Marion, J. S (2005). Higher education leadership roles in knowledge processing. The librating organization, vol. 12 number 2 , pp.140 -101.*
- McDermott, R. & O'Dell, C. (2001) "Overcoming cultural barriers to sharing knowledge", Journal of Knowledge Management, Vol 5, No.1, pp76-85.*
- Miles, R. E. & Snow, C. C., (), Organizational strategy structure and process, New York: McGraw–Hill.*

Mintzberg, Henry. (1979). *The structuring of organization*. Englewood cliff, NJ: prentice-Hall

Mintzberg, Henry, James brain Quinn & Summantra Ghoshal (1999); *The Strategy Process*; London: Prentice – Hall.

Nahapiet,J., & S. Ghoshal (1998). *Social Capital, Intellectual capital & the oerganizational advantage*, *Academy of management Review*, Vol. 23, No.2, pp. 242-260.

Nahma, A. Y. & etc, (2003), *The impact of organizational structure on time-based manufacturing and plant performance*, *Journal of Operations Management*, (21), pp. 281–306.

Newman,B.and conard,d. (1999).*The knowledge management forum*.Avai-hable at:[www. Km-forum.org](http://www.Km-forum.org)

Nonaka, I.A, *dynamic theory of organizational knowledge creation*, *Organization Scienc*, 1994,14-37.

Nonaka & Takeuchi (1995). "*The Knowledge-Creating Company*" Oxford University Press. 1;27(4):227–37.

Sakalas A, Venskus R (2007). *Interaction of Learning Organization and organizational Structure*, ISSN 1392-2785. *Eng. Econ.*, 3(53): 65-70.

Scott,W.R.(1977). "*Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies*", in paul,S.Goodman & Johannes, M.Pennings, *New Prespective on Organizational effectiveness*, Sanfrancisco: Jossey-Bass

Shih, H.A & Chiang, Y.H (2005). "*Strategy Alignment between KM*", *HRM and Corporate Development*, *International Journal of Manpower*, Vol. 26 No. 6, pp. 583-584.

Slavendy.G(2001),"*Computer integrated technologies and knowledge management* ",In *Hnad book of industrial engineering :technology and operationsmanagement* ,23rd ed, John wiley & sons ,Inc,pp.177-223

Spector , J.M & Edmonds , G.S (2002)." *Knowledge management in instructional Design*". It's available on : <http://www.eric.ed.gov>(Accessed2004/9/11).