

بررسی رابطه بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران

نادی علیزاده

گروه کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز محمودآباد واحد نور، مازندران، ایران (نویسنده مسئول).

Nadi.alizadeh.noor@gmail.com

فرانک پایدار

گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز محمودآباد واحد نور، مازندران، ایران.

حمزه علی انصاری

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز محمودآباد واحد نور، مازندران، ایران.

چکیده

هدف پژوهش: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران بوده است.

روش پژوهش: این تحقیق بر حسب هدف از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از گروه پیمایشی، همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری: جامعه آماری آن، کلیه مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران بوده است که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۸۶ نفر انتخاب شدند.

روش انجام پژوهش: در پژوهش حاضر، برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در روش کتابخانه‌ای (شامل حضوری و دیجیتالی) با استفاده از ابزار فیش‌برداری و در روش میدانی با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد نسبت به گردآوری داده‌ها اقدام شده است.

یافته و نتیجه پژوهش: آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون پیرسون و تحلیل رگرسیون، با به کارگیری نرم‌افزار SPSS انجام شد و برای بررسی وضعیت موجود متغیرهای تحقیق از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. در نهایت، دو فرضیه تحقیق تأیید شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد هم‌چنین نشان داده شد از دیدگاه مدیران، بین مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ۳۰ درصد تغییرات متغیر ملاک (هوش سازمانی) توسط متغیر پیش‌بین (مدیریت دانش) تعیین می‌شود ولی رابطه بین مدیریت دانش و چابکی سازمان معنی‌دار نمی‌باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، هوش سازمانی، چابکی سازمانی.

مقدمه

پیچیده امروزی که هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است، بی‌تردید، مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند (زندحسامی و همکاران، ۱۳۸۸).

به این ترتیب در سازمان‌ها عوامل زیادی ممکن است به بسترسازی چابکی کمک نمایند، مدیریت دانش و هوش سازمانی از مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند باعث چابکی در سازمان شوند. بالطبع هر سازمانی به منظور اینکه پاسخگوی نیازهای کارکنان و جامعه باشد ملزم است متناسب با شرایط حاکم بر سازمان تغییر یافته و خود را با شرایط جدید وفق دهند، در غیر این صورت سرنوشت سازمان جز رکود، بی‌علاقگی، بی‌میلی و حتی تهدید برچیده شدن و از بازار خارج شدن نخواهد بود. بنابراین از جمله ابزارهایی که سازمان به وسیله آن می‌تواند برای مواجهه با محیط بی‌ثبات و غیرقابل پیش‌بینی از آن استفاده کند، بهره‌گیری از رویکرد چابکی سازمانی است. مفهوم چابکی سازمانی به معنی داشتن توانایی تطبیق و پاسخگویی نسبت به تغییرات پیش‌رو در محیط می‌باشد (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۴).

بطور کلی چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا می‌دهد و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان می‌شود (رحمانی، ۱۳۹۰). چابکی اهمیت فراوانی دارد، زیرا نتایج و موفقیت‌های سازمان‌های دولتی چابک جالب توجه و تحسین برانگیز است. مطالعات نشان می‌دهد که این سازمان‌ها نرخ موفقیت فزاینده‌ای (تقریباً ۲۰ درصد) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به همتایان خود به دست می‌آورند (باقرزاده و همکاران، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر هوش سازمانی با تاثیرگذاری بر مدیریت دانش می‌تواند چابکی سازمان را بهبود بخشد (رنجبرچی و همکاران، ۱۳۸۸). در این راستا پژوهش حاضر به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و

کسب و کار و اراییه‌ی خدمت در هزاره‌ی سوم دارای شرایط ویژه‌ای است. رقابت بین سازمان‌ها هر روز فشرده‌تر می‌شود و نرخ نوآوری رو به افزایش است. رقابت بین سازمان‌ها باعث شده است که به منظور کاهش هزینه‌ها، نیروی انسانی را کاهش دهند و کاهش نیروی انسانی، سازمان‌ها را بر آن داشته است که نسبت به صریح کردن دانش ضمنی موجود نزد کارکنان اقدام کنند. جوامع علمی بر این باورند که سازمان‌ها با قدرت دانش می‌توانند برترهای بلند خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند (استیفانی، ۱۳۹۳).

از این‌رو در دنیای امروزی، بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های ما مبتنی بر اطلاعات است و زمان کمتری برای کسب تجربه و به دست آوردن دانش وجود دارد؛ در این شرایط، سازمان‌ها براساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند و در این میان مدیریت دانش، با در اختیار داشتن ابزارهای لازم، فرصت خوبی برای به‌سازی عملکرد منابع انسانی و نیز مزایای رقابتی ایجاد می‌کند (هرسی و بلاچارد، ۲۰۰۱). به عبارتی دیگر مدیریت دانش، فرآیند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای است که بتوان آن را به شیوه‌ای اثربخش در سازمان به کار برد (هافمن و همکاران، ۲۰۰۵). هم‌چنین در دنیای سازمانی نیز وضع به همین منوال است، بخصوص این که در عصر حاضر هر چه زمان جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ابزار مکانیکی هوشمند نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش دارند. در چنین شرایط متغییر فراگیری، سازمان‌ها برای حفظ توان رقابتی ناچارند خود را با شرایط متلاطم و متحول محیطی وفق دهند. و به اصطلاح چابک شوند و به دنبال پارادیم چابکی سازمان برای پاسخگویی به این تغییرات باشند. از طرفی در سازمان

چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران
رابطه وجود دارد؟

اهداف پژوهش

الف) اهداف کلی

شناسایی رابطه بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و
چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران

ب) اهداف جزئی:

شناسایی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در
مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران

شناسایی رابطه بین مدیریت دانش و چابکی سازمان در
مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران

شناسایی رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمان
در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی پژوهش:

بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان
در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود
دارد.

فرضیه جزئی پژوهش:

بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در مدیران
دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

بین مدیریت دانش و چابکی سازمان مدیران دانشگاه
علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

بین هوش سازمانی و چابکی سازمان مدیران دانشگاه
علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

تعریف چابکی

به زعم شریفی و ژانگ^۲ (۱۹۹۹)، چابکی به معنای
توانایی هر سازمان در احساس، ادراک، و پیش‌بینی تغییرات
موجود در محیط کسب و کار است. چنین سازمان‌هایی باید
بتوانند تغییرات محیطی را تشخیص و به آنها به عنوان
عوامل رشد و شکوفایی بنگرند (جعفرنژاد و شهابی،
۱۳۸۶). برایان ماسکل^۳ (۲۰۰۱)، چابکی را توانایی رونق و

شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیرقابل پیش‌بینی
تعریف کرده است. چابکی مجموعه‌ای از توانمندی‌ها و
شایستگی‌هایی است که باعث بقا و رشد سازمان در
رویارویی با محیط‌های مملو از شرایط عدم قطعیت می‌شود.
در تعریف دیگری چابکی به توانایی خلاقیت و
پاسخگویی به تغییرات به منظور رسیدن به منافع مورد نظر
در یک محیط متلاطم کسب و کار گفته می‌شود (زالاگر و
وورل^۴، ۲۰۰۸). ورنادات^۵ (۱۹۹۹) معتقد است چابکی را
می‌توان به صورت همسویی نزدیک سازمان با نیازهای
متغیر کاری، در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف نمود.
کای و پرینس^۶ (۲۰۰۳) معتقدند چابکی به معنای واکنش
به تغییرات ناگهانی و رفع نیازهای متغیر مشتریان براساس
مؤلفه‌هایی همچون قیمت، مشخصه، کمیت، کیفیت و
تحويل به موقع است. به طور کلی چابکی، توانایی یک
سازمان برای درک تغییر محیطی و سپس پاسخگویی سریع
و کارآ به آن تغییر است. این تغییر محیطی می‌تواند تغییرات
تکنولوژیک و کاری، یا تغییر نیاز مشتری باشد (فتیحان و
همکاران، ۱۳۸۴).

تعریف چابکی سازمانی

مفهوم چابکی را برای اولین بار در سال ۱۹۹۹ موسسه
یاکوکا^۷ به کار گرفت. در گزارشی که این آژانس ارائه کرد،
چابکی امکانی اساسی برای تولیدات جدید معرفی شده
است (نیگل و داو^۸، ۱۹۹۱). اصطلاح چابک سرعت
واکنش و انعطاف‌پذیری سازمان را در مواجهه با رویدادهای
داخل و خارج بیان می‌کند. برای اینکه سازمان‌ها به سرعت
و با انعطاف‌پذیری کامل عمل کنند، به کارگیری فناوری‌ها
و سیستم‌های اطلاعاتی به روز، سرمایه‌گذاری بر روی
کارکنان دانشی، انسجام در فرایندهای کسب و کار، هم سو
شدن با اشکال مجازی سازمان‌ها، همکاری داخلی و
خارجی و دستیابی به زنجیره عرضه یکپارچه هستند (برو
و همکاران^۹، ۲۰۰۱).

از طرفی دیگر میسون-جونز^{۱۰} (۲۰۰۰)، در مقاله خود،
استفاده از دانش کسب و کار و فرصت‌های ایجاد شده به

واسطه سازمان‌های مجازی را با عنوان چابکی سازمان نام برده است. به نظر ون هوگ^{۱۱} و همکارانش^{۱۲} (۲۰۰۱)، چابکی سازمانی به واسطه به دست آوردن توانمندی‌های ضروری با استفاده از تفکر و پاسخگویی به نیازهای مشتریان حاصل می‌شود. ایتکن^{۱۳} و همکارانش (۲۰۰۲) نیز توانایی تشخیص نیاز، پاسخ سریع، انعطاف‌پذیری و تولید هم زمان را از ویژگی‌های چابکی سازمانی نام برده‌اند. استراتن و واربرین^{۱۴} (۲۰۰۲) در تحقیق خود به این اشاره کردند که وجود تقاضای متغیر و در نتیجه، تولید محصولات نوآورانه از عوامل اصلی ایجادکننده چابکی در سازمان‌هاست (اگاروال^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۷). کومر و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهش‌های خود چابکی سازمانی را توانایی انعطاف‌پذیری نهاد حساس به منظور پاسخگویی سریع به تغییرات برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده تعریف کرده‌اند. البته با این توضیح که این کار را در محدوده زمانی بسیار کوتاه انجام می‌دهد؛ از وسایل مقرون به صرفه، ساده و با کیفیت در محیط پویا استفاده می‌کند و دانش و تجربیات قبلی خود را، به منظور یادگیری از محیط داخلی و خارجی خود به روز می‌کند (فرناندس و ریبریو^{۱۶}، ۲۰۱۰).

ابعاد هوش سازمانی از دیدگاه آلبرخت (۲۰۰۳)

آلبرخت هوش سازمانی را چنین تعریف می‌کند: توانایی یک سازمان در هماهنگ نمودن و یکپارچه‌سازی کل نیروی ذهنی و هوش موجود خود و تمرکز بر این نیرو برای دستیابی به رسالت سازمان. وی هوش سازمانی را شامل هفت مولفه می‌داند که شامل بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، کاربرد دانش و فشار عملکرد است.

طبق نظر آلبرخت سازمانی که در جهت پتانسیل‌نهایی خویش در حرکت است برای یک توسعه‌ی همه‌جانبه باید بطور مداوم در هر هفت مولفه کلیدی پیشرفت کند.

آلبرخت، عملیاتی شدن هوش سازمانی را مستلزم در نظر گرفتن سه موضوع می‌داند:

۱- رهبران و مدیران سازمان درباره اینکه چگونه می‌توانند هوشمندانه‌تر عمل نمایند؛ تفکر و گفتگو نمایند. بهترین راه برای رهبران ارشد یک سازمان اندیشیدن و صحبت کردن درباره اقدام مهم به عنوان عمل یا عملیات با هوش می‌باشد. همیشه باید این سؤال توسط رهبران مطرح شود که چگونه هوشمندانه‌تر عمل کنیم؟

۲- اجازه فکر کردن به افراد داده شود. زمانی که حتی پائین‌ترین رده کارکنان سازمان بدانند که ایده‌ها، تجربیات، بینش‌ها و پیشنهاداتش شنیده و قدردانی خواهد شد؛ در واقع سازمان قدرت ذهنی چشمگیری را بیش از آن مقدار که برای آن پول پرداخته است؛ آزاد می‌نماید.

۳- حمله بی‌پایان، بی‌رحمانه و نظام‌مند به عوامل کندذهنی جمعی نظیر ساختارهای سازمانی‌ای که بی‌ربط و غیرهوشمند ایجاد شده‌اند؛ رفتارهای ناعادلانه یا نادرست مدیران عالی که اخلاق و مفهوم سرنوشت مشترک را تخریب می‌کنند؛ مدیران ناشایست، غیرموثر و شکست خورده و ضعیف و حتی گاهی اوقات فقدان چشم‌انداز یا رسالت به وضوح تعریف شده و یا وجود خط‌مشی‌ها و قوانین و رویه‌هایی که فرآیند خلق ارزش را در سازمان بی‌نتیجه می‌نمایند؛ سایر عواملی که بدانها اشاره شد. بطور کلی باهوش‌ترین سازمان‌ها بر این اساس عمل می‌کنند که هیچ وقت خوب به اندازه کافی خوب نیست و در تمامی اقتصادهای توسعه‌یافته از کار با اشیا به سمت کار فکری حرکت کرده‌اند^{۱۷} و در نهایت به عنوان علاج آخر در برابر شکست‌های بسیار بد نظام‌های آموزش عمومی در زمینه پرورش افراد هوشمندی که سازمان‌ها بدانها نیازمندند؛ سازمان‌ها در نقش مربی شایستگی فکری کارکنانشان خواهند بود. در پاسخ به این سؤال که از کجا روش‌هایی جهت ادامه فعالیت سازمان را به شکل مؤثرتر و کارآمدتر پیدا کنیم؛ آلبرخت این گونه بیان می‌کند که راه‌حل‌هایی جهت باهوش‌تر ساختن افراد وجود دارد و به عبارت دیگر

حداکثری فراهم شود، فرآیندهای نگهداری دانش را شامل می‌گردد. سازمان شما می‌تواند دانش را در آرشيو نقشه‌ها، دستورالعمل‌ها، روش‌ها و حتی کتابخانه تخصصی سازمان شما نگهداری کند.

تسهیم و تبادل دانش: دانش بایستی در سازمان شما به راحتی تبادل شود. مسأله وقتی پیچیده می‌شود که بخش عمده از دانش سازمانی شما در اذهان نخبگان است و استخراج آن فرآیندهای خاص خود را می‌طلبد. به اشتراک‌گذاری دانش، ممکن است از طریق جلسات بحث گروهی، سؤال و جواب با نخبگان و یا حتی ارسال یک ایمیل به اعضای سازمان باشد. به کارگیری و توسعه دانش: فرآیندهایی که دانش گرفته شده از دیگران را با توجه به این امکانات دانشی خود، توسعه می‌دهد و نیز امکان به کارگیری دانش در ساحت‌های مختلف کاری شما را برآورده می‌سازد، منظور است. در حقیقت دانش به کار گرفته شده بایستی اثر خود را در افزایش اثربخشی یا افزایش بهره‌وری سازمان شما نشان دهد.

ارزیابی دانش: در پایان هر سیکل دانشی، بایستی دانش به دست آمده به لحاظ میزان رشدی که در سازمان ایجاد نموده، ارزیابی شود. ارزیابی دانش، فرآیندهای گوناگونی دارد که هر یک با توجه به نوع اهداف سازمان، تحلیل هزینه‌ها و درآمدها، به نتایج کیفی و کمی می‌پردازد (افرازه، ۱۳۸۴).

پیشینه پژوهش

الف) پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
قائم آقایی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی با مدیریت دانش و چابکی سازمانی مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خوزستان به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای مدیریت دانش و چابکی سازمانی با هوش سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. اما در تحلیل رگرسیون به شیوه ورود همزمان، تنها مدیریت دانش با میزان تأثیرگذاری ۰/۹۱۶

آموزش افراد جهت استفاده بهتر از پتانسیل واقعی کل نیروی ذهن آنها یک راه‌حل است. در این رابطه ده مهارتی که هر فرد با روش‌های متفاوتی می‌تواند به آن دست یابد و به کارگیرد عبارتند از:

- ۱- انعطاف‌پذیری ذهنی یا تحمل ابهام؛
 - ۲- گشودگی در برابر اطلاعات جدید؛
 - ۳- ایجاد ظرفیت برای تفکر نظام‌مند؛
 - ۴- ایجاد ظرفیت برای تفکر انتزاعی؛
 - ۵- مهارت در تولید اندیشه و طرز فکر؛
 - ۶- تفکر مثبت؛
 - ۷- شوخ طبعی؛
 - ۸- جرات روشنفکری؛
 - ۹- سماجت، مقاومت و مخالفت در فرهنگ‌پذیری و فرهنگ‌آموزی؛
- ۱۰- هوش هیجانی^{۱۸} (البرخت، ۲۰۰۳).

ابعاد مدیریت دانش

مدیریت دانش دارای ابعاد زیر می‌باشد (افرازه، ۱۳۸۴):
کشف دانش: فرآیندهایی که دانش مورد نیاز شما را پیدا کند و مهم‌تر از آن در جهت نمایان ساختن نیاز شما به دانش خاص، نیازآفرینی کند، کشف دانش محسوب می‌شود. شناسایی منابع دانشی درون و بیرون سازمان در این حوزه بسیار مهم است. خلق دانش: فرآیندی است که طی آن، دانش مورد نیاز شما در داخل سازمان، خلق می‌شود. به عنوان مثال، روش جدیدی از پاسخگویی به نیازهای مشتریان، می‌تواند دانشی باشد که در بخش بازاریابی و فروش شما توسط پرسنل پشتیبانی، کشف شده باشد. کسب دانش: فرآیندهایی که طی آن دانش مورد نظر، در اختیار سازمان قرار می‌گیرد. مثلاً سازمانی که اقدام به استخدام چند فرد ماهر در زمینه طراحی محصول می‌نماید؛ در حقیقت، دانش این افراد را کسب کرده است

نگهداری دانش: اینکه چه دانشی در کجا و تا کی باقی بماند و این نگهداری چگونه باشد که قابلیت بازاریابی

مهم‌ترین متغیر در تبیین هوش سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان بوده است.

گوردزی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش و تاثیر آنها بر چابکی سازمان»، به این نتیجه رسید که از لحاظ ارزیابی از هوش سازمانی، مدیریت دانش و چابکی سازمانی بین کارکنان با گروه‌های سنی مختلف و سنوات خدمت مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، همسویی و تجانس، ... خلق و تسهیم و کاربرد دانش را تسهیل می‌کند و باعث ایجاد یک فضای کاری چابک می‌شود؛ لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران به تقویت هوش سازمانی و مدیریت دانش توجه بیشتری نمایند تا چابک‌سازی آسان گردد.

شیرین‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش سازمانی با چابکی سازمان (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی)»، به این نتیجه رسید که هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با چابکی سازمانی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ($p < 0.05$)

حجتی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت دانش با چابک‌سازی سازمانی در کارکنان دانشگاه شاهد تهران»، نتایج موید اثرات ابعاد هوش هیجانی و مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمانی است. هم‌چنین آزمون همبستگی برمی‌آید بین مدیریت دانش و چابک‌سازی سازمانی همبستگی بیشتری وجود دارد البته این به معنی عدم ارتباط با هوش هیجانی نمی‌باشد چنانچه برطبق آزمون تحلیل واریانس دوطرفه بدست آمده هر دو متغیر مستقل دارای تاثیر توأمان بر روی چابک‌سازی سازمانی می‌باشند یعنی کارکنان و مدیران که دارای هوش هیجانی بالا می‌باشند در پیاده‌سازی ابعاد مدیریت دانش موفق‌تر عمل نموده‌اند و سازمان باید با بکارگیری خلاقیت و نوآوری در شناسایی شخصیت دانشجویان و نحوه

برخورد با آنها و هم‌چنین توجه به کیفیت خدمات خود و سطح انتظارات آنها باعث بدست آوردن مزیت رقابتی برای سازمان خود شود.

محرابی کالی (۱۳۹۲) در پایان‌نامه خود به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران پرداخت. نتایج این آزمون در سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ حاکی از وجود توزیع نرمال در متغیرهای تحقیق می‌باشد. هم‌چنین با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون که بررسی بین فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش حاکی از این است که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین هوش سازمانی و ابعاد آن و مدیریت دانش سازمانی در شرکت سهامی بیمه ایران رابطه معناداری وجود دارد.

ب) پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

امیرنژاد^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان عوامل موثر بر چابکی سازمانی در بین کارکنان شرکت نفت جنوب به این نتیجه رسید که تمامی شش عامل تاثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی کارکنان دارند و در بین عوامل بررسی شده، کارکردهای مدیریتی کارکنان بیشترین تاثیر را بر چابکی سازمانی کارکنان شرکت ملی نفت جنوب در استان خوزستان دارد.

صلواتی و رشادت^{۲۰} (۲۰۱۴) در پژوهشی تاکید کردند که مدیریت دانش با چابکی سازمانی ارتباط دارد و با افزایش مدیریت دانش، چابکی سازمان افزایش می‌یابد.

نتایج پژوهش کوهندل^{۲۱} و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که دانش و هوش سازمانی تصمیم‌گیری را در جهان رقابتی و متنوع اطلاعاتی آسان می‌نماید و میزان بالای اطلاعاتی و تجربیات سرعت واکنش در برابر تغییر محیطی را افزایش می‌دهد. کاربرد مدیریت دانش همراه با تکنولوژی اطلاعات، فرهنگ، ساختار و انگیزه معیار عمل موفقیت برای هوش سازمانی می‌باشد.

چن^{۲۲} (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان داد که منعطف بودن تکنولوژی اطلاعات باعث چابکی سازمان می‌شود و

سیستم‌ها اطلاعاتی به عنوان سیستم‌های هوشمند ارزش استراتژیک دارند و چابکی سازمانی می‌تواند باعث مزیت رقابتی شود (به نقل از گودرزی، ۱۳۹۴).

پتاس و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان اندازه‌گیری هوش سازمانی چند بعدی برای تعیین ظرفیت آموزش فنی دختران در ترکیه نشان دادند که سطح کلی هوش سازمانی نهاد آموزش و پرورش فنی دختران در ترکیه در گزینه سطح متوسط قوی‌تر بود. هم‌چنین هوش سازمانی به طور کلی با توجه به مناطق و نواحی مختلف متفاوت نبود؛ در حالی که بین معلمان و مدیران متفاوت بود.

نتایج پژوهش لفتهر^{۳۳} و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد فقط ۱۳ درصد کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا هستند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناسند. با این حال، تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داد هوش سازمانی در این شرکت‌ها در حد متوسط و بالاتر بوده است.

واسیلاچ و پرجنرین^{۲۴} (۲۰۰۷) در بررسی هوش سازمانی، استانداردها و شفاف‌سازی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که برخی از خصایص مراکز آموزش عالی، مانعی برای تقویت هوش سازمانی هستند، اما از طرفی عوامل اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی مختلفی در این مراکز وجود دارند که امکان افزایش هوش سازمانی را فراهم می‌نمایند.

آلبراخت (۲۰۰۳) در پژوهشی با «عنوان بررسی هوش سازمانی» با طراحی چارچوبی نظری، به بررسی این موضوع در بین مدیران استرالیایی پرداخته و نظریات نمونه‌ای ۲۰۰ نفر از آنان را در مورد هوش جمعی جمع‌آوری کرده است. نتایج مطالعه نشان داد که مدیران استرالیایی با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود می‌توانند به درک و آگاهی بهتری از سازمان‌شان برسند و نگاه جدیدتری به آن داشته باشند (اسکندری، ۱۳۸۹).

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. هم‌چنین این پژوهش از نظر هدف در رسته تحقیقات کاربردی قرار دارد.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران که مشغول به کار هستند، می‌باشد که تعداد آنها برابر با ۱۱۰ نفر می‌باشد.

حجم نمونه و روش تعیین آن

به منظور برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری برابر می‌باشد با ۱۱۰ نفر، بنابراین براساس جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه برابر می‌شود با ۸۶ نفر. هم‌چنین به منظور انتخاب نمونه‌ها از جامعه مدیران به روش تصادفی ساده از جامعه انتخاب شدند.

جدول ۱- توزیع فراوانی حجم جامعه و نمونه آماری

گروه	حجم جامعه N=	حجم نمونه n=
مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران	۱۱۰	۸۶

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق سه پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه اول، پرسشنامه استاندارد پرسشنامه مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹) متشکل از ۲۱ سوال و دارای چهار بعد عبارتند از: خلق دانش (۵ سوال)، بکارگیری دانش (۶ سوال)، انتقال دانش (۵ سوال)

و نگهداری دانش (۵ سوال) با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق، کاملاً موافق) می‌باشد، استفاده شد. پایایی این پرسشنامه توسط جعفرنژاد (۱۳۹۴) ۰/۹۳ گزارش شده است.

پرسشنامه دوم پرسشنامه پرسشنامه‌ی هوش سازمانی البرخت (۲۰۰۳) مشتمل بر ۴۹ گویه و دارای هفت بعد

پژوهش بهادری خسرو شاهی و حبیبی کلیبر (۱۳۹۵) ۰/۹۳ گزارش گردید.

تجزیه و تحلیل استنباطی

همان طور که می‌دانیم این تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد و در پی تعیین رابطه بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران می‌باشیم. برای این منظور پس از جمع‌آوری اطلاعات مربوط به متغیرهای تحقیق آزمون کولموگروف - اسمیرنف را انجام می‌دهیم که مشخص نماییم آیا داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها (متغیرهای بیان شده) نرمال‌اند یا خیر؟ در صورت نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های پارامتری جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده می‌کنیم، در غیر این صورت ضریب ناپارامتری استفاده خواهیم کرد.

جدول ۲ نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن متغیرها در هر گروه را نشان می‌دهد، نحوه نتیجه‌گیری در این آزمون بدین صورت است که اگر میزان sig. کمتر از ۰/۰۵ باشد، داده غیر نرمال و اگر بیشتر از ۰/۰۵ باشد، داده‌ها نرمالند.

جدول ۲- آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	آماره کولموگروف - اسمیرنف	sig	نتیجه آزمون
مدیریت دانش	۰,۹۷	۰,۲۹۸۹	نرمال است.
هوش سازمانی	۰,۷۰	۰,۷۰۶۷	نرمال است.
چابکی سازمانی	۰,۷۶	۰,۶۰۴۳	نرمال است.
خلق دانش	۱,۱۵	۰,۱۴۲۶	نرمال است.
حفظ و نگهداری دانش	۰,۹۶	۰,۳۰۹۷	نرمال است.
انتقال دانش	۱,۳۵	۰,۰۶۰۷	نرمال است.
بکارگیری دانش	۱,۳۸	۰,۰۶۵۲	نرمال است.
چشم انداز راهبردی	۱,۳۶	۰,۰۶۸۵	نرمال است.
سرنوشت مشترک	۱,۱۴	۰,۱۵۰۷	نرمال است.
میل به تغییر	۰,۹۷	۰,۳۰۲۵	نرمال است.
روحیه	۱,۰۸	۰,۱۹۳۲	نرمال است.
توافق و اتحاد	۰,۸۵	۰,۴۶۹۳	نرمال است.
کاربرد دانش	۰,۸۹	۰,۴۰۰۳	نرمال است.

شامل چشم‌انداز مشترک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد (هر کدام با ۷ سوال) که در طیف لیکرت و پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالفم - مخالفم - نظری ندارم - موافقم - کاملاً موافقم) بوده است. حداقل نمره در این آزمون ۴۹ و حداکثر ۲۴۵ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط ابزری و ستاری قهفرخی (۱۳۸۵) ۰/۹۳ گزارش شده است. هم‌چنین پایایی بدست آمده از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت در پژوهش‌های شامل: پژوهش باقرزاده و دیباور ۰/۹۲ هم‌چنین پایایی بدست آمده در پژوهش اردلان و همکاران ۰/۹۳ و پایایی بدست آمده در پژوهش باب‌الحوائجی و همکاران ۰/۹۲ بوده است.

پرسشنامه سوم پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی اسپایدرز (۲۰۰۷) ساخته شده است و شامل ۳۰ سوال است که به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار کم نمره ۱ تا بسیار زیاد نمره ۵) نمره‌گذاری می‌شود. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که در حد مطلوب گزارش گردید (کلانی و همکاران، ۱۳۹۲) و هم‌چنین در

متغیرهای تحقیق از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم و از آنجائی که گویه‌های پرسشنامه‌ها با طیف پنج گزینه‌ای می‌باشند، بنابراین میانگین کسب شده برای هر متغیر را با مقدار ثابت ۳ (میانگین، میانه) مقایسه می‌کنیم، فرضیه صفر در این آزمون برابری میانگین با مقدار ۳ است و زمانی که مقدار t محاسباتی بزرگ و یا مقدار sig. کوچکتر از ۰/۰۵ باشد فرضیه برابری رد شده و سپس با توجه به میانگین متغیر در مورد وضعیت متغیر نتیجه می‌گیریم.

همانطور که از جداول ۲ ملاحظه می‌شود، تمامی متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند، در نتیجه جهت آزمون برای این متغیرها از آزمون پارامتری استفاده می‌کنیم.

ارزیابی وضعیت موجود و مطلوب مولفه‌های مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان

پس از آزمون نرمال بودن متغیرها و ارائه شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق، به بررسی وضعیت موجود متغیرهای تحقیق می‌پردازیم. برای بررسی وضعیت موجود

جدول ۳- بررسی وضعیت موجود متغیرهای پژوهش، براساس آزمون t تک نمونه‌ای

متغیرها	میانگین	انحراف از معیار	مقدار ثابت مورد آزمون ۳		
			آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
خلق دانش	۲,۶۳	۰,۶۹	-۵,۰۶	۸۵	۰,۰۰۰۰۹
حفظ و نگهداری دانش	۲,۶۸	۰,۷۰	-۴,۲۴	۸۵	۰,۰۰۰۰۱
انتقال دانش	۲,۹۰	۰,۶۰	-۱,۵۴	۸۵	۰,۱۲۸۴
بکارگیری دانش	۲,۷۴	۰,۷۸	-۳,۱۰	۸۵	۰,۰۰۲۶
مدیریت دانش	۲,۷۱	۰,۵۸	-۴,۵۷	۸۵	۰,۰۰۰۰۹
چشم‌انداز راهبردی	۳,۲۷	۰,۶۶	۳,۷۸	۸۵	۰,۰۰۰۰۳
سرنوشت مشترک	۳,۳۱	۰,۶۷	۴,۳۰	۸۵	۰,۰۰۰۰۹
میل به تغییر	۳,۱۹	۰,۵۷	۳,۱۳	۸۵	۰,۰۰۲۴
روحیه	۳,۲۳	۰,۶۷	۳,۲۱	۸۵	۰,۰۰۱۹
توافق و اتحاد	۳,۶۳	۰,۴۴	۱۳,۱۶	۸۵	۰,۰۰۰۰۹
کاربرد دانش	۳,۳۵	۰,۶۰	۵,۴۶	۸۵	۰,۰۰۰۰۹
فشار عملکرد	۲,۹۳	۰,۶۷	-۰,۹۵	۸۵	۰,۳۴۵۱
هوش سازمانی	۳,۲۵	۰,۴۷	۴,۸۰	۸۵	۰,۰۰۰۰۹
چابکی سازمانی	۲,۷۵	۰,۵۹	-۳,۸۷	۸۵	۰,۰۰۰۰۲

است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر حفظ و نگهداری دانش در حد کمتر از متوسط و نامطلوبی قرار دارد. متغیر انتقال دانش دارای میانگین ۲/۹۰، انحراف از معیار ۰/۶۰، مقدار آماره t برابر با ۱/۵۴- که با توجه به مقدار sig. که بیشتر از ۰/۰۵ است، فرضیه صفر در آزمون؛ تایید شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر انتقال دانش در حد متوسط قرار دارد. متغیر بکارگیری دانش دارای میانگین ۲/۷۴، انحراف

همانطور که ملاحظه می‌گردد، متغیر خلق دانش دارای میانگین ۲/۶۳، انحراف از معیار ۰/۶۹، مقدار آماره t برابر با ۵/۰۶- که با توجه به مقدار sig. که کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه صفر در آزمون؛ تایید شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران مازندران، متغیر خلق دانش در حد کمتر از متوسط قرار دارد. متغیر حفظ و نگهداری دانش دارای میانگین ۲/۶۸، انحراف از معیار ۰/۷۰، مقدار آماره t برابر با ۴/۲۴- که با توجه به مقدار sig. که کمتر از ۰/۰۵

متوسط قرار دارد. متغیر کاربرد دانش دارای میانگین $3/35$ ، انحراف از معیار $0/60$ ، مقدار آماره t برابر با $5/46$ که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر کاربرد دانش در حد بیشتر از متوسط قرار دارد. متغیر فشار عملکرد دارای میانگین $2/93$ ، انحراف از معیار $0/67$ ، مقدار آماره t برابر با $0/95$ - که با توجه به مقدار $sig.$ که بیشتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ تایید شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر فشار عملکرد در حد متوسط قرار دارد. متغیر هوش سازمانی دارای میانگین $3/25$ ، انحراف از معیار $0/47$ ، مقدار آماره t برابر با $4/80$ که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر هوش سازمانی در حد بیشتر از متوسط قرار دارد. متغیر چابکی سازمانی دارای میانگین $2/75$ ، انحراف از معیار $0/59$ ، مقدار آماره t برابر با $3/78$ - که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر چابکی سازمانی در حد کمتر از متوسط قرار دارد.

حال برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون خطی استفاده می‌گردد. قابل ذکر است که برای استفاده از تحلیل رگرسیون باید داده‌ها زوجی باشند، یعنی به تعداد متغیر X همان تعداد و بصورت جفت متغیر Y داشته باشیم. فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه‌ی فوق، همانطور که بیان شده از رگرسیون خطی ساده استفاده می‌کنیم، جدول ۴ مربوط به رگرسیون بین متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل و متغیرهای هوش سازمان و چابکی سازمان به عنوان متغیرهای وابسته است.

از معیار $0/78$ ، مقدار آماره t برابر با $3/10$ - که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر بکارگیری دانش در حد کمتر از متوسط و نامطلوبی قرار دارد. متغیر مدیریت دانش دارای میانگین $2/71$ ، انحراف از معیار $0/58$ ، مقدار آماره t برابر با $4/57$ - که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر مدیریت دانش در حد کمتر از متوسط قرار دارد،

متغیر چشم‌انداز راهبردی دارای میانگین $3/27$ ، انحراف از معیار $0/66$ ، مقدار آماره t برابر با $3/78$ که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر چشم‌انداز راهبردی در حد بیشتر از متوسط قرار دارد. متغیر سرنوشت مشترک دارای میانگین $3/31$ ، انحراف از معیار $0/67$ ، مقدار آماره t برابر با $4/30$ که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر سرنوشت مشترک در حد بیشتر از متوسط قرار دارد. متغیر میل به تغییر دارای میانگین $3/19$ ، انحراف از معیار $0/57$ ، مقدار آماره t برابر با $3/13$ که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر میل به تغییر در حد بیشتر از متوسط قرار دارد. متغیر روحیه دارای میانگین $3/23$ ، انحراف از معیار $0/67$ ، مقدار آماره t برابر با $3/21$ که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر روحیه در حد بیشتر از متوسط قرار دارد. متغیر توافق و اتحاد دارای میانگین $3/63$ ، انحراف از معیار $0/44$ ، مقدار آماره t برابر با $13/16$ که با توجه به مقدار $sig.$ که کمتر از $0/05$ است، فرضیه صفر در آزمون؛ رد شده و در نتیجه؛ از دیدگاه مدیران، متغیر توافق و اتحاد در حد بیشتر از

جدول ۴- ضرایب رگرسیون خطی بین متغیرهای مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان

متغیر مستقل	متغیرهای وابسته	ضریب تعیین R ²	بتا beta	بتا استاندارد	آماره T	مقدار احتمال Sig.	نتیجه گیری
مدیریت دانش	هوش سازمانی	۰,۲۹۰	۰,۴۴	۰,۵۴	۵,۸۶	۰,۰۰۰۰	معنی دار است.
	چابکی سازمان	۰,۰۲۱	۰,۱۵	۰,۱۵	۱,۳۵	۰,۱۷۹۱	معنی دار نیست.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، متغیر مدیریت دانش با ضریب استاندارد ۰/۵۴ و مقدار t برابر با ۱/۳۵ در رابطه با متغیر چابکی سازمان معنی دار نمی‌باشد، قابل ذکر است که مقدار ضریب تعیین مدل R² برابر با ۰/۰۲۱ است. نتیجه حاصله بیانگر آن است که از دیدگاه مدیران، بین مدیریت دانش با چابکی سازمان رابطه معنادار وجود ندارد.

فرضیه اول: بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، متغیر مدیریت دانش با ضریب استاندارد ۰/۵۴ و مقدار t برابر با ۵/۸۶ در رابطه با متغیر هوش سازمانی معنی دار مثبت می‌باشد، قابل ذکر است که مقدار ضریب تعیین مدل R² برابر با ۰/۲۹۰ است. نتیجه حاصله بیانگر آن است که از دیدگاه مدیران، بین مدیریت دانش با هوش سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. متغیر مدیریت دانش با ضریب استاندارد

جدول ۵- نتایج آزمون همبستگی مدیریت دانش با هوش سازمانی

هوش سازمانی		مدیریت دانش
۰/۵۳۹	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	p- مقدار	
مستقیم	رابطه	

دانش و چابکی سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مدیریت دانش و چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی پیرسون، بین مدیریت دانش و هوش سازمانی، معادل ۰/۵۳۹ است و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون، معادل ۰/۰۰۰ بدست آمد که از عدد ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین فرض محقق تایید می‌شود و بین مدیریت

جدول ۶- نتایج آزمون همبستگی مدیریت دانش با چابکی سازمانی

هوش سازمانی		مدیریت دانش
۰/۱۴۶	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۱۷۹	p- مقدار	
عدم رابطه	رابطه	

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی پیرسون، بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی، معادل ۰/۱۴۶ است و سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون، معادل ۰/۱۷۹ بدست آمد که از عدد ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین فرض صفر تایید می‌شود و بین مدیریت دانش

و چابکی سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه سوم: بین هوش سازمانی و چابکی سازمان مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی مدیریت دانش با هوش سازمانی

هوش سازمانی		چابکی سازمانی
۰/۴۵۰	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	p- مقدار	
مستقیم	رابطه	

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی پیرسون، بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی، معادل ۰/۴۵۰ است و سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون، معادل ۰/۰۰۰ بدست آمد که از عدد ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین فرض محقق تایید می‌شود و بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مستقیم وجود دارد.

یافته‌های پژوهش

این پژوهش بر مبنای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه ویژه انجام شد. در ارتباط با فرضیه اصلی پژوهش، با توجه به تحلیل آماری نشان داده است که از نظر دیدگاه مدیران، بین مدیریت دانش با هوش سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و ۳۰ درصد تغییرات متغیر وابسته (هوش سازمانی) توسط متغیر مستقل (مدیریت دانش) تعیین می‌شود هم‌چنین بین مدیریت دانش و چابکی سازمان معنی‌دار نمی‌باشد اما ۲ درصد تغییرات متغیر وابسته (چابکی سازمانی) توسط متغیر مستقل (مدیریت دانش) تعیین می‌شود. البته نتایج این پژوهش با یافته‌های قائم آقایی و همکاران (۱۳۹۵)، گودرزی (۱۳۹۴) و پورکیانی و حجینی‌پور (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

تفسیر: مدیریت دانش یکی از اساسی‌ترین و پراهمیت‌ترین اولویت سازمانی است. مدیریت دانش در جهت رسیدن به اهداف سازمانی یک امر ضروری است. نبود مدیریت دانش مناسب باعث عدم تشکیل شبکه‌های خلاقیت و نوآور همراه با کیفیت در سازمان می‌شود. هم‌چنین هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود، در راستای اهداف افزایش می‌یابد و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده در لایه‌های پنهان و غیررسمی، برای استفاده و کاربرد در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل توسعه داده می‌شوند. هوش سازمانی می‌تواند به مدیران کمک شایانی کند و آنها را قادر سازد تا با توجه به مدیریت دانش، به نیازها و مشکلات پاسخ گویند و توان عکس‌العمل به موقع در برابر تغییرات محیط را داشته باشند. لذا، مدیریت دانش منجر به چابکی و هوش سازمانی می‌شود.

در ارتباط با فرضیه اول پژوهش و با توجه به تجزیه و تحلیل آماری نشان داده شد که بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد. البته این نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات صادقی و همکاران (۱۳۹۵)، محرابی کال (۱۳۹۲)، شاهین و فحیمی‌آذر (۱۳۹۰)، کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۰)، طاهری لاری (۱۳۸۹)، کوهنلد^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۳)،

حجتی (۱۳۹۳)، قنبری و همکاران (۱۳۹۳)، باقرزاده و دیباور (۱۳۸۹)، صلواتی و رشادت (۲۰۱۴)، مهران و صمدی (۲۰۱۴)، یعقوبی و همکاران (۲۰۱۱) و بکر (۲۰۰۱) همخوانی ندارد.

تفسیر: در عصر دانایی محوری، دانش به منبع استراتژیک بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است. امروزه دانشگاه علوم پزشکی با چالش‌های فراوانی از جمله تغییرات سریع فناوری، گسترش سیستم‌ها، تقاضای متنوع جامعه، افزایش هزینه‌های آموزشی و نیاز به تطبیق با عصر دانش و اطلاعات مواجه‌اند. یکی از ابزارهایی که برای مقابله با این شرایط به کار گرفته می‌شود مدیریت دانش است (قنبری و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع هدف سازمان‌هایی که مدیریت دانش را بکار می‌گیرند این است که دانش مناسب را در زمان درست در جای درست استفاده کنند (سانتر و همکاران^{۲۰}، ۲۰۰۹). بدون تردید در محیط رقابتی امروز چابکی سازمان یک ضرورت غیرانکار است که باعث تداوم حیات سازمان می‌شود، به طور کلی، چابکی نیازمند توانایی مدیریت و کاربرد دانش است (رعناي اخوان و همکاران، ۱۳۹۵). چابکی سازمانی زمانی به دست می‌آید که مدیریت دانش و توانایی پاسخگویی، در تلاش‌های سازمانی، حالتی متعادل داشته باشند (ریک داو^{۲۱}، ۱۹۹۹). چرا که، چابکی توانایی پاسخ به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی با واکنش سریع و سودآوری است (ارندا و ورماس^{۲۲}، ۲۰۰۸) که این توانایی سازمان برای واکنش سریع و اثربخش به محیطی که سریع تغییر می‌کند است (جانسن^{۲۳}، ۲۰۱۰).

در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش و با توجه به تجزیه و تحلیل آماری نشان داده شد که بین هوش سازمانی و چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد. البته این نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات مهدی کیانی و همکاران (۱۳۹۵)، باقرزاده و اکبری دیباور (۱۳۸۹)، پورکیانی و حجینی‌پور^{۲۴} (۲۰۱۳)، محمودی و عسگری^{۲۵} (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

پرچین و واسیلاج^{۲۶} (۲۰۰۷)، مقالی و عزیزی^{۲۷} (۲۰۰۸) و البرخت (۲۰۰۲) همخوانی دارد.

تفسیر: هوش سازمانی، مهم‌ترین توانایی برای تحقق بخشیدن به این امر است؛ زیرا هوش سازمانی با تمرکز بر درک دانش و یادگیری، موجب خلق سازمان هوشمند می‌شوند؛ سازمانی که یاد می‌گیرد، دانش را هوشمندانه مدیریت (رهبری) می‌کند. بنابراین هوش سازمانی، به عنوان نتیجه به کارگیری دانش موجود در حل مسائل در زمان و مکان مناسب و پاسخگویی سریع به تغییرات تلقی می‌شود. در این نگاه؛ دانش، محور و هوش سازمانی، نتیجه به کارگیری دانش، است (استیفایی، ۱۳۹۳). این بدان معنا است که در صورت وجود مؤلفه‌های مدیریت دانش، زمینه‌ی استقرار هوش سازمانی و جمعی در دانشکده‌ها فراهم می‌آید. در واقع، اگر مدیران دانشگاه‌ها در زمینه‌های ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش سرمایه‌گذاری نمایند، پرورش هوش جمعی، تیم‌های کاری، حفظ همسویی، ایجاد شور و شوق، تلاش برای خشنودی مشتریان درونی و بیرونی سازمان میسر خواهد شد (گابور^{۲۸}، ۲۰۰۴؛ پرچین و واسیلاج^{۲۹}، ۲۰۰۷). بنابراین باید به طور مستمر چرخه‌های سیستمی دانش به یکدیگر بازخورد دهند و به کسب تجربه و یادگیری بپردازند. به طور خلاصه می‌توان به این نتیجه رسید که محل تلاقی مدیریت دانش و هوش سازمانی تولید و به کارگیری دانش و اندیشه نو در سازمان است و چنانچه این دو عامل باعث ارتقاء اثربخشی سازمانی گردد، می‌توان شاهد بهبود و توسعه سازمان بود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۱).

در ارتباط با فرضیه دوم پژوهش و با توجه به تجزیه و تحلیل آماری نشان داده شد که بین مدیریت دانش و چابکی سازمان در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معناداری وجود ندارد. البته این نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات گودرزی (۱۳۹۴) همخوانی دارد اما با پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۴)؛ ذبیحی و همکاران (۱۳۹۴)؛ شیرین‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴)؛ ایلی و همکاران (۱۳۹۴)،

جعفرنژاد، احمد، شهایی، بهنام (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر چابکی سازمان و تولید چابک، چاپ اول، مؤسسه مهربان نشر، تهران.

رحمانی، گیتی (۱۳۹۰). بررسی رابطه پذیرش فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی در سازمان‌های دولتی استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد سندج.

رعناي اخوان، هانیه و همکاران (۱۳۹۵). نقش مدیریت دانش در چابکی سازمان، اولین کنفرانس ملی مدیریت مهندسی، موسسه آموزش عالی مهر آستان، گیلان، ایران.

رنجبرچی، سید محمود و همکاران (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین فرایندهای مدیریت دانش و چابکی در شرکت‌های کوچک و متوسط (صنایع منتخب منسوجات استان یزد)، ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات.

زندحسامی، حسام و همکاران (۱۳۸۸). بررسی مولفه‌های تاثیرگذار بر زنجیره تامین چابک (PSCM) و طراحی مدل مفهومی مدیریت زنجیره تامین چابک، فصلنامه پژوهشنامه بارزگانی، شماره ۵۱.

فتحیان، مهدی، گلچین‌پور، مونا، خسروشاهی، سرور (۱۳۸۴). نقش فناوری اطلاعات در چابکی بنگاه‌های کوچک و متوسط ایران، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران.

قنبری، سیروس و همکاران (۱۳۹۳). ارزیابی اثر فرایندهای و زیرساختی مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره ۲۳.

Agarwal MK, et al (2007). replication licensing factor minichromosome maintenance deficient 5 rescues p53-mediated growth arrest.

Albrecht. Karl (2002). Organizational Intelligence & Knowledge Management.

Albrecht, k (2003). Organizational Intelligence Survey. Australian institute of Management.

Breu, K., Hemingway, C.J & Strathern, M (2001). Workforce Agility: the New Employee

تفسیر: پیشرفت و توسعه تکنولوژی در سال‌های اخیر نه تنها باعث تغییر شکل محیط رقابتی سازمان شده بلکه آنها را با تهدیدها و فرصت‌های جدیدی مواجه ساخته است (رئیس‌ی ۳۶ و همکاران، ۲۰۰۹). اکثر پژوهشگران پیش‌بینی می‌کنند که محیط کار سازمان‌ها در آینده نیز به صورت مستمر و سریع تغییر خواهد کرد (لی و براد^{۳۷}، ۲۰۰۵). با توجه به اینکه دانشگاه علوم پزشکی، یک سازمان مهم و محوری در ارائه خدماتی بهداشتی و درمانی، ساختار راهبردی، تصمیم‌گیری‌ها و سلامت جامعه است؛ بنابراین، تصمیمات این سازمان، باید هم دانش محور باشد و هم در برابر بحران‌ها، سریع اتخاذ گردد. مدیران دانشگاه علوم پزشکی باید هوش سازمانی بالایی داشته و بسیار چابک باشد تا بتواند به وظایف و مأموریت‌های خود، عمل کند و اهداف ارتقای سلامت جامعه پیش‌بینی شده را محقق نماید.

منابع

ایلی، خدایار و همکاران (۱۳۹۴). تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی (مورد: دانشگاه علوم پزشکی تهران)، مدیریت بهداشت و درمان.

اردلان، محمدرضا، اسکندری، اصغر، گیلانی، مریم (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی

سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲۱. استیفایی، سوما (۱۳۹۳). رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی، نشریه بانک آینده، شماره ۶.

افرازه، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی تکنیک تهران).

باقرزاده، مجید؛ کبری دیباور، احمد (۱۳۸۹). تبیین ارتباط هوش سازمانی با چابکی سازمانی، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۵.

Janssen, L.M.A.W (2010). Organizational agility in an institutional context, Supervisors: drs. M.C.P. Nijssen & prof. dr. J. Paauwe.

Lee, Jong ha; Bin, Woo; Kim, Sung; Joo, Park, Kwim (1999). Knowledge-based Workflow Model for Agile Organization, Journal of Intelligent Information Systems.

Prejnerean M, Vasilache S (2007). A universities organizational intelligence, Strategies, standards and debouches.

Raeisi A, Saghaeiannejad Isfahani S, Karimi S, Yarmohammadian M, Ehteshami A (2009). Assessment of district health information system evolution according to world health organization framework, Health Information Management.

Ramesh, G & Devadasan, S.R (2007). Literature review on the agile manufacturing criteria, Journal of Manufacturing Technology Management.

Strategy for the Knowledge Economy, Journal of Information Technology, Vol. 17.

Cantner, U, K. Joel and T. Schmidt (2009). The Use of Knowledge Management by German Innovators, Journal of Knowledge Management.

Fernandes, M.T & Ribeiro, L (2010). Exploring Agile Methods in Construction Small and Medium Enterprises: A Case Study, Francisco Journal of Enterprise Information Management, Vol. 23.

Gallagher, P. Kevin & James, L. Worrell (2008). Organizing IT to Promote Agility, Info Techno Manage.

Garbor A (2004). Leadership principles for public school principals, The New York city leadership Academy.

Hoffman J, Mark L, Hoelster, Karma SH (2005). Social capital, Knowledge management and Sustained Superior Performance, Journal of Knowledge management.

یادداشت‌ها

¹Hercy P, Belanchard K

²Sharifi, H and Zhang, Z

³Maskell, B

⁴Gallagher & Worrell

⁵Vernadat, F

⁶Prince, Kay

⁷Iaccoca Agency

⁸Nagel & Dove

⁹Breu & et al

¹⁰Mason-Jones

¹¹Van Hoek R

¹²Agarwal & et al

¹³Aitken

¹⁴Stratton & Warren

¹⁵Agrawal

¹⁶Fernandes & Ribeiro

¹⁷work-think to work-thing from Shifting, enough good never is G

¹⁸work-think to work-thing from Shifting, enough good never is G

¹⁹Amirnejad I, Ghanbar

²⁰Salavati, Adel. & Reshadat, Shadi

²¹Kohandel, M

²²Chen

²³Lefter V

²⁴Prejnerean, ²⁵Vasilache

²⁶Kohandel, M

²⁷Prejnerean M, Vasilache S

²⁸Mooghali and Azizi

²⁹Garbor A

³⁰Prejnerean M, Vasilache S

³¹Cantner, et al

³²Dove

³³Erande, A. S. Verma, A. K

³⁴Janssen, L.M.A.W

³⁵Porkiani & Hejinipoor

³⁶Mahmoudi & Asgari

³⁷Raeisi A

³⁸Lee SY, Brand JL