



بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر چابکی سازمانی کارکنان  
(مطالعه موردی: شرکت مدیریت تولید برق شهید مفتاح همدان)

سید مرتضی میرهاشمی، کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گرایش برنامه ریزی استراتژیک، نیروگاه شهید مفتاح همدان

[morteza\\_mirhashemi1@yahoo.com](mailto:morteza_mirhashemi1@yahoo.com)

مسعود نجفی، کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، گرایش استراتژیک، نیروگاه شهید مفتاح همدان

[m.najafi1363@yahoo.com](mailto:m.najafi1363@yahoo.com)



### چکیده □

□ پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر چابکی سازمانی کارکنان انجام شد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی می باشد و به صورت پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت مدیریت تولید برق شهید مفتاح همدان می باشند که تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان افراد نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه ها با روش نمونه گیری تصادفی ساده بین آنها توزیع شد. جهت بررسی روایی سوالات، پرسشنامه ها در اختیار اساتید قرار گرفت همچنین در جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، که ضریب پایایی برای کل پرسشنامه بالای ۷۰/۰ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار و همبستگی درونی بالای گویه ها بود. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار **spss** و جهت بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج نشان داد که چهار عنصر مدیریت دانش (خلق دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و به کارگیری دانش) با سطح اطمینان ۹۵٪ و  $P < 0.05$  تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد.

□ کلمات کلیدی: مدیریت دانش، چابکی سازمانی، شرکت مدیریت تولید برق شهید مفتاح همدان ، خلق دانش



### پیشینه پژوهش

نوروز علی (1400)، پژوهشی با عنوان " بررسی نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی شاهرود)" انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی دارای تاثیر مستقیم مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی است؛ اما مدیریت دانش به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمان تأمین اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین هر یک از چهار استراتژی مدیریت دانش به صورت مجزا و با ثابت نگهداشتن سایر استراتژی‌ها بر چابکی سازمان تاثیرگذارند.

سواری (1399)، پژوهشی با عنوان " بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر سبک‌های مدیران بازاریابی با نقش میانجی مدیریت دانش" انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که چابکی سازمانی بر مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد. چابکی سازمانی بر سبک‌های مدیران بازاریابی تاثیر مثبت دارد. مدیریت دانش بر سبک‌های مدیران بازاریابی تاثیر مثبت دارد. و همچنین چابکی سازمانی بر سبک‌های مدیران بازاریابی با نقش میانجی مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.

نیک فرجام و همکاران (1399)، پژوهشی با عنوان " رابطه کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش (مورد مطالعه: استادان دانشکده فنی پسران مرودشت)" انجام دادند. نتایج نشان داد مدیریت دانش در رابطه بین متغیرهای کارآفرینی و چابکی سازمانی نقش میانجی‌گری معنی‌دار ایفا می‌کند.

حسینی بپاره و پیرزاد (1397)، پژوهشی با عنوان " تاثیر ابعاد ساختاری مدیریت دانش بر چابکی سازمانی و جذب منابع مالی" انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از تایید تمامی فرضیات است. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی با بتای 0/407 درصد بیشترین تاثیر را بر جذب منابع مالی و کارکنان و مدیران با بتای 0/357 درصد بیشترین تاثیر را بر چابکی سازمانی دارد.



## اهداف پژوهش

- بررسی تأثیر عنصر خلق دانش بر چابکی سازمانی کارکنان.
- عنصر کاربرد دانش بر چابکی سازمانی کارکنان.
- عنصر ذخیره سازی بر چابکی سازمانی کارکنان.
- عنصر انتقال دانش بر چابکی سازمانی کارکنان.



## مدیریت دانش

- بارکلی و موردی مدیریت دانش شامل شناسایی و تعیین سرمایه های فکری موجود در يك سازمان، تولید دانش جدید برای تداوم برتری رقابتي آن سازمان، فراهم ساختن امکان دسترسی به حجم وسیعی از اطلاعات، اشتراك بهترین عملکرد با به کارگیری فناوری است که حصول همه موارد مذکور را میسر سازد. در يك نگاه کلی می توان گفت مدیریت دانش می تواند همان سازماندهی دانسته ها باشد، یعنی تلاش برای به دست آوردن دانش ضروری، اشتراك اطلاعات در داخل يك سازمان و تأکید بر تقویت حافظه سازمانی به منظور بهبود روند تصمیم گیری، افزایش تولید و حمایت از نوآوری در سازمان (تقوایی یزدی، 1400: 35). مدیریت دانش شامل تمام فرایندهای مربوط به شناسایی، اشتراك و تولید دانش و مستلزم نظامی برای تولید و نگهداری از مخازن دانش هم چنین ترویج و تسهیل اشتراك دانش و یادگیری سازمانی است. بنابراین امروزه سازمان ها در تلاش هستند تا دانش به طور موثرتر و کارآتری مدیریت کنند تا عملکردشان بهبودی یابد (افلاکی فرد و همکاران، 1399: 266). مدیریت دانش عبارت است از بهینه سازی دانش سازمانی با استفاده از تکنیک های متنوع، به منظور دستیابی به بهره وری بیشتر. مدیریت دانش فرآیندی سیستماتیک برای مدیریت کردن دانش در سازمان هاست. به بیانی دیگر مدیریت دانش را می توان خلق، جمع آوری، انتقال و به کارگیری دانش برای ارتقاء کارآیی سازمانی تعریف کرد (نهاوندی و همکاران، 1390).
- خلق دانش:** این امر به توانایی یادگیری و ارتباط بر میگردهد. توسعه این قابلیت، تجربه تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین ایده ها و ساختن ارتباط های متقاطع با دیگر موضوعات، از این اهمیت کلیدی برخوردار است (قاضی زاده فرد و عطائی، 1392). **سازماندهی و ذخیره سازی:** به عنوان دومین عنصر مورد نیاز مدیریت دانش است که از طریق آن، قابلیت ذخیره سازمان یافته ای که امکان جست و جوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم موثر دانش فراهم می شود، به وجود میآید. در این سامانه باید، دانش های لازم به آسانی برای استفاده همگان ذخیره شود (قاضی زاده فرد و عطائی، 1392). **تسهیم و انتقال دانش:** این فرایند به توسعه يك روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران درجهت دنبال کردن اهداف مشترک، احساس پیوستگی به هم داشته و در فعالیت هایشان به یکدیگر وابست هاند، کمک می کند (قاضی زاده فرد و عطائی، 1392). **به کارگیری دانش:** به طور کلی دانش سازمان باید در جهت محصولات خدمات و فرایند سازمان به کار گرفته شود.



## چابکی سازمان

- 
- چون 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 به عنوان تعریف جهان شمول چابکی معرفی نمود. در واقع هر محققى بر اساس نوع تحقیق خود تعریفی خاص از چابکی ارائه داده است که به رغم بیان متفاوت، تمام آنها به نحوی به تغییر و عدم اطمینان دنیای کنونی اشاره می‌کنند و سرعت عمل و نیز شناسایی تغییرات محیط کسب و کار در جهت پاسخگویی مناسب به آنها را نشان می‌دهند (وینود و همکاران ۲۰۱۳، لو و تزنگ ۲۰۱۰؛ پلی، به نقل از پورجاوید و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۸). از نظر شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) چابکی سازمانی، توانایی مواجهه شدن با چالش‌های ناخواسته برای فائق آمدن بر تهدیدات محیطی و غیر منتظره و کسب فرصت‌های موجود در تغییرات است. به طور کلی، چابکی به چالش‌های محیطی و بهره‌برداری از تغییر مداوم و سریع آن برای دستیابی به محصولات و خدمات با کیفیت عالی، عملکرد عالی و مشتری‌پسند گفته می‌شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲).

## فرضیه‌های پژوهش

- $H1$  = عنصر خلق دانش بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- $H2$  = عنصر کاربرد دانش بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.





- □  $H3$  = عنصر ذخیره سازی بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- □  $H4$  = عنصر انتقال دانش بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

#### □ روش تحقیق:

- این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - تحلیلی می باشد و به صورت پیمایشی اجرا شد. توصیفی از آن جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری شده‌اند، بدون هیچ‌گونه دستکاری توصیف می‌گردند. روابط بین متغیرها بررسی شده و روابط متغیر مستقل و متغیرهای وابسته ارزیابی می‌شوند و از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه تصادفی از جامعه اصلی بدست آمده و نتایج حاصله از نمونه تصادفی پس از تجزیه و تحلیل لازم به جامعه اصلی تعمیم داده می‌شوند و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده می‌گردد، بدین جهت از انواع پیمایشی نیز می‌باشد و نیز از لحاظ مسئله و هدف تحقیق کاربردی محسوب می‌شود زیرا پژوهشی است که نه در جهت ارضای کنکاوهای ژرف، بلکه در جهت حل مسئله‌ای فردی، گروهی و اجتماعی انجام می‌پذیرد و از نظر تجزیه تحلیل، توصیفی - تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت مدیریت تولید برق شهید مفتاح همدان می باشند که تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان افراد نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بین آنها توزیع شد. جهت بررسی روایی سوالات، پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید قرار گرفت تا درباره محتوی سوالات و تناسب آن‌ها با اهداف پژوهش قضاوت و داوری کنند. همچنین در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، که ضریب پایایی برای کل پرسشنامه بالای ۷۰/۰ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار و همبستگی درونی بالای گویه‌ها بوده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار **spss** استفاده شد.



## نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر چابکی سازمانی کارکنان انجام شد. با توجه به فرضیه اول پژوهش " عنصر خلق دانش بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد." نتایج حاکی از آن بود که با توجه به مقادیر معنیداری که کمتر از 0.05 است بنابراین میتوان گفت همبستگی مناسبی بین عنصر خلق دانش بر چابکی سازمانی وجود دارد در واقع با ارتقا یک واحد از متغیرهای مستقل (خلق دانش) به میزان ضریب نوشته شده، متغیر وابسته (چابکی سازمانی) ارتقا پیدا خواهد کرد. بر اساس فرضیه دوم پژوهش " عنصر کاربرد دانش بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد." نتایج نشان داد که مقادیر معنی داری که کمتر از 0.05 است بنابراین میتوان گفت همبستگی مناسبی بین عنصر کاربرد دانش بر چابکی سازمانی وجود دارد و با ارتقا یک واحد از متغیرهای مستقل (عنصر کاربرد دانش) به میزان ضریب نوشته شده، متغیر وابسته (چابکی سازمانی) ارتقا پیدا خواهد کرد. همچنین نتایج فرضیه سوم " عنصر ذخیره سازی بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد." نیز نشان داد که مقادیر معنیداری که کمتر از 0.05 است بنابراین میتوان گفت همبستگی مناسبی بین عنصر ذخیره سازی بر چابکی سازمانی وجود دارد و با ارتقاء یک واحد از متغیر مستقل (ذخیره سازی) به میزان ضریب نوشته شده، متغیر وابسته (چابکی سازمانی) ارتقا پیدا خواهد کرد. بر اساس فرضیه چهارم پژوهش " عنصر انتقال دانش بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد." نیز نتایج نشان داد که مقادیر معنیداری که کمتر از 0.05 است بنابراین میتوان گفت همبستگی مناسبی بین عنصر انتقال دانش بر چابکی سازمانی وجود دارد و با ارتقا یک واحد از متغیرهای مستقل (عنصر انتقال دانش) به میزان ضریب نوشته شده، متغیر وابسته (چابکی سازمانی) ارتقا پیدا خواهد کرد. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که ابعاد مدیریت دانش بر چابکی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.