

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران

محمد وفایی یگانه

کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی و پژوهشگر پژوهشکده بیمه وابسته به بیمه مرکزی ج.ا.ا.

جلال خرم

دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی - دانشگاه علوم تحقیقات واحد اصفهان

معصومه قربانی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی. کارشناس پژوهشکده بیمه وابسته به بیمه مرکزی ج.ا.ا.

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در سازمان بیمه مرکزی ج.ا.ا. می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمه مرکزی ج.ا.ا. (۲۹۳ نفر) می باشند که از این تعداد ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها در این پژوهش از دو پرسشنامه محقق ساخته (پرسشنامه فرهنگ سازمانی دارای پایایی ۰/۸۲ و پرسشنامه مدیریت دانایی با پایایی ۰/۹۲) استفاده شده است. پاسخ دهندگان وضعیت فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی را متوسط ارزیابی کرده اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن شامل حمایت مدیریت، تعلق سازمانی، خلاقیت فردی و سبک رهبری با استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران رابطه مثبت معناداری وجود داشته و سازش با پدیده تعارض با استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی رابطه معناداری ندارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی. استقرار مدیریت دانایی. بیمه مرکزی ایران.

مقدمه

دنای متغیر امروز ایجاب می کند که سازمان ها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند، یکی ا تامین این اهداف یاری دهد مدیریت دانایی است. مدیریت دانایی فرآیندی است که به سازمان ها کمک می کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است ضروری است.

مدیریت دانایی می تواند گستره ای از ویژگیهای عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به «عملکرد هوشمندانه تر» بهبود

بخشد (۴: ۱۹۹۹, Wig)

اما این به تنهایی کافی نیست چرا که مدیریت دانایی برای آنکه قابل استفاده باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود می باشد. زیرا در هر سازمانی فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد. بنابراین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم قدرتمندی برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (Kalseth, ۲۰۰۰: ۱۱).

لذا برای تسهیل مشارکت افراد و ایجاد دانایی، فرهنگ سازمانی حائز اهمیت است.

بیان مسأله

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگیهای آن در حیطه عملکرد سازمانها می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی واقع شود. این نتیجه مهم حاصل می شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه ای اطلاعاتی است که در آن بتدریج فناوری های نیرو افزا جای خود را به فناوری های دانش افزا می دهند. (احمد پور، ۱۳۸۱: ۱۵۲)

بنابراین مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانایی برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانایی مقوله ای مهم تر از خود دانایی محسوب می شود که در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن نماید. (Probst, ۲۰۰۰: ۱۶۳)

از این رو، سازمانها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضاء بوجود آورند و افراد را، در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند. (Nonak, ۱۹۹۶: ۸۵)

تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانایی بعنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت. (ایران شاهی، ۱۳۷۷: ۸۳)

بنابراین با توجه به اینکه امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابت، تغییر است. سازمانها و شرکتهای ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمان بعنوان مهم ترین سرمایه سازمان آنها را به درک، فهم و ارائه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده عملی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند این است که فرهنگ سازمانی بعنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمانها که رفتار کارکنان متأثر از آن می باشد، فرهنگی دانایی پرور و حامی فعالیت های دانایی باشد.

با عنایت به اینکه تاکنون تحقیقی در این باره در مراکز صنعتی - خدماتی کشور صورت نگرفته است، لذا انجام پژوهشی بمنظور بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران بعنوان یکی از مهمترین مراکز اقتصادی کشور، ضروری بنظر می رسد.

با توجه به مطالب ذکر شده سؤال اصلی تحقیق این است که آیا بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی

ایران رابطه وجود دارد؟

سوالات ویژه پژوهش:

۱. آیا بین خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین تعلق سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین تعارض و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران رابطه وجود دارد؟
۵. آیا بین سبک رهبری و استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی است و بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان بیمه مرکزی ایران شامل رؤساء، معاونان، مدیران و کارشناسان می باشد.

نمونه و روش نمونه گیری

تعیین حجم نمونه

تعداد نمونه با توجه به روش نمونه گیری تحقیقات غیر آزمایشی، با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq}$$

و از آنجایی که تعداد نمونه نسبت به حجم جامعه بزرگ است تعداد نمونه بدست آمده با استفاده از رابطه زیر تعدیل شده و نمونه نهایی زیر بدست آمده است:

روش نمونه گیری

برای نمونه گیری از روش نمونه گیری طبقه‌ای استفاده شده و برای تقسیم حجم نمونه میان طبقه‌های جامعه با توجه به حجم هر طبقه از شیوه انتساب متناسب استفاده شده است.

$$n = \frac{157(1/96)^2(0/5)(0/5)}{157(0/08)^2 + (1/96)^2(0/5)(0/5)} = 76/89 \cong 77$$

$$n = \frac{106(1/96)^2(0/5)(0/5)}{106(0/08)^2 + (1/96)^2(0/5)(0/5)} = 51/91 \cong 52$$

ابزار جمع آوری داده ها

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته شامل: پرسشنامه فرهنگ سازمانی و پرسشنامه مدیریت دانایی استفاده شد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع ها، از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف و به منظور بررسی معناداری فرضیه های پژوهشی از آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برای توزیع های نرمال و غیر نرمال استفاده شده است

تحقیقات انجام شده

پژوهشهای داخلی

- در پژوهشی کرمی (۱۳۸۴) به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در مرکز بهمن موتور پرداخته و سپس وضعیت فرهنگ سازمانی موجود در مرکز بهمن موتور را بررسی کرده است. نتایج تحقیق وی نشان می دهد که

خود مختاری فردی و دادن استقلال عمل به افراد، نقش مهمی در کسب و توسعه دانایی دارد؛ میزان انسجام میان واحدها و گروههای مختلف سازمان نسبتا خوب است؛ حمایت مدیریت نقش مهمی در کسب دانسته -های جدید دارد؛ افراد تا حد زیادی از عضویت در سازمان راضی هستند و سازمان را هویت خود می دانند، الگوهای ارتباطی در مرکز بهمن موتور دارای وضعیت ضعیف است؛ ساختار سازمانی نقش مهمی را در ایجاد مدیریت دانایی دارد، انجام کارها به صورت سیستمی و همکاری میان افراد در اجرای یک سیستم موثر در مدیریت دانایی نقش مهمی دارد؛ در مرکز بهمن موتور بیشتر تصمیم ها در سطوح بالای سازمان اخذ می شود؛ سیستم پاداش در مرکز بهمن موتور از وضعیت خوبی برخوردار نمی باشد و فرهنگ سازمانی رابطه موثر و قوی با مدیریت دانایی دارد. (کرمی، ۱۳۸۴)

در پژوهشی که حسین قلی زاده (۱۳۸۳) انجام داده است با نظر به مولفه های اصلی نظریه نوناکا - اجتماعی شدن، برون سازی، ترکیب و درون سازی - جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد مورد بررسی قرار گرفته، آنگاه به نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی در تحقق مدیریت دانش اثر بخش پرداخته شده است. تحلیل داده ها نشان داده است که درونی سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار است و سپس به ترتیب، اجتماعی شدن، برونسازي و ترکیب در مراتب بعدی قرار گرفته اند. همچنین بر اساس نتایج بدست آمده، میان فرهنگ سازمانی و درون سازی و برون سازی ترکیب رابطه معنا داری وجود دارد. در حالیکه، این رابطه با اجتماعی شدن معنی دار نیست. پژوهشگر نتیجه گرفته است که مدیران در دانشگاه فردوسی بیش از آنکه تمایل به تشریح و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر داشته باشند، تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با یکدیگر دارند. فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی به عنوان یکی از متغیرهای اثر گذار، بر تشدید پدیده فرد گرایی و رقابتی بودن در بین مدیران می افزاید. (قلی زاده، ۱۳۸۳)

تحقیقات خارجی

مطالعه دیگر در شرکت هوندا توسط نوناکا و همکاران (۱۹۹۶) صورت گرفته است که تاثیر فرهنگ سازمانی را بر مدیریت دانایی نشان می دهد: ابتدا مدیران رده بالای این شرکت برای روز آمد کردن دانایی موجود، اهداف و فلسفه وجودی شرکت را به روشنی برای کارکنان بیان کردند. دوم: دست به ایجاد گروهها و سیستم های کاری جدید زدند و الگوهای ارتباطی میان آنها را دگرگون نمودند. سوم: مدیران در انجام پروژه ها از کارکنان بطور جدی حمایت کرد و ایده های جدید آنها را مورد تشویق قرار داد، در نتیجه تا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمانها متحول نگردد، ایجاد هدایت دانایی های جدید به نتیجه نخواهد رسید، جمله ای بود که مدیران شرکت هوندا مطرح کردند. (۵۶: ۱۹۹۶, Nonak)

- مطالعه بسیار عمیق و دقیق در ارتباط با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانایی که توسط « بالتازارد » و « کول » تحت عنوان « فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش: ارزیابی پیوستار رفتاری - اجرایی » در مرکز OCI صورت گرفته است. لیست اطلاعاتی تحقیق تقریبا توسط سه میلیون نفر پاسخگو در سراسر دنیا کامل شده است که به زبان (فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، ایسلندی، دانمارکی و سوئدی) ترجمه شده است و مشخص شدن تغییر سازمانی، شناسایی و انتقال فرهنگ های واحدهای فعال، مطالعه و افزایش امنیت و اطمینان سیستم، آسان سازی پیوستگی استراتژیک، ارتقاء روابط مشارکتی داخل واحدها و بین واحدها و تست کردن فرضیات انجام شده در مورد رابطه بین متغیرهای فرهنگ طراحی شده است.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده است که :

- ◆ فلسفه سازمان و ارزشهای بلند پایه سازمان در موفقیت یا عدم موفقیت مدیریت دانش نقش دارد.
- ◆ وجود رویه ها و ساختارهای مشخص و منعطف و تشکیل تیم های کاری می تواند میزان رغبت برای یادگیری سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش را افزایش دهد.

- ◆ فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتارای افراد را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار می دهد. برخی از آنها می تواند به جدال غیر سازنده منجر گردد و مانع از ایجاد و تبادل شبکه مدیریت دانش گردد.
- ◆ دانستن فرهنگ سازمانی برای کسانی که استراتژی مدیریت دانایی را طراحی می کنند ضروری است. چرا که فرهنگ سازمانی هم بر جریان دانش لازم برای طراحی مدیریت دانش و هم همکاری کامل و تعهد اعضا نسبت به مدیریت دانایی تاثیر دارد. (قلی زاده، ۱۳۸۳)
- ◆ - مطالعه ای توسط «دلانگ و فاهی» در سال ۲۰۰۰ به منظور «بررسی نقش فرهنگ سازمانی در اجرای موثر مدیریت دانایی» انجام شده است. این مطالعه ۲۴ سازمان را که پروژه های مرتبط با دانایی را شروع و مدیریت کرده بودن تحت پوشش قرار می داد. روش این مطالعه مبتنی بر مصاحبه بود و آنها با مدیران دانایی در قسمت های مختلف تولید و خدمات سازمان های مذکور مصاحبه کردند.
- ◆ نتایج این مطالعه نشان داد که:
- ◆ ارتباطات سازمانی موثر در سازمان و اجرا و حفظ مدیریت دانایی در سازمان نقش کلیدی ایفا می کند.
- ◆ محتوی تقابل اجتماعی و رابطه افراد در سازمان به ایجاد، تقسیم و استفاده از مدیریت دانایی در سازمان کمک می کند.
- ◆ حمایت از افراد و تشویق به موقع آنها از طرف سلسله مراتب بالای سازمان در رابطه بین افراد و دانایی سازمان نقش مهمی دارد.
- ◆ سازمان هایی که کارکنان در آنها به نوآوری و ارائه ایده های جدید تشویق می شوند افراد میل و رغبت بیشتری به تسهیم دانسته های خود با دیگران داشته اند.
- ◆ این مطالعه این فرض را که مدیریت موثر دانش به طور مستقیم با فرهنگ سازمان در ارتباط است را مورد تایید قرار می دهد. (Balthazard, ۲۰۰۴)
- ◆ - پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی: یک بررسی از عوامل فرهنگی که جریان مدیریت دانایی را در سازمان مورد حمایت قرار می دهند» توسط آنتونیا هولوزکی (۲۰۰۲) برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در دانشگاه اورگون انجام شده است. روش این پژوهش «تحلیل محتوا» است، بدین صورت که تمام مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانایی در فاصله سالهای ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۲ مورد بررسی قرار گرفته اند و سپس بر استراتژیهای تحلیل محتوای عوامل فرهنگی که مدیریت دانایی را مورد حمایت قرار می دهند از این مطالعات استخراج شده اند.
- ◆ نتایج این پژوهش نشان دادند که:
- ◆ به همان اندازه که مدیریت دانایی در بدست آوردن مزیت رقابتی مهم است، فرهنگ سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن استراتژی سازمان مهم است.
- ◆ فرهنگ سازمانی مختلط و چند بعدی است و شامل فاکتورهای زیادی می گردد که این فاکتورها باید در ارتباط با یکدیگر مورد توجه قرار گیرند. روش های پرهزینه بر مبنای تکنولوژی راه حل هایی برای مدیریت دانایی نیستند بلکه تمرکز بر فرهنگ سازمانی و توانایی آن برای بوجود آوردن یک محیط برای ایجاد و تقسیم دانایی کلید اصلی در مدیریت دانایی است.
- ◆ سیستم های موفق مدیریت دانایی نیازمند یک قهرمان یا رهبر در راس سازمان جهت رهبری قوی و ظریف هستند.
- ◆ ایجاد تیم های کاری و مشارکت در انجام کارها موجب می شود جریان دانایی آزادانه تر در کل سازمان گسترش یابد، همچنین در خلق و کسب دانایی نیز نقش مهمی ایفا می کند.

♦ اعتماد به افراد سازمان، دادن آزادی عمل، تشویق افراد به نوآوری و حمایت از ریسک پذیری از طرف راس سازمان موجب تلاش بیشتر افراد برای کسب، خلق، توسعه و تسهیم دانایی در سازمان می گردد. الگوهای ارتباطی انعطاف پذیر و چند سویه که افراد بتوانند آزادانه با یکدیگر ارتباط داشته باشند و دانسته های خود را در اختیار یکدیگر بگذارند، برای استمرار و موفقیت سیستم مدیریت دانایی در سازمان ضروری است. (Delong, ۲۰۰۰)

تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های مربوط به سوال اصلی پژوهش

- وضعیت استقرار مدیریت دانش در بیمه مرکزی ایران چگونه است؟
به منظور بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در بیمه مرکزی ایران نمرات به دست آمده در این مقیاس به ترتیبی که در صفحه بعد آمده، طبقه بندی شده است:

جدول شماره(۱): طبقه بندی نمرات در مقیاس مدیریت دانش

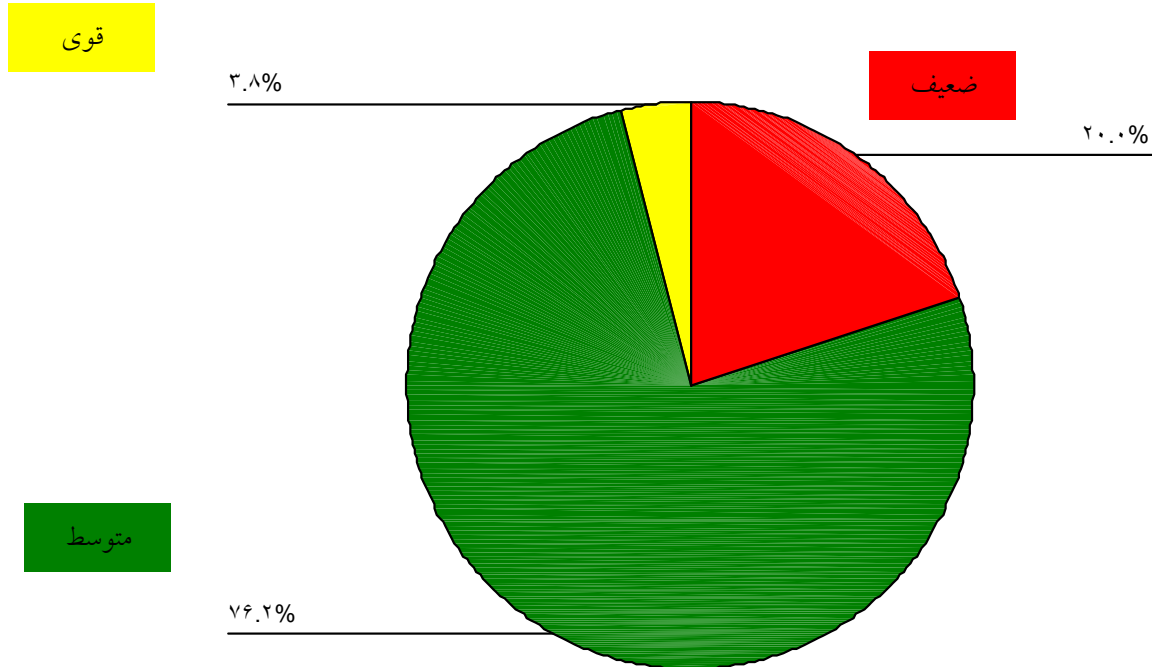
۲۴ - ۵۶	ضعیف
۵۷ - ۸۸	متوسط
۸۹ - ۱۲۰	قوی

جدول ۱ وضعیت استقرار مدیریت دانش در بیمه مرکزی ایران را براساس طبقات تعیین شده نشان می دهد. در جدول ۲ تعداد و درصد افرادی که نمرات آنها در مقیاس فرهنگ سازمانی در محدوده هر کدام از طبقات سه گانه قرار می گیرد، مشخص گردیده است. نمودار ۱ درصد انتخاب هر کدام از طبقات سه گانه را به صورت تصویری نشان می دهد.

جدول شماره(۲): طبقه بندی نمرات مقیاس مدیریت دانش در بیمه مرکزی ایران

قوی		متوسط		ضعیف		طبقه شاخص آماری مقیاس
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۸	۵	۷۶/۲	۹۹	۲۰	۲۶	مدیریت دانش

نمودار ۱: وضعیت استقرار مدیریت دانش در بیمه مرکزی ایران



بنابراین در پاسخ به سوال اصلی چنانکه از جدول ۲ و نمودار ۱ بر می آید می توان چنین اظهار نمود که ۷۶/۲ درصد آزمودنی ها میزان استقرار مدیریت دانش را در بیمه مرکزی ایران متوسط دانسته اند. ۲۰ درصد از آزمودنی ها میزان استقرار مدیریت دانش در سازمان مذکور را ضعیف قلمداد کرده و تنها ۳/۸ درصد از آنها میزان مدیریت دانش در بیمه مرکزی ایران را قوی ارزیابی نموده اند. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که اکثر آزمودنی ها معتقدند میزان استقرار مدیریت دانش در سازمان فوق الذکر در سطح متوسطی قرار گرفته دارد.

بررسی سوالات فرعی پژوهش

علاوه بر سوال فوق در پژوهش حاضر ۵ سوال فرعی وجود دارد.

به منظور بررسی سؤالات تحقیق از نظر معناداری آماری نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. برای بررسی نرمال بودن توزیع ها از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف استفاده شده است.

با توجه به اینکه توزیع نمرات در هر دو مقیاس و در اکثر خرده مقیاس ها نرمال می باشد بنابر این می توان از روشهای آمار پارامتریک استفاده نمود. در خصوص خرده مقیاس هایی که از توزیع غیرنرمال برخوردار می باشند روشهای آمار غیر پارامتریک بکار برده می شوند.

یافته های مربوط به سوال فرعی اول پژوهش

اولین سوال فرعی در پژوهش حاضر مبین آن است که آیا بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانایی در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری وجود دارد؟

. چنانکه در جدول ۳ نمایان است ضریب همبستگی اسپیرمن با $r_s = 0/017$ و $p = 0/845$ گویای آن است که بین مدیریت دانش و پدیده سازش با تعارض در بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول شماره (۳): رابطه مدیریت دانش با تعارض

متغیرها	n	مقدار r_s اسپیرمن	مقدار P
مدیریت دانش	۱۳۰	۰/۰۱۷	۰/۸۴۵
تعارض			

یافته های مربوط به سوال فرعی دوم پژوهش

سوال فرعی دوم در پژوهش حاضر عبارت است از اینکه آیا بین حمایت مدیریت و استقرار مدیریت دانش در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری وجود دارد؟

همانگونه که مشاهده می شود برای بررسی این سؤال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است . چنانکه جدول ۴ نشان می دهد محاسبه ضریب همبستگی پیرسون گویای آن است که بین مدیریت دانش و میزان حمایت مدیریت در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری با شدت $r = 0/40$ و $p = 0/000$ وجود دارد.

جدول شماره (۴): رابطه مدیریت دانش با حمایت مدیریت

متغیرها	n	مقدار r پیرسون	مقدار P
مدیریت دانش	۱۳۰	۰/۴۰	۰/۰۰۰
حمایت مدیریت			

یافته های مربوط به سومین سوال فرعی پژوهش

سومین سوال که در این پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد گویای آن است که آیا بین تعلق سازمانی و استقرار مدیریت دانش در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

به گونه ای که ملاحظه می شود برای بررسی سؤال فوق به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است . چنانکه در جدول ۵ تلخیص شده، محاسبه ضریب همبستگی پیرسون گویای آن است که بین مدیریت دانش و تعلق سازمانی در بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری با شدت $r = 0/41$ و $p = 0/000$ وجود دارد.

جدول شماره (۵): رابطه مدیریت دانش با تعلق سازمانی

متغیرها	n	مقدار r پیرسون	مقدار P
مدیریت دانش	۱۳۰	۰/۴۱	۰/۰۰۰
تعلق سازمانی			

یافته های مربوط به سوال فرعی چهارم پژوهش

این سوال مبین آن است که آیا بین خلاقیت فردی و استقرار مدیریت دانایی در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری وجود دارد؟

به دلیل غیرنرمال بودن توزیع ها برای بررسی معناداری این فرض از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است . چنانکه در جدول ۶ نمایان است محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن نشان می دهد بین مدیریت دانش و خلاقیت فردی در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه ای با شدت $r_s = ۰/۵۹$ و $p = ۰/۰۰۰$ وجود دارد.

جدول شماره (۶): رابطه مدیریت دانش با خلاقیت فردی

متغیرها	n	مقدار r_s اسپیرمن	مقدار P
مدیریت دانش	۱۳۰	۰/۵۹	۰/۰۰۰
خلاقیت فردی			

یافته های مربوط به سوال فرعی پنجم پژوهش

آخرین سوال فرعی در این تحقیق مبین آن است که بین سبک رهبری و استقرار مدیریت دانایی در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل غیرنرمال بودن توزیع ها برای بررسی معناداری این فرض نیز از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است . چنانکه در جدول ۷ تلخیص گردیده، محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن حاکی از آن است که بین مدیریت دانش و سبک رهبری در سازمان بیمه مرکزی ایران رابطه ای با شدت $r_s = ۰/۵۸$ و $p = ۰/۰۰۰$ وجود دارد.

جدول شماره (۷): رابطه مدیریت دانش با سبک رهبری

متغیرها	n	مقدار r_s اسپیرمن	مقدار P
مدیریت دانش	۱۳۰	۰/۵۸	۰/۰۰۰
سبک رهبری			

نتیجه گیری و پیشنهادات

یافته های پژوهشی نشان می دهد که وضعیت فرهنگ سازمانی از نظر کارکنان در سطح متوسط قرار دارد لذا لازم است که مسئولین سازمان در جهت قوی شدن فرهنگ سازمانی گام های اساسی بردارند. یافته های پژوهشی نشان می دهد که وضعیت استقرار مدیریت دانایی در بیمه مرکزی ایران در حد متوسط است و حتی میزان افرادی که وضعیت را قوی توصیف کرده اند از کسانی که وضعیت استقرار مدیریت دانش را ضعیف توصیف کرده اند بسیار بیشتر است.

- یافته های پژوهشی حاکی از آنست که خلاقیت فردی نقش مهمی در کسب و توسعه دانایی دارد لذا سازمان باید با دادن استقلال عمل به افراد و تشویق آنها به نوآوری، آنها را به کسب دانایی جدید و توسعه و اشاعه آن در سازمان ترغیب نماید.

- نتایج نشان می دهد که اگر افراد خود را متعلق به سازمان دانسته و برای خود یا سازمان هویت سازی کنند آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانایی بالا می رود پس لازم است اقداماتی صورت گیرد تا کارکنان از عضویت در بیمه مرکزی ایران افتخار بیشتری کرده و برای این هویت خویش ارزش بیشتری قایل شوند.

مطابق نتایج وضوح وظایف و انتظارات و استانداردها و پاسخگویی مدیران در مقابل کارکنان افراد را برای کسب، خلق و تسهیم دانایی و نوآوریهای جدید تشویق می کند. لذا سیستم رهبری سازمان با تفویض اختیار و مسئولیت به اعضاء می تواند نقش بزرگی در استقرار مدیریت دانش در بیمه مرکزی ایران داشته باشد.

- با توجه به اینکه نتایج حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی رابطه قوی و موثری با استقرار مدیریت دانایی دارد و از آنجا که وضعیت فرهنگ سازمانی بیمه مرکزی ایران چندان مطلوب نیست لذا مسئولین سازمان باید در نظر داشته باشند که برای استقرار مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی از تکنولوژی و امثال آن مهم تر است بنابراین با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی شاخصه های فرهنگی مفید و موثر بر مدیریت دانایی حفظ و تقویت گشته و شاخصه هایی که نامطلوب و غیر موثر بودند، تغییر یا اصلاح شوند.

فهرست منابع

- ۱- Wig , karl . "knowledge management An Emerging Discipline rooted , in a long history ", *European management journal* ۱۹۹۹.
- ۲- Kalseth , karl "knowledge management strategy ". *perspective journal* , no . ۳۷, ۲۰۰۰.
- ۳- احمدپور داریانی، محمود. کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها. تهران: نشر مولف، ۱۳۸۱.
- ۴- ایرانشاهی، محمد (مترجم). «مدیریت دانش در سازمانها»، تالیف گانج دی بات، مجله علوم اطلاع رسانی، ۱۳۷۷.
- ۵- Probst , Gilbert et al. *Managing knowledge: bulidung blocks for success*, NY:John wiley & sons , ۲۰۰۰.
- ۶- Nonak , IKUJIRO et al. "A theory of organizational knowledge creation ", *international journal of technology management* ,vol ۱۱, ۱۹۹۶.
- ۷- کرمی، مقداد. « بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودرو سازی بهمن: مرکز بهمن خودرو. » پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۳۸۴.
- ۸- حسین قلی زاده، رضوان. « بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی. » پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۸۳.

- ۱۲- Balthazard, Pierre and et al, "*organizational culture and knowledge management success: assessing the behavior – performance continuum* ". ***Intertional conference on system sciences, Hawaii***, ۲۰۰۴.
- ۱۳- Delong D. W. and L. fahey ."*Diagnostic cultural barriers to knowledge management* ". ***academey of management executive*** , ۱۴(۴), ۲۰۰۰