

تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی (مورد: دانشگاه علوم پزشکی تهران)

خدایار ایلی^۱، یونس رومیانی^۲، مهدی صحرانی بیرانوند^۳

چکیده

مقدمه: از جمله مسائلی که در راستای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد، مسئله‌ی تسهیم دانش درون سازمان و بین سازمان‌های متفاوت است. هدف پژوهش حاضر تبیین نقش تسهیم دانش بر چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد.

روش پژوهش: این تحقیق از نوع توصیفی- علی و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۳ می‌باشد (۲۲۹ نفر) که از بین آنها ۱۴۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شده است. در این پژوهش، به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه، به ترتیب پرسشنامه محقق ساخته تسهیم دانش، پرسشنامه محقق ساخته چابکی سازمانی و پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲)، استفاده شده است، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۲، و ۰/۸۳، محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری spss و lisrel استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است که تسهیم دانش با ضریب مسیر $(\gamma=0/77)$ بر چابکی سازمان و با ضریب مسیر $(\gamma=0/64)$ بر هوش سازمان تأثیرگذار بوده است. همچنین مشخص گردید که تسهیم دانش با ضریب مسیر $(\gamma=0/50)$ به صورت غیر مستقیم بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تهران تأثیرگذار بوده است. مدل تحقیق از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار بود (شاخص χ^2/df (۱/۷)، شاخص RMSEA (۰/۴۵)، شاخص GFI (۰/۹۶) و شاخص NNFI (۰/۹۸)).

نتیجه‌گیری: تسهیم و در دسترس بودن دانش در بین کارکنان آموزشی و پژوهشی باعث چابک شدن آنها می‌شود. علاوه بر تسهیم دانش، هوش سازمانی کارکنان نیز می‌تواند در چابک بودن آنها موثر باشد، بنابراین، تسهیم دانش از یک طرف به صورت مستقل باعث چابکی و از طرف دیگر به واسطه هوش سازمانی باعث این امر می‌شود.

کلید واژه‌ها: تسهیم دانش، هوش سازمانی، چابکی سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

۱- استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران
۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: unes.romiani@yahoo.com
۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

امروزه مدیریت دانش، مهم‌ترین دارایی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. مدیریت دانش فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تعلیم و نگهداری، ارزیابی و به کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌گیرد [۱]. به عبارتی دیگر مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای است که بتوان آن را به شیوه‌ای اثربخش در سازمان به کار برد [۲]. از جمله مسائلی که در راستای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد، مسئله‌ی تسهیم دانش درون سازمان و بین سازمان‌های متفاوت است. امروزه در کشورهای مختلف و از جمله ایران، تمامی سازمان‌ها مایل و مشتاق به ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها با هدف بهره‌گیری از نتایج مفید آن می‌باشند. یکی از مهم‌ترین و مشترک‌ترین فرایندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش، تسهیم دانش می‌باشد که باعث انگیزش مدیران به منظور کارآمدتر بودن در سازمان گردیده است. در واقع یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی می‌باشد. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید [۳]. تسهیم دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرایند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که فرد آن را در سازمان کسب کرده است. امروزه تسهیم دانش به عنوان یکی از اجزای فرایند مدیریت دانش در بالندگی سازمان‌های دولتی نقش تعیین کننده‌ای دارد. مدیریت دانش سیستم بهینه‌سازی کسب و کار است که دانش لازم یک سازمان را به گونه‌ای که عملکرد

کارکنان و توان رقابتی آن را ارتقاء بخشد، شناسایی، کسب و یا خلق کرده و به تسهیم آن در میان کارکنان کمک می‌کند تا در مسیر بالندگی سازمانی استفاده کنند، و با ارزشیابی مستمر آن کیفیت دانش را ارتقاء دهد [۴]. پژوهشگران زیادی اعتقاد دارند که تسهیم دانش مؤثر یکی از مهم‌ترین راه‌های به کارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است. تسهیم دانش مهم‌ترین بخش مدیریت دانش است، در واقع ابزاری که به وسیله آن دانش تسهیم می‌شود و عواملی که تسهیم و انتقال را تسهیل می‌کند، مدیریت دانش می‌باشد [۵]. مطالعات چرخه‌ی مدیریت دانش را بدین صورت ارائه می‌دهند: [۶, ۷]. ایجاد دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش، از سویی دیگر، سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آنها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباقی‌پذیر می‌کند. درواقع این مسئله که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به‌عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود. هرچند راهکارهای مختلفی مثل تولید بهنگام، مهندسی مجدد، سازمان‌های مجازی و شبکه‌سازی معرفی شده‌اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب‌ترین این راهکارها به حساب می‌آید. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد [۸]. به طور کلی تعاریف زیادی از چابکی سازمانی وجود دارد ولی با این وجود همه این تعاریف بر سرعت و انعطاف‌پذیری به عنوان دو عامل کلیدی جهت رسیدن به چابکی تأکید می‌کنند [۹, ۱۰]. به دلیل این که، چابکی مفهوم نسبتاً جدیدی است تعریف مشترک و جهان شمولی از این مفهوم که مورد پذیرش همگان باشد وجود ندارد و مانند هر مفهوم فراگیر دیگر نمی‌توان یک تعریف خاص را به‌عنوان تعریف جهان‌شمول چابکی معرفی نمود. با وجود این اختلاف نظرات، تمام آنها به نحوی به تغییر و عدم اطمینان دنیای کنونی اشاره می‌کنند و سرعت در وفق یافتن با آنها را شرط چابکی می‌دانند [۱۱].

نهایت بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید. بنابراین با انجام مطالعاتی از این قبیل می‌توان وضعیت سازمان خود را از لحاظ میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم‌اندازها، یادگیری و به‌کارگیری دانش، ساختار و عملکرد سازمانی، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه سازمانی شناسایی و با تمرکز بر توانایی‌ها و برنامه‌ریزی برای برطرف نمودن ضعف‌ها، کارایی و اثربخشی سازمان را ارتقاء بخشید [۲]. برخی از دانشمندان هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت‌شناختی بررسی نموده‌اند: دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی - اجتماعی، سه مقوله‌ای هستند که هوش سازمانی را مطرح می‌کنند و هدف کلی این است که چگونه تلفیق مکاتب مختلف اندیشه می‌تواند درک جامعی از هوش سازمانی در مدیریت و ادبیات توسعه‌سازمانی ارائه دهد. هوش سازمانی، فرایند اجتماعی است که نظریه‌های سازنده آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض بنا شده است که تاکنون نادیده انگاشته شده است [۱۷].

به‌عبارتی دیگر هوش سازمانی عبارت است از استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی [۱۶]. به نظر جانگ [۱۸]، هوش سازمانی ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، هم در مورد دارایی‌های ملموس و هم غیرملموس می‌باشد که سازمان‌ها می‌توانند آن را برای رسیدن به اهداف خود گسترش دهند. آلبرخت [۱۶] برای پاسخ‌گویی به الزامات سازمانی و جلوگیری از کندذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده می‌کند. وی در مسئله هوش سازمانی مدلی را ارائه می‌کند که دارای ابعاد هفت گانه‌ای به قرار زیر است:

چشم‌انداز استراتژیک: به اختصار؛ قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان است.

سرنوشت مشترک: زمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان، با آگاهی از رسالت و مأموریت سازمان احساس هدف مشترکی داشته باشند و تک‌تک آنها به‌صورت جبری موفقیت سازمان را درک کنند.

درواقع سازمان چابک به سازمانی گفته می‌شود که دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف‌پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی بوده و نسبت به مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم و پایدار است. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی‌های اشاره شده دست می‌یابد [۱۳، ۱۲]. در محیط امروزی، هر سازمانی باید توان تولید هم‌زمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید و توان واکنش کارآمد به تغییرات را داشته باشد تا با نام «سازمان چابک» خوانده شود [۱۴]. درواقع چابکی سازمانی، بارزترین ویژگی برای کسب توانایی تغییر فرآیندها و مدل‌های کسب و کار است [۱۵]. 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 می‌توان برای مواجهه با محیط بی‌ثبات و غیر قابل پیش‌بینی از آن استفاده کند، بهره‌گیری از رویکرد چابکی سازمانی است. مفهوم چابکی سازمانی به معنی داشتن توانایی تطبیق و پاسخ‌گویی نسبت به تغییرات پیش رو در محیط می‌باشد.

از بعد دیگر به اعتقاد آلبرخت [۱۶] هوش سازمانی، به معنای استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی می‌باشد. نظریه هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در

میل به تغییر: برخی فرهنگ‌های سازمانی توسط گروه‌های اجرایی پایه‌گذار خودشان، هدایت می‌شوند. در این فرهنگ‌ها نحوه‌ی عملکرد تفکر و واکنش نسبت به محیط اطراف آن‌قدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول، نشان‌دهنده نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می‌شود. درحالی‌که ترویج میل به تغییر باید به‌عنوان یک پدیده مثبت و عامل پیشرفت تلقی شود.

روحیه: وقتی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌اندیشیم، به احساس کارکنان درباره کار و مدیریت دقت می‌کنیم و به میزان خوش‌بینی آنان به وظایف شغلی خود و فرصت‌های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می‌کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهن‌مان شکل می‌گیرد.

اتحاد و توافق: بدون وجود یک سلسله قوانین اجرایی، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف‌نظر خواهد شد. افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند؛ مسؤلیت‌ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط، وضع نمایند.

کاربرد دانش: این روزها بیش از پیش، اقدام‌های منجر به پیروزی یا شکست سازمان، اساساً بر پایه استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها استوار است. فعالیت هر سازمان به‌شدت به دانش کسب شده و تصمیم‌های درست آنی، وابسته است.

فشار عملکرد: مدیران نباید صرفاً درگیر عملکرد (اجرا) باشند. در یک سازمان هوشمند، هر یک از مجریان باید در موضع اجرایی درست خود قرار گیرند. رهبران می‌توانند مفهوم اهرم اجرایی را ترویج دهند و از آن پشتیبانی کنند؛ اما این امر وقتی بیشترین اثر را داراست که تحت عنوان یک مجموعه مؤثر از انتظارهای متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک حمایت شود. بررسی کوننلی و کوین کلووی [۱۹] در رابطه با ادراک کارکنان از فرهنگ تسهیم دانش نشان داد که عوامل سازمانی مانند ادراک

کارکنان، پشتیبانی مدیریت برای تسهیم دانش، اندازه سازمان و تکنولوژی تسهیم در دسترس سازمان به اندازه عوامل فردی از قبیل سن، جنسیت و پست مورد تصدی می‌تواند ادراک کارکنان از فرهنگ تسهیم دانش را تبیین کند. اونیل و آدی [۲۰] با بررسی تسهیم دانش و قراردادهای روانی دریافتند که قراردادهای روانی به طور ضمنی بر تسهیم دانش کارکنان دانش تأثیرگذار هستند. در پژوهشی دیگر پرچنر و واسیلیچ [۲۱] 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 می‌آورند.

از آنجایی که تحقیقات پیشین رابطه مثبت مدیریت دانش و چابکی سازمانی را تأیید می‌کنند [۲۳، ۲۲]، به گونه‌ای که داوو، مدیریت دانش را یکی از دو مؤلفه اصلی چابکی می‌داند، و همچنین مبانی نظری رابطه بین هوش سازمانی و چابکی را مشخص می‌کند [۲۴، ۲۵]. بنابراین با وجود اینکه در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در زمینه چابکی سازمانی، تسهیم دانش و هوش سازمانی به صورت جداگانه و رابطه‌ای دو به دو صورت گرفته است، ولی تاکنون ارتباط بین مولفه‌های تسهیم دانش و هوش سازمانی به عنوان عوامل مهم و مؤثر در چابکی سازمانی مورد غفلت قرار گرفته است. با این وجود با توجه به توضیحاتی که در بالا ارائه شد، سوال اصلی که ایجاد می‌شود و این پژوهش به دنبال آن است این می‌باشد که آیا تسهیم دانش بر چابکی سازمان تأثیر دارد و در صورت مثبت بودن جواب، چقدر از این تأثیر می‌تواند به علت متغیر میانجی هوش سازمانی باشد؟ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در کارکنان معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تهران شکل گرفت.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - تحلیلی و مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۲۲۹ تشکیل داده است. در این پژوهش، با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، اعضای نمونه به تعداد ۱۴۴ انتخاب گردید و سپس به وسیله روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نمونه مورد نظر انتخاب گردیده است.

برای گردآوری اطلاعات موردنیاز از سه پرسشنامه برای سنجش تسهیم دانش، هوش سازمانی و چابکی سازمانی استفاده شده است. برای سنجش تسهیم دانش، از پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۳۰ سوال و ۴ مولفه یادگیری، مالی، فرایندهای داخلی و ارباب رجوع می‌باشد، استفاده شده است. جهت بررسی روایی ابزار با توجه به تعداد مولفه‌ها و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوایی، از تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نیز استفاده شد. پس از حذف خطاهای کواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی، تحلیل عاملی را مورد تایید قرارداد. لذا می‌توان گفت، ابزار پژوهش از روایی سازه نیز برخوردار بوده است (جدول ۱).

همچنین برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه تعدیل شده آلبرخت [۱۶] که دارای ۴۹ گویه و ۷ مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، هم‌سوئی و توافق، گسترش دانش و فشار عملکرد استفاده شد. جهت بررسی روایی ابزار علاوه بر تحلیل محتوایی، از تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نیز استفاده شد. پس از حذف خطاهای کواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی، تحلیل عاملی را مورد تایید قرار داد (جدول ۱).

و در نهایت برای چابکی سازمانی در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها، با توجه به مبانی نظری و تحقیقات انجام گرفته پیرامون مؤلفه‌های پژوهش، از پرسش‌نامه محقق ساخته برای اندازه‌گیری چابکی سازمانی در مقیاس پنج درجه‌ای استفاده شد. دلیل استفاده نکردن از پرسشنامه‌های سایر تحقیقات صورت گرفته این است

که اکثر این پرسشنامه برای حوزه تولید و تجارت ساخته شده بودند. این پرسشنامه دارای سه بعد: هوشمندی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت در ۲۴ گویه ساخته شد. این ابعاد از جمع مؤلفه‌های تحقیقات یوسف و همکاران [۱۰]، شریفی و ژانگ [۲۶]، عباس‌پور و همکاران [۱۱] فتحیان و شیخ (۱۳۸۸) به دست آمده است. جهت بررسی روایی ابزار با توجه به تعداد مولفه‌ها و حجم نمونه، علاوه بر تحلیل محتوایی، از تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نیز استفاده شد که نتایج گزارش شده است (جدول ۱).

برای تعیین پایایی پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار این ضریب برای پرسشنامه تسهیم دانش ۰/۷۹، برای چابکی سازمانی سازمانی ۰/۸۲ و برای هوش سازمانی سازمانی ۰/۸۳ به دست آمده است.

یافته‌ها

نتایج توصیفی پژوهش که شامل، میانگین و انحراف معیار متغیرها می‌باشد در جدول ۲ ذکر شده است.

پس از جمع‌آوری اطلاعات، جهت مشخص کردن این که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده شده) تا چه اندازه‌ای برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، ابتدا تمام متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان هستند، به‌طور مجزا مورد آزمون قرار گرفتند. مقادیر شاخص‌های برازش نشان‌دهنده تایید الگوهای اندازه‌گیری در مدل مفهومی پژوهش بودند؛ که این امر حاکی از این است که شاخص‌های اندازه‌گیری متغیرهای مشاهده می‌توانند متغیرهای پنهان را به‌صورت قابل قبول مورد سنجش قرار دهند.

بعد از اطمینان از تایید الگوهای اندازه‌گیری، به آزمون مدل پژوهش و فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. جدول ۳ برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را ارائه می‌دهد. بر اساس بروندادهای مدل خی دو بهنجار برابر ۱/۷۰ که با توجه به این که از مقدار ۵ کمتر است قابل قبول می‌باشد. هم‌چنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که شاخص مهم

بالا معنادار می‌باشد. سایر مقادیر t برای مولفه‌های متغیر هوش و چابکی سازمانی در جدول پایانی (جدول ۴) ذکر گردیده است.

یافته‌ها در مورد هدف کلی پژوهش که نشان دادن تأثیر تسهیم دانش کارکنان دانشگاه تهران با نقش میانجی هوش سازمانی بر چابکی سازمانی بود نشان داد که تسهیم دانش به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی نیز می‌تواند در چابک بودن کارکنان دانشگاه تهران موثر باشد، ضریب مسیر مقدار t به ترتیب، $(\gamma=0/50)$ و $8/87$ می‌باشد که نشان‌دهنده تأثیر قابل ملاحظه‌ای می‌باشد (جدول ۴).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین تسهیم دانش بر چابکی سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سازمانی می‌باشد. یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که کلیه مؤلفه‌های تسهیم دانش، هوش سازمانی و چابکی سازمانی در وضعیت نسبتاً مطلوب و بالاتر از میانگین متوسط نظری پژوهش قرار دارند. یافته‌های استنباطی تحقیق نیز نشان می‌دهد که متغیر تسهیم دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر چابکی سازمانی نقش مهم و معنی‌داری دارد، همچنین نتایج نشان داد که هوش و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با هم دارند؛ این نتیجه ممکن است به این دلیل باشد که معمولاً افرادی که دارای هوش سازمانی بالاتری هستند، تلاش زیادی در راستای شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های سازمان داشته و این امر باعث چابک‌تر شدن آنها خواهد گردید. یافته‌های مربوط به تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی با پژوهش‌های داوو [۲۳] و باومن [۲۲] و یافته‌ی مربوط به تأثیر هوش سازمانی بر چابکی سازمانی با نتایج پژوهش‌های شیخ‌محمدی و هادی عسگری [۲۵] و ارمغان و سمدی [۲۴] هم‌سو می‌باشد. از دیگر نتایج این پژوهش این بود که تسهیم دانش بر هوش سازمانی موثر می‌باشد. به طور کلی نتیجه گرفته می‌شود با توجه به تأثیری که تسهیم دانش بر چابکی سازمانی که یکی

دیگری برای نیکویی برازش است نیز $0/45$ است که توجه به اینکه کمتر از $0/8$ است، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد. از دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری، شاخص نیکویی برازش (CFI) است که مقدار آن $0/96$ می‌باشد. سایر شاخص‌های برازش مدل به تفکیک در جدول ۳ ذکر گردیده است.

شکل ۱ مدل‌یابی معادلات ساختاری تسهیم دانش، هوش سازمانی و چابکی سازمانی (ضرایب مسیر) را نشان می‌دهد.

یافته‌ها در مورد تأثیر تسهیم دانش کارکنان دانشگاه تهران بر هوش سازمانی نشان داد که تسهیم دانش با ضریب مسیر $(\gamma=0/64)$ تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر هوش سازمانی کارکنان دانشگاه تهران داشته است.

جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شد. از آن‌جا که معناداری در سطح خطای $0/05$ بررسی شده است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از $\pm 1/96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. مقدار آزمون t محاسبه شده میان تسهیم دانش و هوش سازمانی $7/63$ می‌باشد که در سطح $0/05$ معنادار است. سایر مقادیر آزمون t برای مولفه‌های متغیرهای مورد نظر در جدول پایانی ذکر شده است.

بعلاوه یافته‌ها در مورد تأثیر تسهیم دانش کارکنان دانشگاه تهران بر چابکی سازمانی نشان‌دهنده این بود که تسهیم دانش با ضریب مسیر $(\gamma=0/77)$ تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه تهران داشته است. مقدار آزمون t محاسبه شده میان تسهیم دانش و چابکی سازمانی $9/54$ می‌باشد که در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. سایر مقادیر آزمون t در جدول پایانی (جدول ۴) ذکر شده است. همچنین، نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان‌دهنده این بود که هوش سازمانی به عنوان یک متغیر مستقل با ضریب مسیر $(\gamma=0/79)$ بر چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه تهران تأثیر داشته است، همچنین مقدار t محاسبه شده برای این دو متغیر $11/09$ می‌باشد که با توجه به توضیحات

خود هرچه بیشتر فراهم کنند و با مدیریت صحیح دانش به چابکی سازمانی و تطبیق دادن به موقع خود با تغییرات و پیشرفت‌های محیطی کمک کنند.

از ضرورت‌های سازمان‌های کنونی در جهان در حال تغییر است دارد، به مسئولین و مدیران دانشگاه علوم پزشکی تهران توصیه می‌گردد که زمینه‌ی تسهیل تسهیم دانش را در بین کارکنان آموزشی و پژوهشی

جدول ۱ - شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه‌های تسهیم دانش، هوش سازمانی و چابکی سازمانی

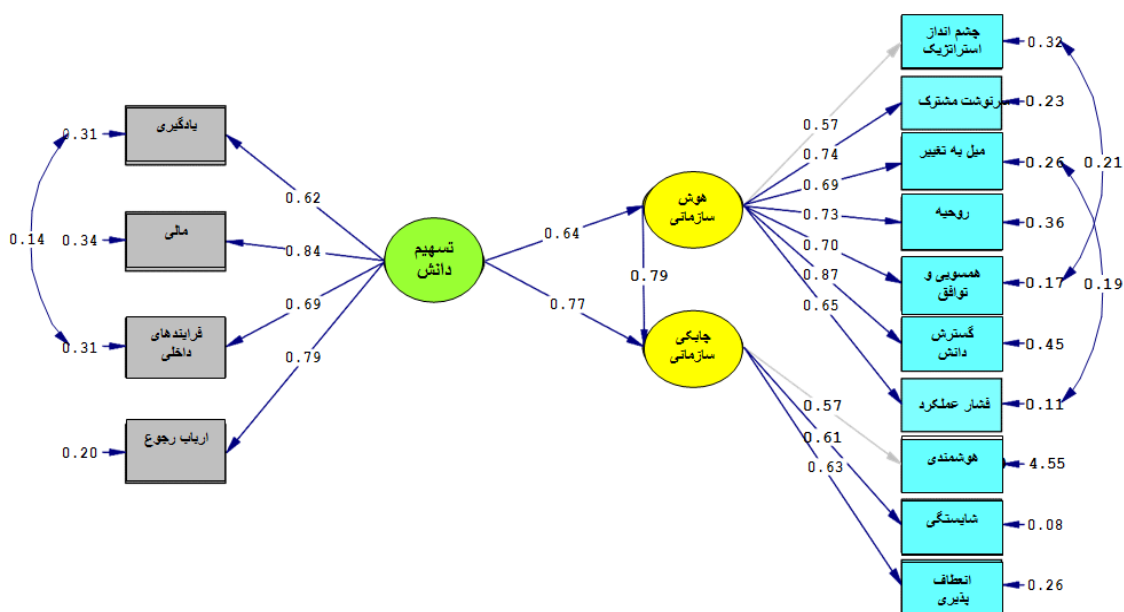
| شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه تسهیم دانش | | | | | | | |
|--|------|------|------|-------|------|-------------|------------------|
| RFI | IFI | NNFI | NFI | RMSEA | GFI | χ^2/df | شاخص برازندگی |
| .۰۹> | .-۱ | .۰۹> | .۰۹> | .۰۰۸< | .۰۹> | ۱-۵ | دامنه پذیرش |
| .۰۹۳ | .۰۹۵ | .۰۹۴ | .۰۹۰ | .۰۰۶۴ | .۰۹۱ | ۲/۰۶ | مقدار محاسبه شده |
| شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه هوش سازمانی | | | | | | | |
| RFI | IFI | NNFI | NFI | RMSEA | GFI | χ^2/df | شاخص برازندگی |
| .۰۹> | .-۱ | .۰۹> | .۰۹> | .۰۰۸< | .۰۹> | ۱-۵ | دامنه پذیرش |
| .۰۹۳ | .۰۹۵ | .۰۹۴ | .۰۹۲ | .۰۰۷۵ | .۰۹۱ | ۳/۲۱ | مقدار محاسبه شده |
| شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه چابکی سازمانی | | | | | | | |
| RFI | IFI | NNFI | NFI | RMSEA | GFI | χ^2/df | شاخص برازندگی |
| .۰۹> | .-۱ | .۰۹> | .۰۹> | .۰۰۸< | .۰۹> | ۱-۵ | دامنه پذیرش |
| .۰۹۴ | .۰۹۶ | .۰۹۳ | .۰۹۱ | .۰۰۶۴ | .۰۹۱ | ۲/۰۵ | مقدار محاسبه شده |

جدول ۲ - توصیف آماری مؤلفه‌های تسهیم دانش، چابکی سازمانی و هوش سازمانی

| شاخص‌ها متغیرهای تسهیم دانش | میانگین | انحراف معیار |
|-----------------------------------|---------|--------------|
| بعد یادگیری | ۳/۴۷ | ۱/۳۲ |
| بعد مالی | ۳/۵۲ | ۱/۲۵ |
| بعد فرایندهای داخلی | ۳/۰۸ | ۱/۶۲ |
| بعد ارباب رجوع | ۴/۱۰ | ۱/۹۸ |
| تسهیم دانش | ۳/۵۴ | ۱/۵۴ |
| شاخص‌ها متغیرهای چابکی سازمانی | میانگین | انحراف معیار |
| هوشمندی | ۳/۸۱ | ۰/۹۲ |
| شایستگی | ۴/۰۲ | ۱/۰۵ |
| انعطاف‌پذیری و سرعت | ۳/۷۴ | ۰/۸۴ |
| چابکی سازمانی | ۳/۸۵ | ۳/۸۷ |
| شاخص‌ها متغیرهای هوش سازمانی | میانگین | انحراف معیار |
| چشم‌انداز مشترک | ۳/۷۵ | ۱/۶۹ |
| گسترش دانش | ۳/۲۵ | ۱/۴۱ |
| همسویی و توافق | ۳/۲۳ | ۱/۲۸ |
| روحیه | ۴/۱۲ | ۲/۱۵ |
| میل به تغییر | ۳/۷۹ | ۱/۰۹ |
| سرنوشت مشترک | ۳/۲۴ | ۰/۷۸ |
| توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌ها | ۴/۱۸ | ۱/۹۶ |
| یادگیری سازمانی | ۳/۶۵ | ۱/۴۸ |

جدول ۳ - شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

| RFI | IFI | NNFI | NFI | RMSEA | GFI | AGFI | SRMR | χ^2/df | شاخص برازندگی |
|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|-------------|------------------|
| >0.9 | 0 - 1 | >0.9 | >0.9 | <0.08 | >0.9 | >0.9 | >0.05 | 1- 5 | دامنه پذیرش |
| ۰/۹۷ | ۰/۹۹ | ۰/۹۸ | ۰/۹۷ | ۰/۰۴۵ | ۰/۹۶ | ۰/۹۲ | ۰/۰۴۱ | ۱/۷۰ | مقدار محاسبه شده |



Chi-Square=57.83, df=34, P-value=0.04220, RMSEA=0.045

شکل ۱ - مدل معادلات ساختاری تسهیم دانش، هوش سازمانی و چابکی سازمانی (ضرایب مسیر)

جدول ۴ - مقادیر t-value محاسبه شده در مدل ساختاری سرمایه‌های انسانی و گرایش به نوآوری سازمانی

| مسیرها | تسهیم دانش | مسیرها | هوش سازمانی | مسیرها | چابکی سازمانی |
|-----------------|------------|---------------------|-------------|--------------|---------------|
| یادگیری | ۱۱/۹۱* | فشار عملکرد | ۹/۲۵* | هوشمندی | - |
| مالی | ۱۲/۸۹* | گسترش دانش | ۶/۷۱* | شایستگی | ۹/۴۸* |
| فرایندهای داخلی | ۹/۳۹* | همسویی و توافق | ۸/۸۹* | انعطاف پذیری | ۹/۹۹* |
| ارباب رجوع | ۱۰/۲۹* | روحیه | ۹/۲۹* | | |
| | | میل به تغییر | ۹/۸۳* | | |
| | | سرنوشت مشترک | ۱۱/۳۴* | | |
| | | چشم انداز استراتژیک | - | | |

*معنی‌داری در سطح (p < 0/05)

Reference:

- 1- Afraze A. Knowledge management, concepts, models, measurement and implementation, Tehran, Amirkabir University of Technology; 2006.
- 2- Hoffman J, Mark L, Hoelster, Karma SH. Social capital, Knowledge management and Sustained Superior Performance" Journal of Knowledge management 2005;9(3): 93-100.
- 3- Danaei fard H; Khaef elahi A and Hoseini M. Reflection on improving the sharing of knowledge in the light of the organizational citizenship behavior (case study: Ministry of Housing and Urban Construction and the Ministry of Road and Transportation), General Management researches 2011; 3(14): 84-63.
- 4- Bergeron B. Principals of knowledge management; 2006. translated by Ansry, Manochehr, Tehran: publication institution of Mehraban book, first Printing.
- 5- Renzle.B. Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating effects of fear and Knowledge Documentation. Omega 2012; 36: 206-220.
- 6- Lee JN. The impact of knowledge sharing. Organizational capability and partnership quality on is outsourcing success. Information and management 2001; 38(5): 5323-35.
- 7- Palanisamy R. Organizational culture and knowledge management in ERP implementation : an empirical study . journal of computer information system 2008; 1(2): 100-120.
- 8- Ravichandran T. IT Competencies, Innovation Capacity and Organizational Agility: Performance Impact and the Moderating Effects of Environmental characteristics. Lally School of Management & Technology Rensselaer Polytechnic Institute; 2007: 459-472.
- 9- Braunscheidel M, Suresh N. The organizational antecedents of a firm's supply chain agility for risk mitigation and response-Journal of Operations Management 2009; 27: 119-140.
- 10- Yusuf Y, Sarhadi M, Gunasekaran A. Agile manufacturing: the drivers, concepts and attributes. International Journal of Production Economics 1999; 62: 33-43.
- 11- Abbaspoor A, Aghazade A; Bagheri kerachi A. Design of desired pattern to archive organizational agility at universities, Journal of management studies (improvement and evolution) 2012; 22 (69): 171-217.
- 12- Lin Y, Desouza C, Roy S. Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. Applied Mathematics and Computation 2010; 216: 2824- 2836.
- 13- Worely G, Lawler E. Agility and Organization Design: A Diagnostic Framework. Organizational Dynamics 2010; 39(2): 194-204.
- 14- Pan F, Nagi R. Robust supply chain design under uncertain demand in agile manufacturing. Computers & Operations Research; 2009: 1-9.
- 15- Doz Y, Kosonen M. Embedding Strategic Agility A Leadership Agenda for Accelerating Business Model Renewal. Long Range Planning 2010; 43: 370-382.
- 16- Albrecht. Karl. Organizational Intelligence& Knowledge Management; 2002. <http://www.KarlAlbrecht.com>.
- 17- Jafari P, Faghihi A. The extent components of organizational intelligence in research organization and educational planning, Journal of knowledge and research in education-Curriculum 2008; 33: 45-65.
- 18- Jung Y. An Approach to Organizational Intelligence Management (a Framework for Analyzing Organizational Intelligence within the

Construction Process). Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy In Environmental Design and Planning; 2014: 66.

19- Connelly Catherine E, Kevin Kelloway E. 2003. Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Journal: Leadership & Organization Development Journal*; 2003: 294 –301.

20- O'Neill B, Adya M. Knowledge sharing and the psychological contract: Managing Knowledge Workers across Different Stages of Employment, College of Business Administration, Marquette University, Milwaukee, Wisconsin, USA; 2007.

21- Prejnerean M, Vasilache S. A universities organizational intelligence, Strategies, standards and debouches [Online]. 2007 [cited 2007 May 8]; Available from: URL: <http://www.papers,ssrn.com>.

22- Bowman BJ. Building knowledge management systems, *Information Systems Management* 2002; 19(3): 32-40.

23- Dove R. Knowledge management, response ability, and the agile enterprise, *Journal of Knowledge Management* 1999; 3(1): 18–35.

24- Armaghan M, Samadi, A. The Relationship between organizational Intelligence and organizational agility in agriculture organization of Hamedan; 2014. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* ISSN: 2231–6345.

25- Sheikh Mahmoudi H; Hadi Asgari M. Investigation of Relationship between Organizational Intelligence and Agility of High School Administrators in Mazandaran Province, Iran, *Intl. Res. J. Appl. Basic. Sci* 2013; 5(7): 905-911.

26- Sharifi H, Zhang Z. Agile manufacturing in practice, Application

of a methodology. *International Journal of Operations & Production Management* 2001; 21(5/6): 772-794.

Explanation Effect of Knowledge Sharing on Organizational Agility of Educational and Research Staff with Mediating Role of Organizational Intelligence (Case Study: Medical Sciences University of Tehran)

● **Abstract** Abili KH¹, roumiani Y², Sahraei Beiranvand M³

Introduction: One of the issues in the implementation of knowledge management within organization is the issue of knowledge sharing within an organization and between other organizations. The aim of this research, to explain the role of knowledge sharing on organizational agility With mediating role of organizational intelligence in Staff of Medical Sciences University of Tehran.

Methods: This study is a descriptive – Causal and Statistical population used in this survey consisted of all of the staff of training and research vice at Medical Sciences University of Tehran in 1393. And Among them, using method of classified sampling, 144 samples have been selected. In this research three questionnaires were used to collect data: researcher made questionnaire of sharing knowledge, researcher made questionnaire of organizational agility and standard questionnaire of Albrecht (2002) organizational intelligence. Formal and content validity of questionnaires approved by the experts and its reliability was calculated Using Cronbach's alpha which respectively was 79, 82 and 82. To analyze the data, descriptive statistics and structural equation modeling were used.

Results: As well as, after running the model, it was found that knowledge Sharing influenced organizational agility with path coefficient ($0.77 = \gamma$) and influence organizational intelligence with path coefficient ($0.64 = \gamma$). Moreover It was found that knowledge Sharing Indirectly and through organizational intelligences influenced organizational agility of Staff of Medical Sciences University of Tehran ($0.05 = \gamma$). The results showed that, the model of research is good fit relatively.

Conclusion: In general, it was found that the sharing and availability of knowledge in educational and research employees, causing them to be agile. It was also found that in addition to knowledge sharing, organizational intelligence can be effective in their agility. So, knowledge sharing from one side cause agility and on the other hand it would be caused by organizational intelligence.

Keywords: knowledge sharing, business intelligence, enterprise agility, Tehran University of Medical Sciences.

1- Professor Department of Management and Educational Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences of Tehran University, Tehran, Iran

2- Ph.D Student Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences of Tehran University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), Ynes.roumiani@yahoo.com

3- M.A student in Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences of Tehran University, Tehran, Iran