

مدل‌یابی معادلات ساختاری چابکی سازمانی دانشگاه با تأکید بر نقش فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

سید عبدالله خاوری^۱، حمید رضا آراسته^{۲*}، پروش جعفری^۳

(۱) دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

(۲) گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(۳) گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*نویسنده مسئول: heplanning@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله ۹۶/۸/۱۵

تاریخ دریافت مقاله ۹۶/۳/۲

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران شامل ۱۶۸۴ نفر و نمونه آماری ۳۱۸ نفر بر اساس فرمول کوکران محاسبه شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای تناسب با حجم هر یک از واحدهای دانشگاهی انتخاب شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (بر اساس ابعاد زیرساختی و فرایندی) بوکویتز و ویلیامز (۲۰۰۲) و فرهنگ سازمانی دنیسون و میشر (۱۹۹۵) محقق ساخته چابکی سازمانی بود. روایی پرسشنامه‌ها به صورت صوری تأیید شد و پایایی پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۸۷، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و چابکی سازمانی ۰/۸۲ به دست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با روش‌های آماری و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS20 و LISREL8.5 تحلیل شدند. نتایج تحقیق تأثیر مستقیم مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی را بر مدیریت دانش نشان داد، همچنین نقش مدیریت دانش به‌عنوان میانجی فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی مورد حمایت قرار گرفت. یافته‌های این پژوهش ایجاد یک فرهنگ مؤثر سازمانی از طریق فراهم کردن محیطی مناسب برای مبادله دانش و حمایت فعالیت‌های دانش‌محور را مورد تأکید قرار می‌دهد.

کلید واژه‌گان: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، چابکی سازمانی دانشگاهی

مقدمه

بهبود کیفیت، ایجاد نوآوری و به طور کلی انعطاف‌پذیری بیشتر سازمانی در پاسخ به نیازهای محیطی هستند. بهره‌گیری از تغییرات به عنوان فرصت‌های ذاتی نهفته در محیط‌های آشفته، ابزاری است تا سازمان‌ها از بافت مدیریتی سنتی خود عبور کرده و با استفاده از آن جایگاه رقابتی سازمان خود را بهبود بخشند. از این رو در بسیاری از سازمان‌ها همگام با مشخص شدن نارسایی‌های پارادایم

با گذر از دوره تولید انبوه و حرکت به سمت دوره مشتری‌گرایی، پاسخ‌گویی به نیاز مشتریان، مهم‌ترین دغدغه سازمان‌ها است. در دنیای کسب و کار امروز برآوردسازی نیازهای متنوع مشتریان در زمان مورد انتظار آن‌ها مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها است. سازمان‌ها به دنبال توانمندی‌هایی برای عرضه انواع گوناگونی از خدمات، با توجه به نیاز مشتریان، در کوتاه‌ترین زمان و کمترین هزینه،

در این مدل‌ها تصریح شده است که چابکی سازمانی زمانی به دست می‌آید که مدیریت دانش و توانایی پاسخگویی، در تلاش‌های سازمانی، حالتی متعادل داشته باشند (بکر،^۵ ۲۰۰۱).

از نظر شین^۶ (۲۰۰۱) مدیریت دانش فرآیندی است که این امکان را به سازمان می‌دهد که دانایی جدید را به شکل ایجاد، اعتبار و پخش و کاربرد به خدمت گیرد و بدین ترتیب گستره‌ای از ویژگی‌های سازمانی را با قادر ساختن سازمان به عملکرد هوشمندانه‌تر بهبود بخشد. این در حالی است که در دهه‌های گذشته در کشورهای مختلف از جمله کشورهایی که در حال توسعه، موسسات آموزش عالی بوده‌اند به کارگیری روش‌های برای ایجاد مدیریت دانش و پیاده‌سازی آن به منظور تحقق اهداف آموزشی و دستیابی به حداکثر منافع ضروری است (هو،^۷ ۲۰۱۱).

مدیریت دانش در دانشگاه‌ها مجموعه‌ای از فرایندهای سازمانی است که از ایجاد و انتقال دانش در این سازمان‌ها حمایت می‌کند و دستیابی به اهداف سازمانی در دانشگاه‌ها را ممکن می‌سازد. در واقع مدیریت دانش در دانشگاه‌ها فرایند سازمان‌مند و سازمان‌یافته خلق و انتشار اطلاعات، انتخاب، خالص‌سازی و گسترش دانش صریح (آشکار) و ضمنی برای ایجاد ارزشی منحصر به فرد با توجه به ابعاد ساختاری و فرایندی است که می‌تواند برای مستحکم کردن محیط یادگیری و تدریس مورد استفاده قرار گیرد (داروچ و مک ناقتون،^۸ ۲۰۰۲).

استین^۹ (۲۰۰۴)، مدیریت دانش را راهی برای مقابله با چالش و تطبیق با محیط به‌منظور ایجاد روشی برای پاسخگویی هوشمندانه و دستیابی به اهداف مؤسسات آموزشی دانسته است. به زعم آدینه و هاشم پور (۱۳۹۰) در فضای رقابتی حاکم بر دانشگاه‌ها و تلاش‌هایی که دانشگاه‌ها برای تولید علم و کسب رتبه بهتر از این حیث می‌کنند، مدیریت دانش راهبردی مناسب برای بهره‌برداری

ستی، ویژگی‌های چابکی سازمانی رشد گرفت (اگوستینهو،^۱ ۲۰۱۵). به زعم اسپیگلر^۲ (۲۰۱۵)، چابکی سازمانی، مجموعه‌ای از قابلیت‌های سازمانی برای پاسخ به تهدیدهای بیرونی و کسب حداکثری مزیت و سود از تغییرات و خواسته‌ها به‌عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت است. در واقع سازمان چابک به سازمانی گفته می‌شود که دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف پذیری و آمادگی واکنش نسبت به تغییرات بوده و نسبت به مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم و پایدار است. در این نوع سازمان‌ها با صرف کمترین هزینه و انرژی به انتظارات مشتریان و متقاضیان پاسخ می‌دهد. از این رو، در قرن حاضر سازمان‌ها پیوسته به دنبال چابک‌سازی خود هستند و با بهره‌گیری از مدل‌های مطرح در این خصوص تلاش می‌کنند تا با اجرای چابکی در مقابل تغییرات به موقع و سریع واکنش نشان دهند (شری‌های،^۳ ۲۰۰۸؛ کین و نمبهارد،^۴ ۲۰۱۵).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز نشان دادند که نمی‌توانند با بکار بردن تاکتیک‌ها و شیوه‌های سنتی پاسخگوی نیازهای فزاینده و دائما متغیر متقاضیان از آموزش عالی باشند؛ به سخن دیگر انگاره‌ها و استراتژی‌هایی که در خلال دهه‌های گذشته در آموزش عالی به کارگیری می‌شد، برای برآورده کردن انتظارات اقتصادی، علمی و اجتماعی منحصر به فرد آموزش عالی این عصر مناسب نیست. به اعتقاد پژوهشگران توجه به عوامل تاثیرگذار در ارتقای چابکی سازمانی دانشگاه‌ها می‌تواند مدیران دانشگاهی را برای عبور از مشکلات و مسایل متوجه دانشگاه عبور دهند (باقری کراچی و عباس پور، ۱۳۹۲؛ فارس‌سیجانی، ۱۳۹۲؛ نقوی، آذر و اسعدی، ۱۳۹۴).

در طراحی مدل‌های تبیین‌کننده چابکی سازمان‌ها، به تأثیر مدیریت دانش و مولفه‌های آن بسیار توجه شده است.

⁶ Schein

⁷ Ho

⁸ Darroch. & McNaughton

⁹ Steyn

¹ Agostinho

² Spiegler

³ Sherehiy

⁴ Qin & Nembhard

⁵ Becker

بهبود از دانش و نیروهای فکری افراد در دانشگاه‌ها را ارائه می‌دهد. امروزه سه کارکرد اصلی آموزش عالی که یونسکو نیز بر آن تأکید دارد پژوهش، انتقال دانش و نشر دانش معرفی شده است. پژوهش یا تولید دانش، مهم‌ترین کارکرد در مجموعه آموزش عالی است و مراکز این تولید، دانشگاه‌ها هستند.

پژوهش، کنشی عقلانی و فرآیندی خردمندانه است که به بازنگری، نقد و پالایش یا تولید و خلق اندیشه منجر می‌شود. دومین کارکرد اصلی دانشگاه، انتقال دانش تولید شده به نسل‌های جوان به منظور تربیت دانش‌آموختگان فرهیخته و نیروی انسانی متخصص برای جامعه است. سومین کارکرد اصلی دانشگاه، اشاعه و نشر دانش تولید شده است. با توجه به تعاریف صورت گرفته از مدیریت دانش، پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه می‌تواند موجب ارتقای این سه کارکرد شود. به نظر می‌رسد که دانشگاه‌ها با به کارگیری صحیح مدیریت دانش و استفاده از امکانات آن، در تسریع و تسهیل دستیابی به اطلاعات، بتوانند قابلیت‌های دانش‌پروری خود را افزایش داده و به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها و مراکز رقیب دست یابند. در مورد شناسایی عوامل تأثیرگذار در مدیریت دانش سازمانی نیز تحقیقات گوناگونی انجام شده است.

اسکریوم و آمیدن^۱ (۱۹۹۷) الزام شدید به کسب‌وکار، وجود معماری سازمانی، رهبری دانش، فرهنگ تسهیم و خلق دانش، یادگیری مستمر، زیرساخت‌های فناوری توسعه‌یافته و فرایندهای دانش سازمانی را عامل‌های ایجاد مدیریت دانش سازمانی برشمرده‌اند. یافته‌های ژنگ^۲ و دیگران (۲۰۰۹)، از رابطه مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی مدیریت دانش حکایت دارد. هلسپل و جوشی^۳ (۲۰۰۰)، سه بعد مدیریتی، منابع و محیطی را ابعاد مدیریت دانش سازمانی بر شمرده‌اند. در پژوهشی که هونگ^۴ و دیگران (۲۰۰۵)، انجام دادند عوامل تأثیرگذار در به‌کارگیری سیستم مدیریت دانش را شامل ساختار سازمانی دانش‌محور،

فرهنگ سازمانی، زیرساخت‌های اطلاعاتی، مشارکت و آموزش افراد، رهبری و تعهد مدیریت ارشد، محیط‌های مساعد یادگیری و ارزیابی آموزش‌های حرفه‌ای و کار تیمی دانسته‌اند. بویکوویتز و ویلیامز^۵ (۱۹۹۹) عملیاتی کردن مدیریت دانش در سازمان‌ها را منوط به ایجاد زیرساخت‌های و فرایندهای دانش‌محور می‌داند. از سوی دیگر داو^۶ (۱۹۹۹) کارایی تغییر و مدیریت دانش را دو بازوی اصلی یک سیستم چابک می‌داند وی مسئولیت مدیر دانش در یک سازمان چابک را ایجاد دانش صحیح در مکان صحیح و در زمان صحیح می‌داند. دانش صحیح یعنی دانشی که بتواند به پیش‌بینی نیازهای آینده، تأمین نیازهای جاری و حذف نیازهای کهنه در سازمان کمک کند. داشتن دانش در مکان صحیح یعنی داشتن دانش در ذهن افراد خاص و نه در ذهن هر فردی و داشتن دانش در زمان صحیح یعنی فراهم آوردن دانش کافی قبل از اجرای آن. بنابراین، سازمان جهت دستیابی به چابکی باید دانش صحیح را به اندازه کافی، در زمان صحیح و از افراد مناسبی کسب نمایند، مطالعات باومن (۲۰۰۲) و قنبری و دیگران (۱۳۹۰) نیز اثر معیارهای مدیریت دانش بر چابکی سازمانی را تأیید کرده است.

⁵ Bukowitz & Williams

⁶ Dove

⁷ Marco & Art

⁸ Lewis

¹ Skyrme & Amidon

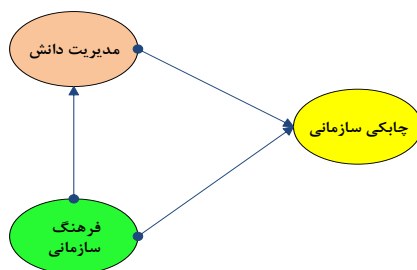
² Zheng

³ Holsapple & Joshi

⁴ Hung

مطالعات قربانی زاده و دیگران (۱۳۹۰) نیز نشان داد که فرهنگ یادگیری تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی و مدیریت دانش دارد. جوهانسون (۲۰۰۴) به نقش مهم فرهنگ سازمانی در ایجاد سازمان‌های چابک پرداخته‌اند. در این تحقیق بر اساس ادبیات و پیشینه تحقیق دو پیش فرض تأثیرگذاری مدیریت دانش بر چابکی سازمانی و تأثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در صورت تأیید پیش‌فرض‌های تأثیرگذاری مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی، مدیران دانشگاهی، با شناسایی عوامل فرهنگی مؤثر بر مدیریت دانش و چابکی و با کاهش هزینه‌های ایجاد، به اشتراک‌گذاری و توزیع دانش، می‌توانند با سرعت بیشتری به سمت ایجاد یک سازمان چابک دانشگاهی حرکت کنند. با توجه به مطالب بالا هدف اصلی پژوهش ارائه مدل ساختاری چابکی سازمانی در دانشگاه با توجه به فرهنگ سازمانی و نقش میانجی مدیریت دانش است. مدل نظری پژوهش به صورت شکل ۱ پیشنهاد می‌گردد. فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر می‌باشد:

- ۱) مدیریت دانش بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۲) فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۳) فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد.
- ۴) مدیریت دانش در ارتباط فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی به عنوان نقش میانجی ایفا می‌کند.



شکل ۱. مدل تحقیق

و کنترل می‌کند فرهنگ سازمانی دو نقش مهم را در سازمان ایفا می‌کند؛ اول این‌که با یکپارچه کردن رفتار افراد، به آنان می‌آموزد که چگونه با یکدیگر ارتباط برقرار نمایند و دوم این‌که به سازمان در انطباق با محیط بیرونی یاری می‌رساند. گونه‌شناسی مختلفی از فرهنگ سازمانی ذکر شده است؛ کامرون و کوین^۱ (۲۰۰۶) به نقل از کوچکی و دیگران (۱۳۹۱)، بر فرهنگ ادهوکراسی، باشگاهی، بازاری و سلسله مراتبی تأکید دارد. هندی^۲ (۱۹۹۱) به چهار نوع فرهنگ باشگاهی، ایفای نقش وظیفه‌گرایی و اصالت را مورد توجه قرار داده است. دیل و کندی^۳ (۱۹۹۸) به نقل از فرهی و دیگران (۱۳۹۲) فرهنگ کار و بازی، فرهنگ شرط بر سازمان، فرهنگ فرایندی و فرهنگ ماکو (فرهنگ ریسک پذیری زیاد، عکس‌العمل سریع نسبت به محیط، تأکید بر ارتقای توانایی فردی) را مورد توجه قرار داده است.

یکی از این مدل‌ها که بین محققان از محبوبیت بالایی برخوردار است، مدل دنیسون و میشر^۴ (۱۹۹۵)، هست. به اعتقاد این پژوهشگران، فرهنگ سازمانی از چهار بعد اصلی تشکیل شده است که عبارت از انطباق‌پذیری، سازگاری، درگیر شدن و مأموریت می‌باشند. انطباق‌پذیری به میزان قابلیت سازمان اشاره دارد که بر اساس آن سازمان می‌تواند رفتار، ساختار و سیستم خود را برای بقا در تغییرات محیطی تغییر دهد. سازگاری به میزانی اشاره دارد که ارزش‌ها، عقاید و انتظارات دائماً توسط افراد نگه‌داشته می‌شود. درگیر شدن در کار به میزان مشارکت اعضای یک سازمان در تصمیم‌گیری اشاره دارد و مأموریت به وجود یک تعریف مشترک از هدف سازمانی اشاره دارد. داو (۱۹۹۹) فرهنگ سازمانی را از جمله عوامل زیربنایی مهم در نظر می‌گیرد که تأثیر مستقیمی بر چابکی سازمانی دارد. یوسف^۵ و دیگران (۱۹۹۹) فرهنگ سازمانی را که طی آن بهبود مستمر، یادگیری سازمانی، نگاه مثبت به تغییر و مسئولیت‌پذیری تغییر، مورد حمایت قرار می‌گیرد؛ به عنوان عاملی مهم در تسهیل شکل‌گیری چابکی سازمانی می‌دانند.

⁴ Denison & Mishr

⁵ Yosuf

¹ Cameron & Quinn

² Handy

³ Deal Kennedy

روش پژوهش

دانشگاه شامل ۶ سؤال، همکاری متقابل دانشگاهی شامل ۵ سؤال، سرعت شامل ۷ سؤال، انعطاف‌پذیری شامل ۷ سؤال، پاسخ‌گویی شامل ۴ سؤال و فرهنگ تغییر شامل ۴ سؤال را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه‌ها به صورت صوری و پایایی پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس همبستگی درونی (آلفای کرونباخ ۰/۸۷)، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و چابکی سازمانی (آلفای کرونباخ ۰/۸۲) است. روش‌های تجزیه تحلیل پژوهش بر اساس آمار توصیفی (بررسی میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی) و تحلیل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل ۸/۵ صورت گرفت ضمن آنکه مدل بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش تایید شد.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بیشترین فراوانی مرتبه اعضای هیأت‌علمی شرکت‌کننده در این پژوهش استادپاری، معدل سابقه‌ی کاری اعضای هیأت علمی ۱۳/۵ سال و میزان آشنایی اعضای هیأت علمی از موضوعات مدیریت دانش و چابکی سازمانی و فرهنگ سازمانی خوب گزارش شده است. همچنین شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی) در جدول ۱ مشخص شده است.

روش پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت‌علمی واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۱۶۸۴ نفر می‌باشد و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از واحدهای دانشگاهی ۳۱۸ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (بر اساس ابعاد زیرساختی و فرایندی) بوکویتز و ویلیامز (۲۰۰۲) و فرهنگ سازمانی دینسون و میشر (۱۹۹۵) و پرسشنامه چابکی سازمانی خاوری (۱۳۹۶) بوده است. پرسشنامه‌ها بر اساس طیف لیکرت و متشکل از ۵ گزینه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم گردید. پرسشنامه مدیریت دانش ۲۹ سؤالی است که ۱۳ سؤال بعد زیرساختی و ۱۶ سؤال بعد فرایندی را مورد ارزیابی قرار گرفت. همچنین پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۱۲ سؤالی است که ۳ سؤال بعد انطباق‌پذیری، ۳ سؤال بعد سازگاری، ۳ سؤال بعد مأموریت و ۳ سؤال بعد درگیر شدن را مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین پرسشنامه ۳۳ سؤالی چابکی سازمانی دانشگاه‌ها ابعاد یکپارچگی و پیچیدگی در

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| ابعاد | شاخص | میانگین | انحراف استاندارد | چولگی | کشیدگی |
|--|--|---------|------------------|--------|--------|
| فرهنگ سازمانی | انطباق‌پذیری | ۳/۲۵ | ۰/۷۳ | -۰/۰۸ | ۰/۳۳ |
| | سازگاری | ۳/۴۵ | ۰/۷۵ | ۰/۰۳ | ۰/۳۵ |
| | درگیر شدن | ۴/۲۵ | ۰/۶۳ | ۰/۰۴۵ | ۰/۳۵ |
| | مأموریت سازمانی | ۴/۶۵ | ۰/۶۵ | -۰/۰۱۵ | ۰/۱۸ |
| | ماهیت و هویت سازمان | ۳/۸۵ | ۰/۷۹ | -۰/۰۹ | ۰/۶۵ |
| | فناوری اطلاعات و ارتباطات | ۳/۵۳ | ۰/۷۳ | ۰/۰۶ | ۰/۱۳ |
| | رهبری و مدیریت | ۳/۲۹ | ۰/۶۳ | -۰/۱۲ | -۰/۵۲ |
| مدیریت دانش (ابعاد زیرساختی و فرایندی) | ساختار فیزیکی محیط دانشگاهی و برنامه‌های آموزش | ۴/۲۳ | ۰/۷۵ | -۰/۲۸ | -۰/۲۸ |
| | ایجاد و کسب دانش | ۴/۳۰ | ۰/۷۹ | ۰/۱۱ | -۰/۳۳ |
| | تسهیل اقدامات مربوط به دانش | ۳/۳۹ | ۰/۶۸ | ۰/۶۵ | ۰/۵۶ |
| | نگهداری، انتقال و به‌کارگیری دانش | ۴/۲۳ | ۰/۸۱ | ۰/۰۹ | ۰/۰۷ |

| | | | | | |
|-------|-------|------|------|------------------------|-------------|
| ۰/۳۵ | ۰/۱ | ۰/۷۶ | ۳/۳۵ | همه‌پند سازی دانش | |
| -۰/۳ | ۰/۲۸ | ۰/۷۳ | ۳/۵۴ | یکپارچگی دانشگاهی | |
| -۰/۳۰ | ۰/۰۸ | ۰/۷۶ | ۴/۲۳ | همکاری متقابل دانشگاهی | |
| ۰/۱۸ | -۰/۲۴ | ۰/۶۶ | ۳/۰۳ | سرعت | ابعاد چابکی |
| ۰/۴۱ | -۰/۰۳ | ۰/۷۸ | ۳/۹۶ | انعطاف‌پذیری | سازمانی |
| ۰/۱۷ | ۰/۳۷ | ۰/۷۶ | ۳/۰۹ | پاسخگویی | |
| ۰/۶۸ | -۰/۲۳ | ۰/۷۳ | ۳/۲۲ | فرهنگ تغییر | |

میانگین مولفه‌ها از آن ایجاد و کسب دانش در دانشگاه و کمترین میانگین مربوط به رهبری و مدیریت است. همچنین قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها کمتر از عدد ۱ هست که دلالت بر رعایت پیش‌فرض برای استفاده از معادلات ساختاری هست.

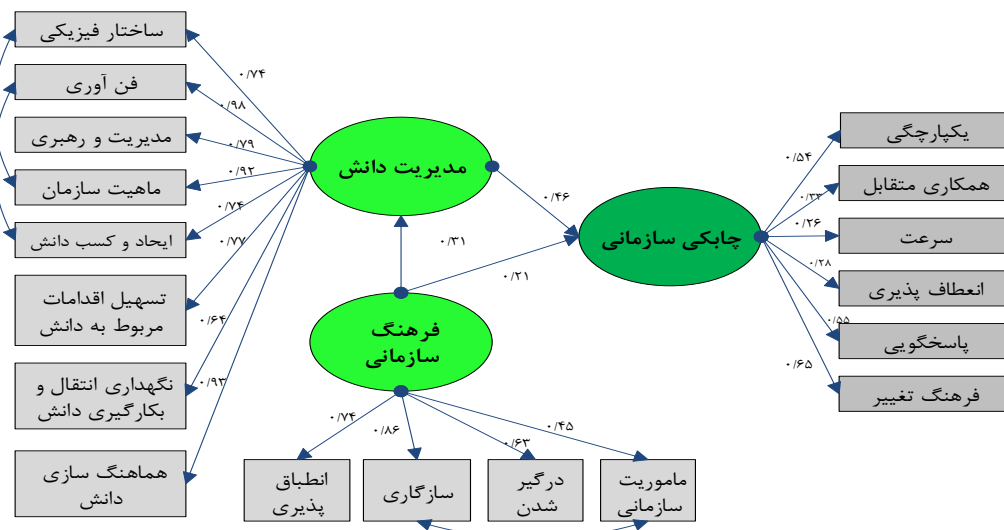
جدول (۱) حاکی از آن است که میانگین شاخص‌های مشخص‌شده در تمامی ابعاد از ۳ (میزان متوسط) بالاتر است، در بعد فرهنگ سازمانی بیشترین میانگین مولفه‌ها از آن انجام مأموریت سازمانی و کمترین آن مربوط به میزان انطباق‌پذیری با محیط است. در بعد مدیریت دانش بیشترین

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی

| متغیرهای پژوهش | چابکی سازمانی |
|--|---------------|
| ماهیت و هویت سازمان | **۰/۳۸۶ |
| فناوری اطلاعات و ارتباطات | **۰/۱۹۶ |
| رهبری و مدیریت | **۰/۲۹۶ |
| ساختار فیزیکی محیط دانشگاهی و برنامه‌های آموزش | **۰/۳۷۹ |
| ایجاد و کسب دانش | **۰/۲۸۹ |
| تسهیل اقدامات مربوط به دانش | **۰/۲۹۶ |
| نگهداری، انتقال و به‌کارگیری دانش | **۰/۲۶۵ |
| همه‌پند سازی دانش | **۰/۳۶۵ |
| انطباق‌پذیری | **۰/۳۶۳ |
| سازگاری | **۰/۲۴ |
| درگیر شدن | **۰/۲۹ |
| مأموریت سازمانی | **۰/۳۱ |

مؤلفه‌های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه در سطح احتمال ۹۵ درصد دارد.

جدول (۲) به بررسی ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش با چابکی سازمانی را نشان می‌دهد. میزان همبستگی متغیرهای پژوهش نشان از همبستگی معنادار



شکل ۲. مدل ساختاری چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها با تأکید بر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

احتمال ۹۵ درصد معنادار است. ضمن آنکه تأثیر فرهنگ سازمانی نیز بر چابکی سازمانی ۰/۲۱ است. آماره t متناظر با این عدد برابر ۲/۸۳ است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد تأثیر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی از طریق مدیریت دانش ۰/۱۴ و اثر کل آن ۰/۳۵ است. به منظور پذیرش مدل نظری تدوین شده از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد.

در بررسی مدل ساختاری تأیید شده (شکل ۲) تأثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی و همین طور فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی حمایت شد. ضمن آن که تأثیر فرهنگ سازمانی نیز با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش نیز مورد حمایت قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اثر مستقیم مدیریت دانش بر چابکی سازمانی ۰/۴۶ است. آماره t این عدد را ۴/۳۷ نشان می‌دهد که در سطح

جدول ۳. شاخص‌های نكویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

| نام شاخص | X2/df | G.f.I | A.G.f.I | R.M.S.E.A | S.R.M.R |
|------------|-------|-------|---------|-----------|---------|
| میزان عددی | ۱/۵۹ | ۰/۹۳ | ۰/۹۵ | ۰/۰۵۲ | ۰/۰۵۱ |

جدول (۳) شاخص‌های نیکویی برازش مدل پس از اصلاح بر اساس ادبیات تحقیق و روابط پیشنهادی نرم‌افزار را نشان می‌دهد. در این مدل شاخص نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی ۱/۵۹ مشخص شده است، کلین^۱ (۲۰۱۱)، بهترین نسبت برای این شاخص را ۱ تا ۳ معرفی کرده است. بر اساس این شاخص ۱/۵۹ حکایت از برازش خوبی است. همچنین شاخص F.I.G که بیانگر نسبت واریانس بازتولید شده است ۰/۹۳ است. هوپر^۲ و دیگران (۲۰۰۸)، دامنه پذیرش این شاخص را بالای ۰/۹ پیشنهاد کرده است؛ بنابراین مدل ارائه شده بر اساس این شاخص نیز خوب گزارش می‌گردد. شاخص نیکویی برازش اصلاح شده

جدول (۳) شاخص‌های نیکویی برازش مدل پس از اصلاح بر اساس ادبیات تحقیق و روابط پیشنهادی نرم‌افزار را نشان می‌دهد. در این مدل شاخص نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی ۱/۵۹ مشخص شده است، کلین^۱ (۲۰۱۱)، بهترین نسبت برای این شاخص را ۱ تا ۳ معرفی کرده است. بر اساس این شاخص ۱/۵۹ حکایت از برازش خوبی است. همچنین شاخص F.I.G که بیانگر نسبت واریانس بازتولید شده است ۰/۹۳ است. هوپر^۲ و دیگران (۲۰۰۸)، دامنه پذیرش این شاخص را بالای ۰/۹ پیشنهاد کرده است؛ بنابراین مدل ارائه شده بر اساس این شاخص نیز خوب گزارش می‌گردد. شاخص نیکویی برازش اصلاح شده

² Hooper

¹ Kline

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود. در دهه‌های گذشته موسسات آموزش عالی در یک محیط نسبتاً ثابت و به دور از فشار رقابتی مشغول به کار بودند، اما امروزه محیط جهانی تغییر یافته است. این موسسات چالش‌های فراوانی از جمله تغییرات سریع فناوری، تقاضای متنوع جامعه، افزایش هزینه‌های آموزشی و نیاز به تطبیق با عصر دانش و اطلاعات مواجهند. بنابراین نیاز به چابکی سازمانی دارند تا ضمن حفظ موقعیت خود، حداکثر منفعت را از این تکان‌ها کسب نموده و پیشرفت کنند. بنابراین شناسایی و میزان تأثیر عواملی که به ایجاد چابکی منجر می‌گردد، اهمیت زیادی دارد. از این رو در این تحقیق تأثیر همزمان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی دانشگاه‌ها از نظر اعضای هیأت‌علمی واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه بررسی قرار گرفت.

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد، میانگین مولفه‌های ابعاد زیر ساختی و فرایندی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی در واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران از سطح متوسط بالاتر است و در بعضی از مولفه‌ها خوب گزارش شده است. همینطور در این تحقیق همبستگی بین مولفه‌های ابعاد مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی واحدهای دانشگاهی معنادار گزارش شده است. تأثیر مولفه‌های ابعاد زیر ساختی و فرایندی مدیریت دانش به میزان ۰/۴۶ مورد تأیید قرار گرفت؛ که اولاً نشان دهنده این است که رابطه معناداری بین عناصر مدیریت دانش و چابکی سازمانی است و ثانياً این تأثیر از نظر مقداری مورد توجه است. اساساً مدیریت دانش تنها در صورتی در سازمان عملی می‌گردد که فرهنگ سازمان از آن حمایت کند. سرمایه‌های ناملموس مدیریت دانش و فرهنگ مستتر در سازمان بر هم تأثیر گذارند و می‌توانند یکدیگر را تقویت کنند. سازمان‌های دارای فرهنگ مترقی رفتارهای دانش‌گرایان سازمانی را تشویق

می‌کنند، بدین ترتیب دانش، مهارت و توانمندی‌های هر یک از کارکنان بیشتر می‌شود. از سوی دیگر، وجود داشتن محیط همکاری، فرصت‌هایی را برای تسهیم دانش و اجرای موفق برنامه‌های مدیریت دانش فراهم می‌کند. همکاری، موضوعی اساسی در خلق، تسهیم و انتقال دانش است.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های فن‌آوری، بیشترین تأثیر را در ایجاد مدیریت دانش دارد. فناوری در دانشگاه‌ها به جریان و خلق دانش جدید کمک می‌کند که این امر خود چابکی سازمانی دانشگاهی را به دنبال خواهد داشت. تشویق کارکنان به مشارکت در شبکه‌های کاری موجب می‌شود دانش کارکنان و ارزش‌افزوده از راه خلق دانش جدید ارتقا یابد. تأثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با یافته‌های پژوهشی داو (۱۹۹۹) و باومن (۲۰۰۲) همسو می‌باشد.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد، فرهنگ سازمانی به میزان ۰/۲۱ در چابکی سازمانی تأثیر دارد. اینکه فرهنگ سازمانی از طریق مشارکت و انطباق‌پذیری همه گروه‌ها دخیل در سازمان با تغییر و رسیدن به موفقیت و چابکی سازمانی رابطه دارد مورد تأکید بسیاری از محققین از جمله جوهانسن (۲۰۰۴)، قربانی‌زاده و دیگران (۱۳۹۰)، بوده است. همین‌طور در این تحقیق نقش میانجی‌گری مدیریت دانش در ارتباط فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی تأیید شد. این بدان معنا است ایجاد یک فرهنگ مؤثر سازمانی از طریق فراهم کردن محیطی مناسب برای مبادله دانش و حمایت فعالیت‌های دانش‌محور می‌تواند نقش مهم و مؤثری را ایفا کند. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ریزی برای تدوین استراتژی‌ها به منظور بهسازی زیرساختها و فرایندهای مدیریت دانش اعمال گردد و همینطور سیاست‌گذاران سازو کارهای نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی متناسب با کارکردهای دانشگاهی در دانشگاه‌ها را در دستور کار خود قرار دهند.

منابع

- Becker, F. (2001). Organizational agility and the knowledge infrastructure. *Journal of Corporate Real Estate*, 3(1), 28-37.
- Bowman, B. (2002). Building knowledge management systems. *Information Systems Management*, 19 (3), 32-40
- Bukowitz, W. R., & Williams R. L. (1999). *The knowledge management field book*. Pearson Education Limited: London.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 210-222.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(3), 204-223.
- Dove, R. (1999). Knowledge management response ability. *Paradigm Shift International*. Available in: <http://www.parshift.com>
- Dove, R. (1999). Knowledge management, response ability, and the agile enterprise. *Journal of Knowledge Management*, 3(1), 18-36.
- Handi, C. (1991). *Good management*. The changing work of organization. New York. Oxford University Press.
- Ho, A. L. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(1), 113-131.
- Holsapple, C.W., & Joshi, K. D. (2000). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *Journal of Strategic Information Systems*, 9(30), 235-261.
- Hooper. D. Coughlan, J., & Mullen M.R. (2008). *Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit*. *The electronic Journal of business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hoyle, R.H. (2011). *Handbook of structure equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Hung, Y.C. Huang, S.M Lin, Q., & Tsai, M.L. (2005). Critical factors in adopting a knowledge management. *System for the Pharmaceutical Industry*, 105(2), 164-168.
- Jackson, M., & Johansson, C. (2003). An agility analysis from production system. *Perspective international Manufacturing Systems*, 14(6), 482-488.
- Kline, R. B. (2011). *Principals and practice of structural equation modeling*. (3rd Edition ed). New Yurok: The Guilford Press.
- آدینه، علی. و هاشم پور، لیلیا. (۱۳۹۰). مطالعه وضعیت زیر ساختهای مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیأت علمی. *نشریه تحقیقات کتاب داری و اطلاع رسانی*، ۵۷، ۶۳-۸۵.
- باقری، امین. و عباس پور، عباس. (۱۳۹۲). چابکی، رهیافتی نوآورانه در مدیریت دانشگاهها. *فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی*. ۱ (۱)، ۶۱-۶۷.
- بیدختی، امین. مکوند، شاهرخ. و احسانی، زهرا. (۱۳۹۰). رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش. *فصلنامه راهبرد*، ۵۹، ۱۹۱-۲۱۶.
- فارسیجانی، حسن. (۱۳۹۲). تبیین و شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر چابکی سازمانی در دانشگاهها. *نشریه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*. ۱۴، ۱۳-۲۷.
- فرهی بوزنجانی، برزو، سنجقی، محمد ابراهیم، بازرگانی، محمد. و سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل شناخت، سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی. *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، ۲۱، ۱۱۰-۱۳۵.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله، هورمنش، فاطمه. و غلامحسینی، حسین. (۱۳۹۰). نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در چابکی سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بهبود و تحول مدیریت*. ۶۵، ۴۷-۷۴.
- قنبری، سیروس. اردلان، محمدرضا. نصیری، فخرالسادات. و بهشتی راد، رقیه. (۱۳۹۳). ارزیابی اثر فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش بر چابک سازی سازمان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۲۳، ۲۷-۵۲.
- کوچکی سیاه خاله سر، مروارید. قیومی، عباسعلی. و مرادی نرگس، حسن. (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ سازمانی با امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱۲، ۱۰۱-۱۲۱.
- نقوی، سید علی. آذر، عادل. و اسعدی، میرمحمد. (۱۳۹۴). اولویت‌بندی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی شهر یزد. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۱ (۱)، ۶۱-۸۱.
- Agostinho. L. (2015). Proposal of organization framework model, using business processes and hierarchical patterns to provide agility and flexibility in competitiveness environments. *Procedia Engineering*, 131, 401 – 409.

agility strategy, work organization and workforce agility. Or the degree of doctor of philosophy. Department of industrial engineering, University of Louisville.

Skyrme, D. J., & Amidon, D. M. (1997). *Creating the knowledge-based Business*, London. Business Intelligence, 23(2), 155-173

Steyn, P. G. M. (2004). Harnessing the power of knowledge in higher education. *Journal of education*, 24 (4), 615-628.

Yusuf, Y., Sarhadi, M., & Gunasekaran, A. (1999). Agile manufacturing: the drivers, concepts and attributes. *International Journal of Production Economics*, 6 (2), 33-43.

Zheng, W., Yang, B., & McLean, G.N. (2009). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 27(3). 1-9.

Lewis, D. (2002). Five years on-the organizational culture saga revisited. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 280-287.

Nikpour, A., & Salajeqeh, S. (2010). Relationships between knowledge management and organizational culture View of Kerman University of Medical Sciences faculty members. *Management Beyond*, 14(25).115-135.

Qin, R., & Nembhard, D. (2015). Workforce agility in operations management. *Surveys in Operations Research and Management Science*. www.elsevier.com/locate/sorms

Schein, E. H. (2001). *Three cultures of management: the key to organizational learning in the 21st century*. Available: [Http learning.mit.edu/ves/wp/10011.html](http://learning.mit.edu/ves/wp/10011.html)

Sherehiy, B. (2008). *Relationships between*

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 8, No. 3, autumn 2017, No 31



Journal of Educational
Psychology

Structural Equation Modeling of University Organizational Agility with an Emphasis on the Role of Organizational Culture and Knowledge Management

Seyyed Abdollah Khavari¹, Hamidreza Arasteh^{2*}, Parivash Jafari³

- 1) Doctoral Student. Department of Higher Educational Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
- 2) Department of Educational Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran
- 3) Faculty of Department of Educational Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Corresponding: heplanning@yahoo.com

Abstract

This research aimed to investigate the effect of organizational culture and knowledge management on organizational agility of Mazandaran Islamic University. The adopted research approach was descriptive, and the correlation research design was based on Structural Equation Modeling. The statistical population chosen included 1684 faculty in Mazandaran Islamic Azad Universities. The sample included 270 persons who were selected based on Cochran formula. In addition, stratified random sampling was employed in accordance with the size of each University branch under study. The collected data was analyzed by Structural Equations Modeling using SPSS20 and LISREL 8.5. The result showed that knowledge management and organizational culture directly influence knowledge management. Moreover, it is confirmed that knowledge management plays the mediating role between organizational culture and organizational agility. The result of this research puts a great emphasis on creating a proper and effective organizational culture by providing a suitable environment conducive to knowledge sharing and support of knowledge-centered activities.

Keywords: Organizational Culture, Knowledge Management, University Organizational Agility
