

بررسی تأثیر دانش آفرینی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه تبریز)

محمد عباسزاده^۱

محمدباقر علیزاده اقدم^۲

کمال کوهی^۳

علی بوداچی^۴

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۹/۰۷

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۳۰

چکیده

امروزه موفقیت سازمان‌ها به توانایی سازگاری و انطباق آن‌ها با عوامل متغیر محیطی بستگی دارد؛ به عبارت دیگر، به دلیل تغییرهای سریع در جهان کنونی، انطباق موفقیت‌آمیز با محیط بخش مهمی از پیروزی است. بر این اساس، توجه به ظرفیت انطباق‌پذیری در سازمان‌ها رو به افزایش است؛ زیرا اصل اساسی مفهوم یادشده، توانایی سازمان‌ها در پندآموزی، سازگاری، ارزیابی و پاسخ‌دهی به تغییرها و تحول‌های درون و برون‌سازمانی است. ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در سازمان‌های دانشگاهی زمانی ارتقا می‌یابد که روحیه دانش‌آفرینی در بین کارمندان وجود داشته باشد؛ بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر دانش‌آفرینی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی بوده است. روش تحقیق پیمایشی و ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بود. جامعه آماری، ۷۱۶ نفر از کارمندان دانشگاه تبریز در سال ۱۳۹۱ است که از این تعداد ۲۳۹ نفر براساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی در مقایسه با سطوح طبقات انتخاب شدند. یافته‌های تحقیق بیان می‌کند میزان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی کارمندان دانشگاه تبریز بالاتر از حد متوسط (۱۱۷/۲۱) است. همچنین، براساس نتایج تحلیل رگرسیونی، به ترتیب آثار ابعاد جامعه‌پذیری، ترکیب و درونی‌سازی سازه دانش‌آفرینی بر متغیر وابسته (ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی) معنی‌دار است و متغیرهای یادشده توانستند ۵۹ درصد تغییرهای متغیر وابسته را تبیین کنند. **واژه‌های کلیدی:** جامعه‌پذیری^۵، دانش‌آفرینی سازمانی^۶، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی^۷، مشتری‌گرایی^۸.

۱. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول)، M-Abbaszadeh@tabrizu.ac.ir

۲. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز، M.Alizadeh@tabrizu.ac.ir

۳. استادیار مؤسسه تحقیقات اجتماعی دانشگاه تبریز، k.koochi@tabrizu.ac.ir

۴. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه تبریز، Ali.Boudaghi@tabrizu.ac.ir

5. Socialization

6. Creating knowledge Organizational

7. Organizational Adaptive Capacity

8. Customer Focus

مقدمه

وجه بارز جهان امروز تغییر و تحولی است که همه زمینه‌ها از آن تأثیر می‌پذیرند. سازمان‌ها نیز برای بقا، نیازمند تغییرند و باید خود را با تغییرهای محیط اطراف وفق دهند. امروزه موفقیت سازمان‌ها به توانایی سازگاری و انطباق آن‌ها با عوامل متغیر محیطی بستگی دارد. براین اساس، توجه به ظرفیت انطباق‌پذیری در سازمان‌ها روبه‌افزایش است. اصل اساسی مفهوم یادشده، توانایی سازمان‌ها در پندآموزی، سازگاری، ارزیابی و پاسخ‌دهی به تغییرها و تحول‌های درون و برون‌سازمانی است (استریکمن، ۲۰۰۵: ۳). طبق دیدگاه کونولی و یورک^۱ (۲۰۰۳)، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان‌ها در یادگیری مستمر و پاسخ‌دهی به تغییرهای درون و بیرون سازمان است که نقش اساسی در کارایی و اثربخشی سازمانی دارد (استریکمن^۲، ۲۰۰۵: ۶۹). همچنین، کارپینتر^۳ و همکاران (۲۰۰۱) ظرفیت انطباق‌پذیری را منعکس‌کننده سازوکارهایی می‌دانند که به سازمان در یادگیری، خلق و ذخیره دانش در راستای انعطاف‌پذیری برای حل مسئله و بهبود تصمیم‌گیری توانایی می‌دهد. سازمان‌های دارای ظرفیت انطباق‌پذیری به دلیل تمرکز بیرونی و ارتباط با محیط بیرون، سیاست‌هایی را اتخاذ می‌کنند که کارایی و عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. طبق دیدگاه اندیشمندان، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی نقش اساسی در ثبات، کارایی، اثربخشی و عملکرد سازمانی دارد (سوسمن، ۲۰۰۴؛ استریکمن و مارشد، ۲۰۱۰). انطباق‌پذیری سازمانی کاربردهای اساسی در تمام سازمان‌ها، اداره‌ها و شرکت‌های صنعتی و مواردی مانند آن دارد. پژوهش حاضر، بر ظرفیت انطباق‌پذیری در بین کارمندان دانشگاه تبریز تمرکز کرده است؛ زیرا اگر کارکنان این سازمان در محیط کاریشان، ظرفیت انطباق‌پذیری (به‌ویژه تفکر نظام‌مند، چشم‌انداز مشترک، نوآوری، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی و...) نداشته باشند؛ برطرف کردن مشکلات سازمانی، اداری و درنهایت کارایی و بهره‌وری سازمانی مقدور نخواهد بود. ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی موجب می‌شود کارمندان سازمان‌ها با استقبال از تغییرها و نوآوری‌ها، یادگیری از تجربه‌ها و شکست‌ها و با سازگاری با محیط متغیر، مزیت رقابتی سازمان را حفظ کنند. نتایج مطالعات و تحقیقات انجام‌گرفته در دیگر کشورها نشان می‌دهد بین متغیرهای دانش‌آفرینی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی (شرایف و

1. Connolly & York
2. Strichman
3. Carpenter

الکسینک، ۲۰۰۶: ۵۳۰) رابطه معنی‌دار وجود دارد. ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در بقا و عملکرد سازمان‌ها نقش اساسی ایفا می‌کند، اما در جامعه ما به این موضوع توجهی نشده است و برخلاف اثبات ارتباط نظری متغیرهای دانش‌آفرینی سازمانی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در نظریه‌های اندیشمندان این حوزه، سازوکار این ارتباط به‌خوبی روشن نیست؛ یعنی شواهد موجود بیان می‌کند در جامعه آماری مورد بررسی، در زمینه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تحقیقات جدی صورت نگرفته است و تحقیقات انجام‌گرفته بیشتر و متأسفانه بارها متغیرهایی مانند فرهنگ سازمانی و مشارکت سازمانی را برجسته کرده‌اند (اسدی و همکاران، ۱۳۸۶؛ مقیمی، ۱۳۸۵). این پژوهش می‌خواهد ضمن ارج‌نهادن به یافته‌های علمی و عیان‌کردن ضعف‌های تحقیقات پیشین، به مسئله انطباق‌پذیری از نما و زاویه دیگری بنگرد. با توجه به موارد بالا، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در سازمان‌های دانشگاهی زمانی ارتقا می‌یابد که روحیه دانش‌آفرینی در بین کارمندان وجود داشته باشد؛ به‌طوری‌که آرچر^۱ (۲۰۰۱) باور دارد برای ساخت ظرفیت انطباق‌پذیری، به دانش‌آفرینی نیاز است؛ یعنی توانایی یادگیری و پاسخ به تغییرها (گوچر، ۲۰۰۷: ۱). طبق دیدگاه نوناکا و تاکاچی^۲ (۱۹۹۵)، دانش‌آفرینی سازمانی توانایی سازمان به‌عنوان یک کل در خلق دانش، انتشار و تجسم‌بخشیدن دانش در خدمات، محصولات و سازمان‌هاست (گوچر، ۲۰۰۷: ۵۷). این دو معتقدند سازمان‌ها برای حل مشکلات فعلی خود و انطباق با تغییرهای محیطی، به خلق دانش جدید (دانش‌آفرینی) نیاز دارند (مقتدایی، ۱۳۹۰: ۶۶ به نقل از نوناکا و تاکوچی، ۲۰۰۴)؛ بنابراین، پرسش‌های اساسی این‌گونه مطرح می‌شوند: انطباق‌پذیری سازمانی در بین کارمندان دانشگاه تبریز به چه میزان است؟ دانش‌آفرینی سازمانی چه تأثیری بر ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی دارد؟ تحقیق حاضر درصدد است از جوانب مختلف به پرسش‌های بالا پاسخ علمی دهد.

پیشینه تجربی تحقیق

- محمد ابراهیم سنجقی در سال ۱۳۹۰، تحقیقی با عنوان اثر میانجی‌گری فرهنگ انطباق‌پذیری بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های منتخب در زنجیره تأمین فناوری‌های دفاعی) را به روش پیمایشی انجام داد. نتایج الگویابی

معادله‌های ساختاری بیان می‌کند رهبری تحول‌آفرین علاوه بر اثر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق فرهنگ انطباق‌پذیر نیز بر نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارد (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۲).

- قانع‌راد و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق عوامل، انگیزش‌ها و چالش‌های تولید دانش در بین نخبگان علمی، نتیجه گرفتند تولید دانش با چالش نبود شکل‌گیری اجتماع‌های علمی پایدار همراه است؛ به‌طوری‌که ارتباطات درون‌سازمانی با میزان تولید علم همبستگی ضعیفی دارد.

- در سال ۱۳۸۹، سیدعلی سیادت و همکاران تحقیقی با عنوان سنجش میزان دانش‌آفرینی به‌عنوان حلقه گمشده توسعه سازمانی را به روش پیمایشی در بین ۲۲۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان انجام دادند. براساس نتایج تحلیل مسیر، متغیرهای تعامل اجتماعی، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی توانستند ۳۵ درصد تغییرهای متغیر وابسته را تبیین کنند (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۳).

- سید جوادین و همکاران در سال ۱۳۸۹ تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران) به روش پیمایشی انجام دادند. بخشی از نتایج تحقیق آن‌ها بیان می‌کند بین انطباق‌پذیری (با ابعاد ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی و مشتری‌مداری) و مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معنی‌دار وجود دارد (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۶).

- گوچر، رساله‌ای را با عنوان دانش‌آفرینی سازمانی تسهیلگر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، با روش مطالعه موردی اکتشافی در مدیریت منابع آب در سال ۲۰۰۷ به پایان رساند. نتایج تحقیق بیان می‌کند دانش‌آفرینی سازمانی تسهیلگر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است (گوچر، ۲۰۰۷: ۱۱۰-۱۱۱).

- استریکمن در سال ۲۰۰۵، رساله‌ای را با عنوان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی و تغییرهای اجتماعی به‌صورت مقطعی به پایان برد. بخشی از نتایج تحقیق نشان می‌دهد ظرفیت انطباق‌پذیری نقش اساسی در اثربخشی سازمانی دارد (استریکمن، ۲۰۰۵: ۶۹-۷۱).

- در سال ۲۰۰۴، سوسمن پژوهشی را با عنوان ظرفیت انطباق‌پذیری و عملکرد سازمانی انجام داد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد انطباق‌پذیری سازمانی بر کارایی و اثربخشی سازمانی مؤثر است. در این پژوهش، سوسمن معتقد است سازمان‌ها برای دانش‌آفرینی سازمانی، خلاقیت،

پاسخگویی به تغییرها و تشویق یادگیری سازمانی به توسعه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی نیاز دارند (سوسمن، ۲۰۰۴: ۱).

- دی کلرک و دکلی^۱، در مطالعاتشان نوعی پیوند علی بین سرمایه اجتماعی و نوآوری (بعدهی از انطباق‌پذیری سازمانی) را یادآور شده‌اند. از نظر آنها، شبکه‌های اجتماعی موجب رشد نوآوری می‌شوند؛ زیرا شبکه‌ها افراد را در معرض ایده‌های مختلف می‌گذارند و آنها را برای دیدن تفاوت‌ها آماده می‌کنند. این امر موجب افزایش اطلاعات آنها در زمینه‌های مختلف فناوری، کارآفرینی و... می‌شود (عباس‌زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸: ۱۳).

مبانی نظری

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی از مفاهیم نوظهوری است که امروزه در علوم مدیریت و جامعه‌شناسی سازمان به‌صورت گسترده استفاده می‌شود. این مفهوم از اساس به توانایی سازمان در یادگیری مستمر و پاسخ‌دهی به تغییرهای محیط درونی و بیرونی اشاره دارد. در این راستا، سورقن فری و ریگلی^۲ (۲۰۰۵)، ظرفیت انطباق‌پذیری را توانایی تنظیم راهبردی تفکرها و کنش‌ها به‌منظور پاسخگویی به تحول‌ها و بحران‌ها براساس دانش معاصر و درک کارآمد می‌داند (سورقن فری و ریگلی، ۲۰۰۵: ۸). طبق دیدگاه سوسمن، مفهوم یادشده یکی از ابعاد بسیار مهم ظرفیت سازمانی است. ظرفیت انطباق‌پذیری به اهداف راهبردی مانند ثبات سازمان‌ها و خلق نظم در سازمان کمک می‌کند. سازمان‌های انطباق‌پذیر بسیار تمرکز یافته‌اند و به اتفاقات بیرون از مرزهای سازمان پاسخ می‌دهند. چنین سازمان‌هایی با محیط اطرافشان تعامل دارند، به فراهم‌کردن اطلاعات، بحث بازخورد، تشویق به یادگیری و درنهایت، به ترویج کارایی و عملکرد سازمانی می‌پردازند. سوسمن (۲۰۰۴: ۱۲)، سازمان‌های ظرفیت انطباق‌پذیر را دارای ویژگی‌هایی مانند ۱. تمرکز بیرونی^۳، ۲. رابطه‌های شبکه‌ای^۴، ۳. پژوهشگری (اشتیاق به پژوهش)^۵ و ۴. نوآوری^۶ می‌داند. در این راستا، دیوید^۷ (۲۰۰۲) معتقد است یک سازمان باید

1. De clerq & Dakli
2. Sorgenfrei and Wrigley
3. External Focus
4. Network Connectedness
5. Inquisitiveness
6. Innovativeness
7. David

به‌طور منظم تصمیم‌ها، راهبردها و برنامه‌ها را بازنگری کند تا اینکه کارایی و عملکرد مداومشان را با قوانین و مفاهیم در نظر گرفته‌شده محک بزند. طبق دیدگاه وی، توانایی یادگیری مداوم و پاسخگویی به تغییرها از محیط درونی و بیرونی از ابعاد بسیار مهم ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است (استریکمن، ۲۰۰۵: ۶۹). در این راستا، دانیل دنیسون^۱ (۲۰۰۰) بیان کرد فرهنگ انطباق‌پذیری بر انعطاف‌پذیری تأکید دارد و از نظر راهبردی به محیط خارجی توجه می‌کند و برای تأمین نیازهای مشتریان می‌کوشد؛ زیرا سازمان‌های سازگار از سوی مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان برای ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. در مدل یادشده، این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی بررسی شده است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳-۱۴). طبق این رویکرد، رمز موفقیت سازمان‌های امروزی انطباق با محیط بیرونی است و این مهم جز با تغییر در کارکنان و افزایش قابلیت‌های آن‌ها میسر نمی‌شود (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲۸).

با توجه به اینکه یادگیری سازمانی یکی از ابعاد بسیار مهم ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است، مارکوآرت^۲ (۲۰۰۲) نیز در نظریه یادگیری سازمانی به چهار نوع یادگیری سازمانی (یادگیری انطباقی، یادگیری پیشگیرانه یا آینده‌نگر، یادگیری عملی و یادگیری ثانویه) اشاره کرده است (جمال‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۶-۶۵). طبق این رویکرد، یادگیری انطباقی^۳ هنگامی رخ می‌دهد که فرد، تیم یا سازمان از تجربه و ارزیابی عملکرد گذشته خود چیزهایی یاد بگیرد. پارسونز^۴ نیز در نظریه آجیل^۵ تأکید کرد حفظ تعادل و ادامه وجود سیستم به چهار شرط کارکردی بستگی دارد که شامل تطبیق^۶، دستیابی به هدف^۷، یکپارچگی^۸ و حفظ الگو^۹ می‌شود و باید به‌طور مناسب تعیین یا حل شود (صبوری، ۱۳۸۸: ۱۷۴-۱۷۳). طبق این رویکرد، سازمان به شرطی باقی می‌ماند و رشد می‌کند که قابلیت تطبیق با محیط و شرایط جدید را داشته باشد

-
1. Daniel Denison
 2. Marquart
 3. Adaptive learning
 4. Parsons
 5. AGIL
 6. Adaption
 7. Goal-attainment
 8. Integration
 9. Pattern maintenance

(قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۱۲۲-۱۲۱). گاندرسون و هولینگ^۱ (۲۰۰۲) نیز بر این باورند که انعطاف‌پذیری و ظرفیت انطباق‌پذیری برای بقای نظام‌های محیطی - اجتماعی و همچنین برای غلبه بر بی‌ثباتی و نبود قطعیت، ضروری است (گوچر، ۲۰۰۷: ۵۳).

دانش‌آفرینی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

پیچیدگی مفهوم دانش موجب شکل‌گیری دیدگاه‌های مختلفی در زمینه آن شد؛ به طوری که طبق دیدگاه داوونپورت و پروساک^۲ (۱۹۹۸) دانش ترکیبی منعطف و قابل‌تبدیل از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات معنی‌دار و بینش‌های متخصصان است که چارچوبی را برای ارزیابی، انسجام اطلاعات و تجربه‌های جدید ارائه می‌دهد (دری و طالب‌نژاد، ۱۳۸۷: ۳ به نقل از داوونپورت و پروساک، ۱۹۸۸). در میان تعریف‌های گوناگون در زمینه دانش، عامل انسانی مشترک است. دانش از اساس توسط انسان‌ها خلق می‌شود و در واقع، تلفیقی از درک و تفکر با اطلاعات است (مقتدایی، ۱۳۹۰: ۴۱). در زمینه انواع دانش می‌توان به طبقه‌بندی نوناکا و تاکاچی (۱۹۹۵)، داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸) و پرابست^۳ (۲۰۰۰) اشاره کرد که دانش را به دو دسته صریح یا آشکار (دانش موجود در اسناد، مدارک و منابع درون و بیرون سازمانی) و ضمنی یا نهان (دانش نهادینه‌شده در درون افراد) طبقه‌بندی کرده‌اند. دانش آشکار در این طبقه‌بندی‌ها عینی است و می‌تواند به صورت رسمی و زبان نظام‌مند بیان شود و دانش پنهان، انتزاعی است و منابع و محتوای آن در ذهن نهفته است و به‌آسانی قابل‌دستیابی نیست و غیرساختمند است. هر دوی این دانش‌ها برای دانش‌آفرینی ضروری‌اند (دری و طالب‌نژاد، ۱۳۸۷: ۳). طبق دیدگاه نوناکا و تاکاچی (۱۹۹۵)، دانش‌آفرینی سازمانی توانایی سازمان به‌عنوان یک کل در خلق دانش، انتشار و تجسم‌بخشیدن دانش در خدمات، محصولات و سازمان‌هاست. دانش‌آفرینی سازمانی فرایندی فراتر از اشخاص و سازمان است که به‌طور مداوم در سازمان بازتولید می‌شود (گوچر، ۲۰۰۷: ۵۷). دراگر^۴ (۱۹۹۳) معتقد است یکی از مهم‌ترین نیازهای هر سازمان در جامعه دانش‌مدار، نهادینه‌سازی کارکردهای نظام‌مند در راستای اداره فرایند خودانتقالی دانش است. سازمان باید دانش منسوخ‌شده را کنار بگذارد و نحوه خلق دانش نوین را در نظر داشته باشد (مقتدایی، ۱۳۹۰: ۶۶ به نقل از نوناکا و تاکاچی، ۲۰۰۴).

1. Gunderson & Holing
2. Davenport & prusak
3. Prabast
4. Drucker

در این پژوهش، یکی از عوامل مؤثر بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، دانش‌آفرینی سازمانی است. آرچر^۱ (۲۰۰۱) باور دارد برای ساخت ظرفیت انطباق‌پذیری به دانش‌آفرینی نیاز است؛ یعنی توانایی یادگیری و پاسخ به تغییرها (گوچر، ۲۰۰۷: ۱). طبق دیدگاه نوناکا و تاکاچی (۱۹۹۵)، دانش‌آفرینی سازمانی به معنای توانایی سازمان در خلق دانش، انتشار و تجسم‌بخشیدن دانش در خدمات، محصولات و سازمان‌هاست. دانش‌آفرینی سازمانی فرایندی فراتر از اشخاص و سازمان است که مداوم در سازمان بازتولید می‌شود (گوچر، ۲۰۰۷: ۵۷). در این راستا، نوناکا (۱۹۹۳) مدل پویا را در زمینه فرایندهای ایجاد و انتقال دانش ارائه داده است. وی بر ایجاد دانش از طریق تعامل بین دانش ضمنی و دانش آشکار تأکید می‌کند که چهار فرایند (جامعه‌پذیری^۲، بیرونی‌سازی^۳، ترکیب^۴ و درونی‌سازی^۵) را در برمی‌گیرد:

۱. جامعه‌پذیری: فرایند ایجاد دانش ضمنی جدید، مانند مهارت‌ها و مفاهیم ذهنی مشترک؛ به عبارتی در این فرایند از طریق انتقال دانش ضمنی به دانش ضمنی^۶، برای ایجاد دانش جدیدی تلاش می‌شود (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۵۱).

۲. بیرون‌سازی: فرایند بیان دانش ضمنی به صورت دانش آشکار. در این فرایند، دانش ضمنی در قالب‌های مختلفی مانند استعاره، قیاس، مفاهیم، فرضیه یا الگو به دانش صریح تبدیل می‌شود (نوناکا و تاکاچی، ۱۳۸۵: ۱۲۲).

۳. ترکیب: دانش آشکار به آشکار^۷ که این مرحله ترکیب نام دارد؛ جایی که افراد واحدهای گسسته دانش آشکار را در کلیتی جدید مطرح می‌کنند؛ مانند نوشتن یک گزارش (سعادت و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۷).

۴. درونی‌سازی: دانش آشکار به ضمنی یا همان درونی‌سازی، به این صورت است که دانش آشکار جدید در سراسر سازمان پخش می‌شود و کارمندان سازمان آن را درونی می‌کنند؛ بنابراین، درونی‌سازی دربرگیرنده دانش کدگذاری‌شده به دانش ضمنی است و این فرایند با یادگیری عملی ارتباط بسیاری دارد (سعادت و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۷). همچنین، طبق دیدگاه مک

-
1. Ascher
 2. Socialization
 3. Externalization
 4. Combination
 5. Internalization
 - 6 tacit knowledge to tacit knowledge
 - 7 explicit knowledge to explicit knowledge

آل روی^۱ (۲۰۰۳)، راهبرد مدیریت دانش ممکن است، نوآوری (بعدهی از انطباق‌پذیری) را تسهیل کند و به‌مثابه ظرفیت سازمانی، تصمیمات سازمانی را بهبود بخشد؛ زیرا این ظرفیت را دارد که دانش جدید خلق کند و نحوه مدیریت بحران سازمانی را به اعضای سازمان یاد دهد (گوچر، ۲۰۰۷: ۵۸ به نقل از مک آل روی، ۲۰۰۳).

در اینجا، به مدل راهبرد دانش‌آفرینی سازمانی اشاره می‌شود که شامل چهار الگوی متفاوت تعامل بین دانش خصوصی و دانش عمومی است. این مدل، روش‌های تبدیل دانش موجود را به دانش جدید توضیح می‌دهد. تعامل اجتماعی بین سازمان‌ها و محیط، بعد هستی‌شناسی توسعه دانش را پوشش می‌دهد. تعامل بین دانش خصوصی و عمومی به دانش‌آفرینی سازمانی منجر می‌شود که در این پژوهش مدل EICE نام دارد که راهبرد سازمانی برای دانش‌آفرینی است.

۱. **راهبرد اکتشاف^۲**: فرایند تبدیل دانش شخصی جدید از طریق دانش ویژه و منحصربه‌فرد است. همچنین، راهبردی برای سازمان است تا سازمان درون مرزهای خود از طریق دانش شخصی منحصربه‌فرد، سرمایه فکری‌اش را افزایش دهد (وی یانگ و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۳۳).

۲. **راهبرد کارآفرینی سازمانی^۳**: فرایند تبیین دانش خصوصی به دانش عمومی است. همچنین، فعالیت‌های کنشگرانی را بیان می‌کند که علاقه ویژه‌ای به آرایش سازمانی دارند و می‌خواهند دانش موجود را به دانش جدید سازمانی انتقال دهند (وی یانگ و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۳۳).

۳. **راهبرد ترکیب^۴**: فرایند تبدیل دانش عمومی به مجموعه‌ای از دانش عمومی پیچیده و پیشرفته است. درواقع، ترکیب، فرایند تلفیق و پیکربندی دانش عمومی جمع‌آوری‌شده از بیرون و درون سازمان برای خلق دانش عمومی جدید است (وی یانگ و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۳۴).

۴. **راهبرد بهره‌برداری^۵**: فرایند انتقال دانش عمومی به دانش خصوصی منحصربه‌فرد سازمان یا شرکت است. مفهوم یادشده تسهیل‌کننده سرمایه فکری شرکت با دانش عمومی موجود است. درواقع، بهره‌برداری یعنی سازمان چطور از دانش موجود به‌نحو بهینه استفاده می‌کند و چطور دانش موجود را تحلیل و آزمون می‌کند (وی یانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۳۴). به‌طور خلاصه،

-
1. McElroy
 2. exploration strategies
 3. institutional entrepreneurship strategies
 4. combination strategies
 5. exploitation strategies
 6. Wei Yang

راهبرد دانش‌آفرینی سازمانی فرایند مستمر مبادله پویا بین دانش شخصی و عمومی است. درنهایت، هر چهار مدل راهبرد دانش‌آفرینی سازمانی به خلق و تولید دانش منجر می‌شود (وی یانگ و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۳۴).

چارچوب نظری تحقیق

با توجه به مطالب ارائه‌شده در بخش چارچوب نظری و پیشینه تجربی تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت متغیر دانش‌آفرینی سازمانی تسهیل‌کننده ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است. در زمینه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، سوسمن معتقد است ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی نقش اساسی در ارتقای کارایی و عملکرد سازمانی دارد. وی معتقد است سازمان‌های انطباق‌پذیر، ویژگی‌هایی مانند تمرکز بیرونی، نوآوری، رابطه‌های شبکه‌ای و پرسشگری دارند. در این راستا، دانیل دنیسون می‌گوید انطباق‌پذیری مزیت و برتری سازمان است. سازمان‌های انطباق‌پذیر از سوی مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها به‌طورمستمر در حال بهبود توانایی سازمان برای ارزش‌قائل شدن برای مشتریان‌اند. در مدل یادشده، انطباق‌پذیری با ویژگی‌هایی مانند ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی بررسی شده است. براساس رویکرد مدیریت انطباقی هولینک^۱ نیز می‌توان اذعان کرد پیچیدگی و بی‌ثباتی سازمان‌ها مانع شناخت و کنترل دقیق سازمان‌هاست. مدیریت چنین سازمان‌هایی به انطباق‌پذیری، یادگیری و استقبال از نوآوری نیاز دارد. در زمینه متغیر دانش‌آفرینی سازمانی، نظریه‌های اندیشمندانی مطرح شد که ارتباط نزدیکی با موضوع پژوهش داشته‌اند. در این میان، نوناکا مدل پویایی را درمورد فرایندهای ایجاد و انتقال دانش ارائه داده است. وی بر ایجاد دانش از طریق تعامل بین دانش ضمنی و دانش آشکار تأکید می‌کند که چهار فرایند جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی را شامل می‌شود. در این راستا، آرچر بر این باور است که برای ساخت ظرفیت انطباق‌پذیری به دانش‌آفرینی نیاز است؛ یعنی توانایی یادگیری و پاسخگویی به تغییرها. همچنین، مدل راهبرد دانش‌آفرینی سازمانی بر نقش راهبردهای ترکیب، بهره‌برداری، اکتشاف و کارآفرینی در دانش‌آفرینی تأکید دارد و دانش‌آفرینی را محصول تعامل بین دانش خصوصی و عمومی می‌داند. درنهایت، با واکاوی ادبیات پژوهش، متغیرهای زیر از دل نظریه‌های ذکرشده استخراج شد. متغیرهای استخراج‌شده براساس

چارچوب نظری در جدول ۱ و متغیرهای برآمده از پیشینه عملی تحقیق در جدول ۱ نشان داده می‌شود.

جدول ۱. متغیرهای استخراج‌شده از دیدگاه‌های نظری تحقیق

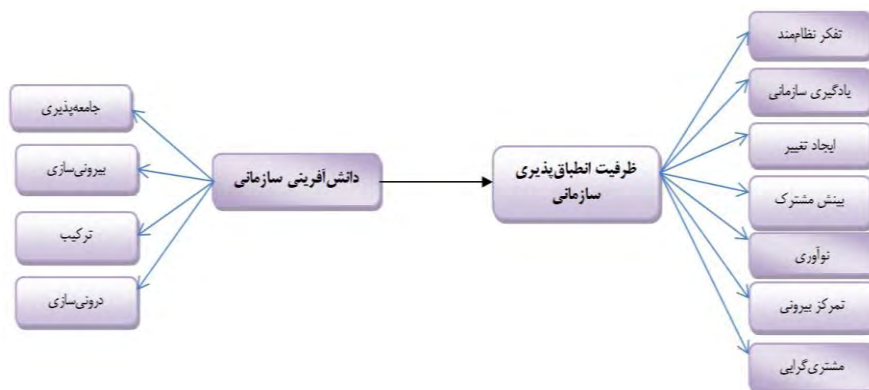
متغیرهای استخراج‌شده	دیدگاه نظری
ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی (نوآوری، تمرکز بیرونی)	سوسمن (۲۰۰۴)
انطباق‌پذیری سازمانی (ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی)	دانیل دنیسون (۲۰۰۰)
انطباق‌پذیری	پارسونز
دانش‌آفرینی و انطباق‌پذیری	گاندرسون و هولیت (۲۰۰۲)
دانش‌آفرینی سازمانی (جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی)	نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۳)
دانش‌آفرینی سازمانی	دراکر (۱۹۹۳)
ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی و دانش‌آفرینی سازمانی	آرچر (۲۰۰۱)
اعتماد نهادی، دانش‌آفرینی	داونپورت و پروساک (۱۹۸۸)
منبع: یافته‌های پژوهش	

جدول ۲. متغیرهای استخراج‌شده از پیشینه تجربی تحقیق

متغیرهای استخراج‌شده	پیشینه تجربی
نوآوری، انطباق‌پذیری سازمانی	سنجقی و همکاران (۱۳۹۰)
دانش‌آفرینی	قانع‌ی راد و همکاران (۱۳۸۷)
انطباق‌پذیری، مدیریت دانش، ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی	سید جوادین و همکاران (۱۳۸۹)
انطباق‌پذیری و مشارکت سازمانی	اسدی و همکاران (۱۳۸۶)
ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی و دانش‌آفرینی	گوچر (۲۰۰۷)
نوآوری و انطباق‌پذیری	کراوسیک و گازوئیک (۲۰۱۱)
ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی	استریکمن (۲۰۰۷)

مدل تحلیلی تحقیق

در پژوهش حاضر، با الهام‌گرفتن از نظریه‌های اندیشمندان و با تکیه بر پشتوانه تجربی تحقیق، ارتباط نظری بین متغیرها در قالب مدل ۱ فرض شده است. انتظار می‌رود داده‌های تجربی، مدل فرض‌شده زیر را بیشتر حمایت کنند.



شکل ۱. مدل تحلیلی تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی

۱. بین دانش آفرینی سازمانی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه‌های اختصاصی

۱. بین جامعه‌پذیری و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
۲. بین بیرونی‌سازی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
۳. بین ترکیب و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
۴. بین درونی‌سازی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش براساس اهداف تحقیق، از نوع کاربردی است و از این نظر، محققان درصددند راهکارهای عملی برای ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تبریز ارائه کنند. براساس نحوه گردآوری داده‌ها، روش تحقیق پیمایشی است. در این پژوهش، برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۷۱۲ نفر (زن و مرد) از کارمندان دانشگاه تبریز در سال ۱۳۹۱ (به‌جز ۲۰۲ کادر اداری که شامل کارکنان حراست، دانشکده اقتصاد، دانشکده حقوق، دانشکده فنی مهندسی، میانه، دانشکده کشاورزی اهر، دفتر تحقیقات استان، گروه برنامه‌ریزی نظارت و ارزیابی) می‌شود که از این

تعداد ۲۳۹ نفر براساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش، برای تعیین دقیق اجزای فرمول کوکران از مطالعه مقدماتی^۱ (در بین ۲۳ نفر از کارمندان دانشگاه تبریز) استفاده شد و واریانس متغیر وابسته (۰/۱۹) به‌عنوان یکی از اجزای فرمول کوکران به‌طور واقعی و دقیق برای تعیین حجم نمونه مشخص شد.

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2} = \frac{712 \times 1.96^2 \times 0.19}{[(712 \times 0.03^2) + (1.96^2 \times 0.19)]} \approx 239$$

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

دانش آفرینی سازمانی: تعریف در نظر گرفته شده برای متغیر دانش آفرینی سازمانی (متغیر مستقل) ترکیبی از تعریف‌هایی است که در بخش نظری آورده شد. بر این اساس، دانش آفرینی پدیده‌ای جمعی و به‌طور عمده دربرگیرنده سهم‌سازی دانش است که براساس نظریه نوناکا و تاکوچی با معرف‌های جامعه‌پذیری (برگزاری جلسه‌های هم‌اندیشی در محل کار، تعامل چهره‌به‌چهره با همکاران گروه‌های خودی و غیرخودی در زمینه ارائه راه‌حل‌ها، آموزش تجربه‌های چندین‌ساله به نیروهای جدیدالورود و ایجاد محیط کاری که فرصت یادگیری می‌دهد و...)، بیرونی‌سازی (مبادله عقاید از طریق گفت‌وگو، بحث و گفت‌وگو در زمینه نیازهای جدید سازمان، به‌روزرسانی دانش سازمانی با توجه به تغییر و تحول‌های محیطی و برنامه‌های دانشگاه و...)، ترکیب (تلاش همکاران در راستای کاربردی‌کردن و مستندسازی دانش سازمانی، استفاده از خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات برای دسترسی کارکنان به دانش فنی روز و...) و درونی‌سازی (عملی‌کردن تفکرهای سازمانی در راستای پاسخگویی به نیازهای ارباب رجوع، تلاش همکاران برای آزمون نظرهای خود درباره نیازهای دانشگاه و دانشجو و...) در سطح سنجش فاصله‌ای آزمون شده است. در واقع، مجموع نمره‌های معرف‌های یادشده نمره نهایی دانش آفرینی را تشکیل داده‌اند.

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی: توانایی سازمان‌ها در پندآموزی، ارزیابی، یادگیری و پاسخ‌دهی به تغییرها و دگرگونی‌های درون و بیرون سازمانی است (استریکمن، ۲۰۰۵: ۶۸-۶۹). در پژوهش حاضر، با الهام از دیدگاه‌های دنیسون، سوسمن و استریکمن، مؤلفه‌های تمرکز بیرونی (آگاهی کارمندان از ارتباط متقابل سازمان با محیط بیرون، شناسایی راهکارهای کارآمد از

طریق ارتباط با واحدهای دیگر دانشگاه، تقویت رابطه‌های واحد کاری خود با واحدهای دیگر دانشگاه و مهم بودن ارتباط با دیگر واحدها، بینش مشترک (هماهنگ‌شدن بینش شخصی با بینش سازمانی و شکل‌گیری اهداف مشترک سازمان به صورت جمعی)، تفکر نظام‌مند (توضیح‌دادن وابستگی متقابل بخش‌های مختلف سازمان به همکاران، شناسایی الگوهای تغییر در سازمان، ارزیابی علت‌های اصلی وقایع، دادن اطلاعات و داده‌های مورد نیاز به کارمندان برای یادگیری، ارزیابی کاربرد و نحوه اشتراک‌گذاری دانش)، یادگیری سازمانی (استفاده همکاران از فرصت‌های یادگیری و پیشرفت، مهم بودن یادگیری در میان کارکنان، ارتباط نزدیک بین بخش‌های مختلف سازمان)، مشتری‌گرایی (توجه به نکته‌ها و توصیه‌های ارباب‌رجوع، شناخت عمیق کارمندان از خواسته‌ها و نیازهای ارباب‌رجوع) و نوآوری (استقبال از تنوع و گوناگونی، روحیه ریسک‌پذیری همکاران، تشویق‌شدن تجربه علمی و ایده‌های جدید کارمندان، پاداش دادن به نوآوران و...) در سطح سنجش فاصله‌ای آزمون شده است. مجموع نمره‌های هرکدام از ابعاد یادشده، شاخص ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی را تشکیل می‌دهد.

اعتبار و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش، به منظور سنجش اعتبار مقیاس، از روش اعتبار محتوایی استفاده شد. همچنین، برای حصول اطمینان از پایایی ابزار سنجش، در مرحله پیش‌آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد گویه‌های مطرح‌شده به تفکیک سازه‌ها، پایداری درونی بالایی دارند (جدول ۳).

جدول ۳. ضرایب پایایی مرتبط با سازه‌های مورد بررسی

ردیف	سازه‌ها	ابعاد	گویه‌ها	ضرایب پایایی هر بعد	ضرایب پایایی کل
۱	ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی	یادگیری سازمانی	استفاده همکاران از فرصت‌های یادگیری و پیشرفت؛	۰/۶۶	۰/۸۴
			مهم بودن یادگیری در میان کارکنان؛		
			ارتباط نزدیک بین بخش‌های مختلف سازمان. انعطاف‌پذیر بودن شیوه‌های انجام کار در سازمان؛		
	ایجاد تغییر	علاقه‌مندبودن به تغییرهای مفید در محیط کار؛ سازگاری با شیوه‌های جدید انجام کار؛ همکاری واحدهای مختلف دانشگاه؛	۰/۵۶		

ادامه جدول ۳. ضرایب پایایی مرتبط با سازه‌های مورد بررسی

ردیف	سازه‌ها	ابعاد	گویه‌ها	ضرایب پایایی هر بعد	ضرایب پایایی کل
		مشتری‌گرایی	توجه‌کردن به نکته‌ها و توصیه‌های ارباب‌رجوع؛ شناخت عمیق کارمندان از خواسته‌ها و نیازهای ارباب‌رجوع؛ ارتباط مستقیم با ارباب‌رجوع و بی‌توجهی به نیازها و خواسته‌های ارباب‌رجوع؛ آگاهی کارمندان از ارتباط متقابل سازمان با محیط بیرون؛ شناسایی راهکارهای کارآمد از طریق ارتباط با واحدهای دیگر دانشگاه؛ تقویت رابطه‌های واحد کاری خود با واحدهای دیگر دانشگاه؛ ارتباط مستمر واحد کاری با دیگر واحدها و مهم‌بودن ارتباط با دیگر واحدها. استقبال از تنوع و گوناگونی؛ روحیه ریسک‌پذیری همکاران؛ تشویق شدن تجربه علمی و ایده‌های جدید کارمندان؛	۰/۷۶	
		نوآوری	پاداش دادن به نوآوران؛ مقاومت کارمندان دارای سابقه زیاد در مقابل نوآوری کارکنان جدیدالورود؛ دغدغه خلق ایده‌های جدید در بین کارمندان. هماهنگ‌شدن بینش شخصی با بینش سازمانی و شکل‌گیری اهداف مشترک سازمان به صورت جمعی.	۰/۶۳	
		بینش مشترک	توضیح‌دادن وابستگی متقابل بخش‌های مختلف سازمان به همکاران؛ شناسایی الگوهای تغییر در سازمان؛	۰/۷۶	
		تفکر نظام‌مند	ارزیابی علت‌های اصلی وقایع؛ دادن اطلاعات و داده‌های مورد نیاز به کارمندان به‌منظور یادگیری؛ ارزیابی کاربرد و نحوه اشتراک‌گذاری دانش.	۰/۸۸	

ادامه جدول ۳. ضرایب پایایی مرتبط با سازه‌های مورد بررسی

ردیف	سازه‌ها	ابعاد	گویه‌ها	ضرایب پایایی هر بعد	ضرایب پایایی کل
۲	دانش آفرینی سازمانی	جامعه‌پذیری	عملی کردن تفکرهای سازمانی در راستای پاسخگویی به نیازهای ارباب‌رجوع؛ تلاش همکاران در راستای آزمون نظرهای خود در زمینه نیازهای دانشگاه و دانشجو؛ صرف زمان کافی در زمینه آزمون کارکردهای فنون سازمانی جدید در محیط کار؛ به‌کارگیری فکرهای برتر کارکنان در فرایندهای عملیاتی دانشگاه؛ مقایسه ایده‌های جدید کارکنان با تجربه‌های کاری خود برای فهم بیشتر. مبادله عقاید از طریق گفت‌وگو؛ بحث و گفت‌وگو درباره نیازهای جدید سازمان؛ به‌روزرسانی دانش سازمانی با توجه به تغییر و تحول‌های محیطی و برنامه‌های دانشگاه؛ ارائه راه‌حل‌های علمی متناسب با نیاز دانشگاه و دانشجو؛	۰/۷۶	
			کمک به همکاران به‌منظور بیان واضح آنچه که در ذهن دارند؛ درمیان‌گذاشتن دیدگاه‌ها در بین همکاران. تلاش همکاران در راستای کاربردی کردن و مستندسازی دانش سازمانی؛ استفاده از خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات برای دسترسی کارکنان به دانش فنی روز؛ استفاده از تجربه‌های همکاران برای حل مسئله و اتخاذ رویکردهای نوآورانه برای برطرف کردن مسائل کاری.	۰/۸۱	۸۳
			عملی کردن تفکرهای سازمانی در راستای پاسخگویی به نیازهای ارباب‌رجوع؛ تلاش همکاران در راستای آزمون نظرهای خود درباره نیازهای دانشگاه و دانشجو؛ صرف زمان کافی در زمینه آزمون کارکردهای فنون سازمانی جدید در محیط کار؛ به‌کارگیری فکرهای برتر کارکنان در فرایندهای عملیاتی دانشگاه؛ مقایسه ایده‌های جدید کارکنان با تجربه‌های کاری خود به‌منظور فهم بیشتر.	۰/۷۰	
	درونی‌سازی		عملی کردن تفکرهای سازمانی در راستای پاسخگویی به نیازهای ارباب‌رجوع؛ تلاش همکاران در راستای آزمون نظرهای خود در زمینه نیازهای دانشگاه و دانشجو؛ صرف زمان کافی در زمینه آزمون کارکردهای فنون سازمانی جدید در محیط کار؛ به‌کارگیری فکرهای برتر کارکنان در فرایندهای عملیاتی دانشگاه؛ مقایسه ایده‌های جدید کارکنان با تجربه‌های کاری خود به‌منظور فهم بیشتر.	۰/۶۱	

یافته‌های پژوهش

دانش آفرینی و ابعاد آن

برای سنجش دانش آفرینی، مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌شدن طرح شده بودند. نتایج نشان داد:

(الف) میزان جامعه‌پذیری پاسخگویان در حد متوسط به بالا بوده است.

(ب) میزان بیرونی‌سازی به‌عنوان یکی از ابعاد دانش آفرینی در حد متوسط به بالا بوده است.

(ج) کاربردی‌کردن و مستندسازی دانش سازمانی، به‌کارگیری تجربه‌های همکاران در راستای حل مسئله، استفاده از خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات برای دسترسی کارمندان به دانش فنی روز، اتخاذ رویکردهای نوآورانه به‌میزان شایان توجهی در بین کارمندان دیده می‌شود؛ یعنی بعد ترکیب از نظر کارمندان، اهمیت متوسط به بالایی داشته است؛

(د) به‌کارگیری فکرهای برتر کارکنان در فرایندهای عملیاتی سازمان، صرف زمان کافی در زمینه آزمون کارکردهای فنون سازمانی جدید، مقایسه ایده‌های جدید با تجربه‌های کاری در حوزه درونی‌شدن، از جمله مواردی بود که کارمندان انتخاب شده در نمونه، در حد متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند.

(ه) در مجموع، میزان دانش آفرینی در بین کارمندان مورد بررسی در حد متوسط به بالا بوده است. همچنین، میزان جامعه‌پذیری کارمندان منتخب در نمونه در مقایسه با ابعاد بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی بیشتر بوده است (جدول ۴).

جدول ۴. آماره‌های پراکنندگی مرتبط با سازه دانش آفرینی سازمانی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	جولگی	ماکزیمم	مینیمم	دامنه تغییرها	مقدار متوسط
جامعه‌پذیری	۲۶/۷۴	۶/۰۴	۰/۵۶	۴۲	۷	۳۵	۲۴/۵
بیرونی‌سازی	۲۰/۸۸	۴/۲۱	۰/۶۹	۳۰	۵	۲۵	۱۷/۵
ترکیب	۱۶/۹۴	۳/۵۵	۰/۷۱	۲۴	۴	۲۰	۱۴
درونی‌سازی	۱۹/۹۵	۴/۶۱	۰/۲۸	۳۰	۵	۲۵	۱۷/۵
مجموع دانش آفرینی سازمانی	۸۴/۳۴	۱۶/۰۳	-۰/۴۴	۱۲۶	۴۲	۸۴	۸۴

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی و ابعاد آن

برای سنجش ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، شاخص‌های ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، نوآوری، تفکر نظام‌مند و تمرکز بیرونی براساس نظریه سوسمن و دنیسون آورده شده بودند. نتایج نشان داد:

الف) میزان نوآوری در بین کارمندان در حد متوسط بوده است.

ب) میزان مشتری‌گرایی به‌عنوان یکی از ابعاد ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در حد متوسط به بالا بوده است.

ج) شناسایی الگوهای تغییر در سازمان، تشریح وابستگی‌های متقابل بخش‌های مختلف اداره به کارکنان، شناسایی علت‌های اصلی وقایع سازمانی، دادن اطلاعات و داده‌های مورد نیاز به کارمندان به‌منظور یادگیری در حوزه تفکر نظام‌مند، از جمله مواردی بود که کارمندان منتخب در نمونه در حد متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند.

چ) میزان تمرکز بیرونی در بین کارمندان در حد قابل‌قبولی ارزیابی شده است.

خ) با توجه به آماره‌های پراکندگی، می‌توان گفت یادگیری سازمانی در بین کارمندان در حد متوسط به بالا بوده است.

ث) میزان بینش مشترک در بین کارکنان نیز در حد متوسط ارزیابی شده است.

ه) میزان ایجاد تغییر در بین کارمندان در حد متوسط به بالا ارزیابی شده است؛ یعنی براساس نظر کارمندان، در زمینه مؤلفه‌هایی مانند انعطاف‌پذیری شیوه‌های انجام کار و علاقه به تغییرهای مفید در محیط کار، همکاری واحدهای مختلف سازمان برای ایجاد تغییرهای لازم در حد قابل‌قبول است.

ی) در مجموع، میزان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی کارمندان دانشگاه تبریز بالاتر از حد متوسط بوده است. همچنین، با توجه به میانگین‌های برآوردشده هفت بعد مذکور، می‌توان گفت میانگین بعد نوآوری (۲۳/۶۰) در بین پاسخگویان بیشتر از سایر ابعاد رفتار ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است (جدول ۵).

جدول ۵. شاخص‌های پراکنندگی مرتبط با سازه ظرفیت انطباق پذیری سازمانی

مقدار متوسط	دامنه تغییرها	مینیمم	ماکزیمم	چولگی	انحراف معیار	میانگین	ابعاد
۲۳/۵	۳۳	۷	۴۰	-۰/۴۳	۵/۴۷	۲۳/۶۰	نوآوری
۱۷	۲۴	۵	۲۹	-۰/۶۳	۵/۱۸	۱۷/۸۶	تفکر نظام‌مند
۲۱	۳۰	۶	۳۶	-۰/۷۱	۵/۹۹	۲۳/۳۴	تمرکز بیرونی
۷	۱۰	۲	۱۲	-۰/۳۵	۲/۳۱	۷/۰۳	بیش مشترک
۱۰/۵	۱۵	۳	۱۸	۰/۵۴	۳/۰۹	۱۲/۰۰	یادگیری سازمانی
۱۳/۵	۱۹	۴	۲۳	-۰/۷۴	۳/۱۴	۱۶/۱۰	ایجاد تغییر
۱۶	۱۶	۸	۲۴	-۰/۳۵	۳/۰۱	۱۷/۷۹	مشتری‌گرایی
۱۱۱/۵	۱۰۹	۵۷	۱۶۶	-۰/۳۷	۲۲/۳۳	۱۱۷/۲۱	مجموع ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

تحلیل‌های چندمتغیره برای تحلیل رگرسیونی

هدف از انجام تحلیل رگرسیونی، تعیین سهم و تأثیر متغیرهای مستقل در پیش‌بینی تغییرهای متغیر وابسته (ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی) است. به این منظور، در پژوهش حاضر از رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به‌گام استفاده شد. از جمله پیش‌فرض‌های اساسی در تجزیه رگرسیونی، خطی بودن رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته است که در تحقیق حاضر براساس جدول آنالیز واریانس، این موضوع محقق شده است. همچنین، استقلال خطاها از همدیگر موضوع مهم دیگری در تجزیه رگرسیونی است که این امر هم براساس میزان دوربین واتسون^۱ (بین ۱/۵ و ۲/۵) تأیید شده است. در جدول زیر، سطح معنی‌داری همه متغیرهای معادله کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، آزمون تی معنی‌دار است؛ یعنی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تأثیر معنی‌داری دارد. در مجموع براساس نتایج تحلیل رگرسیونی، از بین ابعاد دانش‌آفرینی، فقط متغیر بیرونی‌سازی بر دانش‌آفرینی تأثیر معنی‌داری نداشته است، بقیه ابعاد؛ یعنی درونی‌سازی (بالاترین تأثیر)، جامعه‌پذیری و ترکیب تأثیر معنی‌داری بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی داشته‌اند. مقدار ضریب تبیین تصحیح‌شده نشان می‌دهد ۵۹ درصد تغییرهای متغیر وابسته؛ یعنی ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، از سوی متغیرهای واردشده بر مدل رگرسیونی تبیین شده است

و باقی تغییرها با عوامل دیگری تبیین می‌شوند که در تحقیق مورد نظر محقق نبوده‌اند (جدول ۶).

جدول ۶. آماره‌های تحلیل رگرسیون چندمتغیره ظرفیت انطباق‌پذیری سازی

متغیر	بتای استاندارد شده	T	عامل		ضریب
			سطح معنی‌داری	تورم واریانس (vif)	
درونی سازی	۰/۳۴	۴/۵۵	۰/۰۰۰	۲/۵۵	۰/۷۷
جامعه‌پذیر	۰/۲۹	۴/۶۴	۰/۰۰۰	۱/۷۴	۰/۵۹
ی				۸۷/۴۳	۱۴/۴۰
ترکیب	۰/۲۴	۳/۲۷	۰/۰۰	۲/۳۵	۱/۸۲

نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر دانش‌آفرینی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی بوده است. در بحث دانش‌آفرینی، مقوله اصلی دانش و فرایند ایجاد آن است. براین اساس، می‌توان دانش را اطلاعات مفید و سودمند تعریف کرد؛ به عبارتی، دانش ترکیبی است سیال از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و دانش تخصصی که به صورت منسجم و یکپارچه، چارچوبی را برای ارزیابی و کسب تجربه‌ها و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد. این دانش در داخل سازمان جریان دارد. در زمینه انواع دانش به طبقه‌بندی نوئاکا و تاکاچی (۱۹۹۵)، داوِنپورت و پروساک (۱۹۹۸) و پرابست^۱ (۲۰۰۰) اشاره شد که به زبان ساده دانش را به دو دسته صریح یا آشکار (دانش موجود در اسناد، مدارک و منابع درون و بیرون سازمانی) و ضمنی یا نهان (دانش نهادینه‌شده درون افراد) طبقه‌بندی کرده‌اند. توجه به این نکته مهم است که دانش ضمنی و آشکار مکمل یکدیگرند و هر دوی آنها برای ایجاد دانش ضروری‌اند. براین اساس، دانش‌آفرینی سازمانی توانایی سازمان به‌عنوان یک کل در خلق دانش، انتشار و تجسم‌بخشیدن دانش در

خدمات، محصولات و سازمان‌هاست. این مفهوم محصول تعامل پویا بین دانش صریح و آشکار است و فرایندی فراتر از اشخاص و سازمان است که دائم در سازمان بازتولید می‌شود. در نهایت، دانش‌آفرینی پدیده‌ای جمعی است. در زمینه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی می‌توان گفت مفهوم یادشده بیشتر دربرگیرنده تفکر نظام‌مند، نوآوری، بینش مشترک، تمرکز بیرونی، یادگیری سازمانی است که نقش اساسی در ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمانی دارد. ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان در ارزیابی و پاسخ‌دهی به تغییرهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. اندیشمندانی مانند سوسمن، استریکمن و دنیسون به‌نوعی در بحث ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، نوآوری، تفکر نظام‌مند، تمرکز بیرونی، مشتری‌گرایی، ایجاد تغییر را مد نظر داشته‌اند. همچنین، پارسونز در نظریه نظام‌مند خود انطباق‌پذیری را لازمه بقای سازمان‌ها تلقی کرده است؛ بنابراین، از محتوای نظری مفاهیم دانش‌آفرینی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی برمی‌آید که دانش‌آفرینی بر میزان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تأثیرگذار است. تحقیقات انجام‌گرفته در داخل و خارج بر موضوع یادشده صحه گذاشته‌اند و تحقیق حاضر نیز این موضوع را تأیید کرده است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت نتایج تحقیقات پیشین در جامعه آماری مورد مطالعه کاربرد دارند و این موضوع در زیر شرح داده می‌شود:

نتایج تحقیقات داخلی مانند تحقیق سید جوادین و همکاران (۱۳۸۱) با طرح رابطه مدیریت دانش و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی (ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی در جامعه مورد بررسی)، همخوانی بالایی با نتایج تحقیق حاضر داشته است؛ بنابراین، نتایج تحقیقات یاد شده در جامعه آماری مورد مطالعه کاربرد دارد.

نتایج تحقیقات خارجی (سوسمن، ۲۰۰۴؛ گوچر، ۲۰۰۷؛ استریکمن، ۲۰۰۵) نشان داد تأثیر دانش‌آفرینی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی معنادار است. نتایج تحقیق حاضر نیز با انجام آزمون آماری رگرسیون، نشان داد دانش‌آفرینی (به‌ویژه جامعه‌پذیری، ترکیب و درونی‌سازی) به‌عنوان متغیر کلیدی در افزایش ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تأثیرگذار بوده است؛ بنابراین، از این نظر می‌توان نتایج تحقیقات انجام‌گرفته را قابل کاربرد در جامعه آماری مورد مطالعه دانست؛ بنابراین، براساس یافته‌ها می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد:

- پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه با استفاده از سیستم‌های انگیزشی (به‌ویژه انگیزه‌های اقتصادی و در مرحله بعدی ارتقای شغلی) کارمندان را به مشارکت فعال در فرایند دانش‌آفرینی ترغیب کنند.

- با برگزاری جلسه‌های هم‌اندیشی در محل کار، برگزاری نشست‌های تخصصی درباره مشکلات سازمان بیرون از محل کار و تشویق کارمندان به شرکت در کنفرانس‌ها و نشست‌های سازمانی می‌توان ضمن جامعه‌پذیرکردن کارمندان، آنان را با تفکر نظام‌مند، بینش سازمانی، نوآوری و درنهایت انطباق‌پذیری سازمانی آشنا کرد.

ب) با برگزاری نشست‌های تخصصی درمورد نیازهای جدید سازمان، با تشویق کارمندان به بیان نظرهای خود درباره مسائل سازمان در جلسه‌های سازمانی و درنهایت با تشویق کارمندان به تسهیم دانش، می‌توان ظرفیت انطباق‌پذیری بالای کارمندان را مشاهده کرد؛ زیرا نوآوری، تفکر نظام‌مند، یادگیری سازمانی، تمرکز بیرونی محصول نشر و تسهیم دانش ضمنی کارمندان است.

ج) پیشنهاد می‌شود برای ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، روش‌های خلق ایده‌ها و اتخاذ رویکردهای نوآورانه متناسب با نیاز سازمان و همچنین روش‌های استفاده به‌روز و کارآمد از خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات به کارمندان آموزش داده شود؛ زیرا در نتیجه اتخاذ رویکردهای نوآورانه در قبال مسائل نوظهور سازمانی، انطباق‌پذیری میسر می‌شود.

د) برای درونی‌کردن دانش سازمانی و به‌تبع آن ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، پیشنهاد می‌شود فکرها برتر کارکنان در فرایندهای عملیاتی استفاده شود و از افراد نوآور و خلاق از طریق ترفیع شغلی قدردانی شود.

ه) بعد ترکیب دانش‌آفرینی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه از طریق تعاملات همکاری‌جویانه از انباشت تجربه‌های همکاران بازنشسته برای حل مسائل نوظهور سازمانی استفاده کنند.

ه) برای ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی کارمندان دانشگاه و سازگاری سریع و به‌موقع با تغییرها و تحولات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، پیشنهاد می‌شود در جلسه‌های سازمانی از رویکردهای نوآورانه کارکنان جدید استقبال شود و از طریق فرهنگ‌سازی در بین کارکنان نشر دانش تشویق و حبس دانش تقبیح شود.

ه) همچنین، مدیران دانشگاه‌ها برای تعمیق یادگیری سازمانی، ارتقای پایبندی کارمندان به تفکر نظام‌مند و چشم‌انداز سازمانی و به‌منظور توسعه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی باید به فن‌های تیم‌سازی و آموزش کار تیمی بیش از پیش توجه کنند؛ چراکه دانش‌آفرینی و خلق دانش، پدیده‌ای جمعی است و از طریق کار تیمی دانش مورد نیاز سازمان خلق می‌شود و به‌تبع آن توانایی سازمان در مواجهه با تغییرها (انطباق‌پذیری سازمانی) ارتقا می‌یابد.

ه) در نهایت، پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه به منظور ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی به اشاعه دانش‌آفرینی سازمانی اهتمام ورزند؛ یعنی تمهیدهایی را با برنامه‌ریزی‌های کاربردی در راستای هدفمندکردن جلسه‌ها و نشست‌های مشترک با کارمندان دانشگاه تدارک ببینند که برای ترویج آن می‌توانند برای جلسه‌های برگزار شده مزایای مادی و معنوی در نظر بگیرند.

منابع

- ابطحی، سیدحسین و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، «مدیریت دانش در سازمان»، تهران: نشر پیوند نو.
- اسدی، حسن؛ گودرزی، محمود و قربانی، محمدحسین (۱۳۸۸)، «رابطه بین انطباق‌پذیری و مشارکت سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران»، *نشریه علوم حرکتی و ورزشی*، شماره ۱۳: ۱۲۷-۱۳۶.
- جمال‌زاده، محمد؛ غلامی، یونس و حسن‌سیف، محمد (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و اراده الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی»، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، شماره ۲: ۶۳-۸۶.
- دری، بهروز و طالب‌نژاد، احمد (۱۳۸۷)، «بررسی عوامل راهبردی دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۴۹: ۱-۲۱.
- سعادت، سیدعلی؛ نصراصفهان‌نی، علی و الهیاری، سمیه (۱۳۸۹)، «رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی»، *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، شماره ۴۵ و ۴۶: ۳۸-۴۶.
- سنجقی، ابراهیم و دیگران (۱۳۹۰)، «اثر میانجی‌گری فرهنگ انطباق‌پذیری بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های منتخب در زنجیره تأمین فناوری‌های دفاعی)»، *بهبود مدیریت*، شماره ۳: ۱۲۲-۱۳۹.
- سیدجوادی‌ن، سید رضا؛ امامی، مصطفی و رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)»، *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، شماره ۱۲: ۱۰-۳۲.
- صبور، منوچهر (۱۳۸۸)، «جامعه‌شناسی سازمان‌ها»، تهران: نشر شب‌تاب.
- عباس‌زاده، محمد و مقتدایی، لیلا (۱۳۸۸)، «بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش‌آفرینی»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، شماره ۱: ۱-۲۵.

- قانع‌راد، محمدامین؛ طلوع ابوالقاسم، خسرو و خاور، فرهاد (۱۳۸۷)، «عوامل، انگیزش‌ها و چالش‌های تولید دانش در بین نخبگان علمی»، *سیاست علم و فناوری*، شماره ۱(۲): ۷۱-۸۵.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، «جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکردهای جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت»، تهران: انتشارات سمت.
- مقتدایی، لیلا (۱۳۹۰)، بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و تعامل اجتماعی با فرایند دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان، پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی گروه علوم تربیتی.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵)، «بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های دولتی»، *فرهنگ مدیریت*، سال چهارم، شماره ۱۳: ۱۷۱-۱۹۲.
- نوناکا، ایکو جیرو و تاکوچی، هیروتاكا (۱۳۸۵)، «مدیریت دانش شرکت‌های دانش‌آفرین»، مترجمان علی عطافر، جبار اسلامی، آناهیتا کاوه و سعید آنالویی، قم: انتشارات سما قلم.

- Goucher, Nancy Patricia (2007), **Organizational Knowledge Creation to Enhance Adaptive Capacity Exploratory Case Studies in Water Resource Management**, Waterloo, Ontario, Canada.
- Sherif, Karma. Xing, Bo (2006), Adaptive processes for knowledge creation in complex systems: The case of a global IT consulting firm , **Information & Management**, No43: 530° 540
- Strichman, Nancy Jill (2005), " **Assessing Nonprofits Organizational Readiness for Adaptive Capacity**", the dissertation of PhD, University of Pittsburgh, School of Education, pp:1-197.
- Strichman, Nancy. Marshood, Fathi (2010), Adaptive Capacity and Social Change. Introduction: A Conceptual Framework. **Organizational Learning and Long-term Stability** , **New England Journal of Public Policy**, Vol 23, pp: 3-23.
- Sussman, Carl (2004), Building Adaptive Capacity: *The Quest for Improved Organizational Performance*”, **The Nonprofit Quarterly**, pp: 1-18 (www.wiciv.org).
- Wei Yang, Chen. Chieh Fang. Lin, Julia (2010), "Organisational knowledge creation strategies: A conceptual framework", **International Journal of Information Management**, Vol 30, pp: 231° 238