

TRANSLATED TEXT

Knowledge Management and Bureaucratic Culture

Summary

Today the majority of experts believe that organizations should seek effective methods for the distribution and division of organizational knowledge between the different levels of Human Resources within the organization. Bailey and Clarke (2001) believe that "the goal of management, in utilizing knowledge management in organizations is improving share of knowledge between individuals in the organization, and between individuals and organizations for the purpose of creating competitive advantage." Therefore, the necessity of identifying and utilizing effective methods for sharing and transferring knowledge throughout the organization, and the need for knowledge management in the organization have become more apparent.

The study, with the goal of examining effective factors in knowledge sharing, was carried out in a research organization. Based on the Lin model (2008), three factors including organizational structure (complexity, formalization, and centralization), organization behavior (including bureaucratic culture, creative and innovative culture, and supportive culture), and the interaction of units in terms of most important human factors such as trust and commitment, which are effective in knowledge sharing, were studied.

Utilizing the correlation research method, 50 experts were selected randomly. Research data after collection, were analyzed using the Spearman correlation method, Yumen Whitney test, Wilcoxon, and Friedman test. Research results show that in the studied organization: (1) The knowledge sharing condition of the organizations' employees is relatively desirable; (2) Age, work experience, educational field of study, level of study and organizational position has not resulted in significant differences in knowledge sharing; (3) Knowledge sharing is positively related to human factors (commitment and trust), and negatively related to structure factors (formalization, centralization, and complexity); (4) Positive relation was observed between knowledge sharing and creative and innovative culture (which are components of cultural factors), and negative relation was seen between knowledge management and bureaucratic culture (which is considered as another cultural factor). Deterrent factors in knowledge sharing (bureaucratic culture and structure factors) do not show a meaningful difference in terms of ranking, while amongst facilitative factors (human factors, creative, innovative and supportive cultures) creative and innovative cultures have achieved the most rankings respectively, and after that, trust, supportive culture and commitment are ranked respectively.

ORIGINAL TEXT

مدیریت دانش و فرهنگ بوروکراتیک

چکیده

امروزه اغلب صاحب نظران بر این باورند که سازمانها باید به دنبال روشهایی مؤثر برای انتشار و تسهیم دانش سازمانی در میان سطوح مختلف نیروی انسانی در سراسر سازمان باشند. بیلی و کلارک (۲۰۰۱) معتقدند: "که هدف مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمانها بهبود اشتراک دانش بین افراد در سازمان و بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی می

باشد." بدین ترتیب، ضرورت شناخت و بکارگیری روش‌هایی مؤثر برای تسهیم و انتقال دانش درون سازمان و مدیریت دانش در سازمان بیش از پیش آشکار شده است.

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در یک سازمان پژوهشی انجام گرفته است. بر اساس مدل لین (۲۰۰۸) سه عامل ساختار سازمانی (شامل پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) فرهنگ سازمانی (شامل فرهنگ بروکراتیک، فرهنگ خلاق و نوآور و فرهنگ حمایتگر) و تعامل بین واحدها از نظر مهمترین عوامل انسانی شامل اعتماد، تعهد که بر تسهیم دانش مؤثرند مورد مطالعه قرار گرفته است. با استفاده از روش تحقیق همبستگی، ۵۰ نفر از کارشناسان به صورت تصادفی انتخاب شدند. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس اهداف تحقیق و با استفاده از روش همبستگی اسپیرمن، آزمونهای یومن ویتنی، ویلکاکسون و در نهایت فریدمن تحلیل شدند. نتایج تحقیق حاکی از این است که در سازمان مورد مطالعه؛ ۱) وضعیت تسهیم دانش کارکنان نسبتاً مطلوب است. ۲) سن، سابقه کار، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات و پست سازمانی باعث ایجاد تفاوت در میزان تسهیم دانش نشده است. ۳) تسهیم دانش با عوامل انسانی (تعهد و اعتماد) به طور مثبت، عوامل ساختار (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) به طور منفی در ارتباط است. ۴) بین تسهیم دانش و فرهنگ خلاق و حمایتگر (که از مؤلفه‌های عوامل فرهنگی می‌باشند) به طور مثبت، و بین تسهیم دانش و فرهنگ بروکراتیک (که از دیگر عوامل فرهنگی محسوب می‌شود) رابطه منفی وجود دارد. ۵) عوامل بازدارنده تسهیم دانش (فرهنگ بروکراتیک و عوامل ساختاری) از نظر رتبه بندی تفاوت معناداری ندارند و این در حالی است که از بین عوامل تسهیل کننده (عوامل انسانی، فرهنگ خلاق و نوآور و حمایتگر) به ترتیب فرهنگ خلاق و نوآور بیشترین رتبه را به خود اختصاص داده است و پس از آن به ترتیب اعتماد، فرهنگ حمایتگر و تعهد در جایگاه بعدی قرار دارد.