

## بررسی رابطه بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه

شاهرخ فرودی جهرمی

کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، بندرلنگه

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه می باشد. این پژوهش از نظر روش، توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان شهرستان بندرلنگه به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد. برای انتخاب حجم نمونه از روش روش سرشماری استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش ویگ (۱۹۹۹) و چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) استفاده گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه با توجه بشه استاندارد بودن آن ها از روایی صوری استفاده گردید. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای بدست آمده برای پرسشنامه ها به ترتیب برابر ۰.۹۱۰ و ۰.۸۸۰ بدست آمد، که از قابلیت اعتبار بالایی برخوردار می باشند. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح اول از روش های آمار توصیفی و در سطح دوم از روش های آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسن و آزمون فریدمن) استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص گردید که بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. نهایتاً بر اساس آزمون فریدمن مشخص شد که بین میانگین رتبه‌ی ابعاد مختلف مدیریت دانش، تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه از بین ابعاد مدیریت دانش، مربوط به سازماندهی دانش و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به کاربرد دانش است.

**واژه های کلیدی:** مدیریت دانش، چابکی سازمانی، سازماندهی دانش، کاربرد دانش

## مقدمه

ادبیات پژوهش چابکی، توانمندسازهای زیادی را برای ارتقای چابکی سازمان‌ها پیشنهاد می‌کند که در سابقه تحقیق به آن‌ها پرداخته شده است. در این تحقیقات، متغیرهای سازمانی به عنوان متغیرهای توانمندساز برای چابکی بررسی شده‌اند و ارتباط و تأثیر آن‌ها بر چابکی کنکاش شده است. مدیریت دانش نیز به عنوان یکی از پایه‌های چابکی، مورد توجه محققین متعدد (اشراف‌ی،<sup>۱</sup> ۲۰۰۵) قرار گرفته است. این تأکید بر مدیریت دانش، با عنایت به اهمیت تخصص و ارتقای جایگاه سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها، به خوبی قابل توجیه است. بدیهی است شناسایی مهم‌ترین عناصر مدیریت دانش در راستای ارتقای چابکی سازمانی می‌تواند گام بسیار ارزشمندی برای چابک سازی سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی قلمداد شود. لذا به نظر می‌رسد شناسایی ابعاد و اقدامات مدیریت دانش در سازمان‌های چابک از یک سو و بررسی ارتباط آن‌ها با اقدامات و ابعاد چابکی از سوی دیگر، یک ضرورت انکارناپذیر در حوزه پژوهش‌های چابکی است. با توجه به آنچه در راستای اهمیت چابکی سازمانی، به عنوان ابزاری برای غلبه بر چالش‌های هزاره سوم، در ادبیات بیان شده است (شریفی و همکاران،<sup>۲</sup> ۲۰۰۶)، بررسی و کنکاش در زمینه چابکی با تأکید بر دانش - محوری و مدیریت دانش می‌تواند جهش بزرگی را در چابک سازی و عملکرد بالای سازمان‌های دولتی ایجاد نماید. علیرغم تحقیقات بسیار در هر یک از دو حوزه چابکی و مدیریت دانش، پژوهش‌های چندانی در مورد ارتباط مدیریت دانش و چابکی سازمانی و تأثیر آن‌ها بر یکدیگر انجام نشده است و بیشتر پژوهش‌ها تئوریک و غیرتجربی می‌باشند. داو<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) به بیان ارتباط مدیریت دانش، توانایی پاسخگویی و چابکی مؤسسه به صورت مطالعه ادبیات تحقیق پرداخته و چنین می‌گوید: "چابکی سازمانی زمانی به‌دست می‌آید که مدیریت دانش و توانایی پاسخگویی، در تلاش‌های سازمانی، حالتی متعادل داشته باشند". لوی و هازان<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) نیز مدیریت دانش را جنبه کاربردی فرهنگ سازمانی دانسته‌اند و چگونگی بنیان نهادن تغییر فرهنگی بوسیله چابکی سازمانی را بیان کرده‌اند و این تغییر فرهنگ را نیازمند ابتکار در مدیریت دانش دانسته‌اند. آن‌ها همچنین به‌کارگیری توانمندسازهای انتقال دانش از دیدگاه مهندسی نرم‌افزار چابک را مورد بحث قرار دادند و چگونگی افزایش چابکی از طریق استخراج داده‌ها و مدیریت دانش را بیان داشتند. بکر<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان "چابکی سازمانی و زیربنای دانش" بیان می‌کند که روش‌ها و مدل‌های ضروری کنونی کافی نیستند و برای غلبه بر عدم اطمینان در سازمان‌های چابک، نیاز به استراتژی‌های انطباق‌پذیری برای به‌کارگیری ابزارهای مدیریت دانش است. اشرفی و همکاران (۲۰۰۵)، چارچوبی را برای اجرای چابکی تجاری در سراسر سیستم‌های مدیریت دانش فراهم کرده‌اند. زیرا در صورت وجود ارتباطی، هر سازمان می‌تواند با تدوین برنامه‌ای مدون و منظم، به طور همزمان و یکپارچه و با کاهش هزینه‌های عملیاتی و اجرایی، به توسعه و تقویت همزمان این دو مقوله مهم (مدیریت دانش و چابکی سازمانی) بپردازد و از مزایای آن‌ها بهره‌مند گردد. باتوجه به موارد مذکور سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

<sup>1</sup> Ashrafi<sup>2</sup> Sharifi et al<sup>3</sup> Dove<sup>4</sup> Levy & Hazzan<sup>5</sup> Becker

## پیشینه تحقیق

حسینی بیاره و پیرزاد (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر ساختارهای مدیریت دانش بر چابکی سازمانی و جذب منابع مالی پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل ساختاری مدیریت دانش با بتای  $0/732$  درصد بیشترین تاثیر را بر جذب منابع مالی دارد. خادم و امیرنژاد (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر انعطاف پذیری راهبردی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی در سازمان بهره برداری نفت و گاز کارون پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که انعطاف پذیری راهبردی بر چابکی سازمانی در ادارات و مدیریت های سازمان بهره برداری نفت و گاز کارون تاثیر دارد. همچنین انعطاف پذیری راهبردی اثر مثبت و هم جهت بر مدیریت دانش دارد. مظفری و جعفریان (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر مدیریت دانش و برنامه ریزی منابع سازمان بر چابکی سازمانی پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و برنامه ریزی منابع سازمانی چابکی سازمان را تقویت می‌کند. پاندا و کومار راث<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان توانایی فن آوری اطلاعات، قابلیت مدیریت دانش و چابکی سازمانی: نقش عوامل محیطی به این نتایج دست یافتند که: یافته های تحقیق شامل اول، قابلیت های فناوری اطلاعات و مدیریت دانش است که باعث افزایش چابکی سازمانی می شود، در حالیکه قابلیت مدیریت دانش در چابکی موثرتر است. دوم، یک محیط متنوع تر و کمتر خصمانه برای قابلیت های فناوری اطلاعات و مدیریت دانش برای تاثیر مثبتی بر چابکی لازم است، اما اثرات تعدیل کننده عوامل محیطی بیشتر در ارتباط با چابکی فناوری اطلاعات نسبت به روابط چابکی است (یزدان پناه و همکاران، ۱۴۰۱). پریرا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی توانایی های پویا، چابکی و مدیریت دانش در EMNE - شواهد طولی از اروپا به این نتایج دست یافتند که: نتایج نشان می دهد که سرمایه گذاری های بیشتر در توانایی های پویا باعث می شود که EMNE ها سریع تر عمل کنند و از طریق مدیریت دانش توانایی های بالقوه ای کسب کنند و در نتیجه رقابت در سه کشور اصلی اروپایی را حفظ کنند. این تحقیق همچنین نشان می دهد که گروه بندی های EMNE عملکرد تکنولوژیکی بیشتری را نشان می دهد و چگونه گروه بندی های EMNE قادر به انتقال توانایی های پویا به عملکرد بیشتر تکنولوژی در مقایسه با دیگران در طول زمان هستند.

## روش تحقیق

روش تحقیق بکار گرفته در این پژوهش از بعد هدف کاربردی است. همچنین روش تحقیق به کار گرفته شده این پژوهش، از بعد روش توصیفی- همبستگی است. در نهایت با اجرای این پژوهش، داده های لازم در مورد بررسی رابطه بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه جمع آوری شده و سپس به تحلیل و تفسیر اطلاعات حاصل از پردازش داده ها پرداخته شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان شهرستان بندرلنگه به تعداد ۱۲۰ نفر می‌باشد. پژوهشگر در این پژوهش برای انتخاب حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه آماری و نظر استاد راهنما و مشاور از روش سرشماری استفاده کرده است و کل جامعه آماری هر ۱۲۰ نفر را در نظر گرفته است و پرسشنامه‌ها را میان آن‌ها توزیع و جمع آوری کرده است. اطلاعات به وسیله پرسشنامه از افراد نمونه جمع‌آوری گردید و سپس با استفاده از آزمون‌ها به تحلیل نتایج پرداخته شد. در این راستا پس از تأیید پرسشنامه ها توسط متخصصین امر و استاد راهنما، از آن استفاده گردید. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای بدست آمده برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰.۹۱۰ و برای

<sup>1</sup> Panda & Rath<sup>2</sup> Pereira et al

پرسشنامه چابکی سازمانی برابر ۰.۸۸۰ بدست آمد که خوب و قابل قبول هستند. داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، تجزیه و تحلیل می‌شود. ابتدا با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد و نمودار) و همچنین با استفاده از روشهای آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف) بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرها، ضریب همبستگی پیرسن و آزمون فریدمن (مقایسه میانگین رتبه ابعاد)، داده‌های حاصل از گویه‌های پرسشنامه تجزیه و تحلیل شده و به فرضیات پژوهش پاسخ داده می‌شود.

### یافته‌ها

ابتدا به بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرها با بکارگیری آزمون ناپارامتری کولموگروف- اسمیرنوف پرداخته می‌شود. این آزمون بطور کلی، به صورت زیر طرح ریزی می‌شود:

$H_0$ : (فرض صفر): توزیع متغیر مورد نظر، نرمال است.

$H_1$ : (فرض مقابل): توزیع متغیر مورد نظر، نرمال نیست.

### جدول ۱- بررسی نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

| متغیر          | مقدار آماره Z | p-value |
|----------------|---------------|---------|
| مدیریت دانش    | ۰.۲۷۴         | ۰.۱۳۵   |
| خلق دانش       | ۰.۹۴۹         | ۰.۳۲۹   |
| سازماندهی دانش | ۱.۰۰۱         | ۰.۲۶۹   |
| تبادل دانش     | ۱.۱۲۴         | ۰.۱۶۰   |
| کاربرد دانش    | ۰.۸۴۰         | ۰.۴۹۰   |
| چابکی سازمانی  | ۱.۱۲۳         | ۰.۱۷۲   |

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۴-۵ ملاحظه می‌شود که در همه موارد، مقادیر p-value محاسبه شده، بیشتر از ۰.۰۵ می‌باشد. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و آزمون معنادار نیست. لذا می‌توان این چنین استنباط نمود که توزیع متغیرهای اصلی تحقیق نرمال است. لذا در ادامه، از آزمون‌های پارامتری و در بررسی فرضیات، از ضریب همبستگی پیرسن استفاده شده است.

فرضیه اصلی تحقیق: بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسن بین متغیرهای مدیریت دانش با چابکی سازمانی آمده است.

### جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسن بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی

| متغیرها                      | ضریب همبستگی پیرسن | p-value |
|------------------------------|--------------------|---------|
| مدیریت دانش<br>چابکی سازمانی | ۰.۶۸۹              | ۰.۰۰۰۰  |

ملاحظه می‌شود که مقدار  $p$ -value بدست آمده برای همبستگی بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی، برابر ۰.۰۰۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. لذا ضریب همبستگی موجود یعنی ۰.۶۸۹، معنادار بوده و می‌توان اینگونه استنباط نمود که بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش مدیریت دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است.

فرضیه فرعی اول تحقیق: بین خلق دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳، ضریب همبستگی پیرسن بین متغیرهای خلق دانش با چابکی سازمانی آمده است.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسن بین خلق دانش با چابکی سازمانی

| متغیرها                   | ضریب همبستگی پیرسن | $p$ -value |
|---------------------------|--------------------|------------|
| خلق دانش<br>چابکی سازمانی | ۰.۶۸۳              | ۰.۰۰۰۰۰    |

ملاحظه می‌شود که مقدار  $p$ -value بدست آمده برای همبستگی بین خلق دانش با چابکی سازمانی، برابر ۰.۰۰۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. لذا ضریب همبستگی موجود یعنی ۰.۶۸۳، معنادار بوده و می‌توان اینگونه استنباط نمود که بین خلق دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش خلق دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است.

فرضیه فرعی دوم تحقیق: بین سازماندهی دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴، ضریب همبستگی پیرسن بین متغیرهای سازماندهی دانش با چابکی سازمانی آمده است.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسن بین سازماندهی دانش با چابکی سازمانی

| متغیرها                         | ضریب همبستگی پیرسن | $p$ -value |
|---------------------------------|--------------------|------------|
| سازماندهی دانش<br>چابکی سازمانی | ۰.۶۱۳              | ۰.۰۰۰۰۰    |

ملاحظه می‌شود که مقدار  $p$ -value بدست آمده برای همبستگی بین سازماندهی دانش با چابکی سازمانی، برابر ۰.۰۰۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. لذا ضریب همبستگی موجود یعنی ۰.۶۱۳، معنادار بوده و می‌توان اینگونه استنباط نمود که بین سازماندهی دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش سازماندهی دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است.

فرضیه فرعی سوم تحقیق: بین تبادلهی دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵، ضریب همبستگی پیرسن بین متغیرهای تبادلهی دانش با چابکی سازمانی آمده است.

## جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسن بین تبادله دانش با چابکی سازمانی

| متغیرها                     | ضریب همبستگی پیرسن | p-value |
|-----------------------------|--------------------|---------|
| تبادل دانش<br>چابکی سازمانی | ۰.۵۶۵              | ۰.۰۰۰۰  |

ملاحظه می شود که مقدار p-value بدست آمده برای همبستگی بین تبادل دانش با چابکی سازمانی، برابر ۰.۰۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ می باشد. لذا ضریب همبستگی موجود یعنی ۰.۵۶۵، معنادار بوده و می توان اینگونه استنباط نمود که بین تبادل دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می شود که رابطه ی موجود، مستقیم می باشد. یعنی با افزایش تبادل دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است.

فرضیه فرعی چهارم تحقیق: بین کاربرد دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. جدول ۶، ضریب همبستگی پیرسن بین متغیرهای کاربرد دانش با چابکی سازمانی آمده است.

## جدول ۶- ضریب همبستگی پیرسن بین کاربرد دانش با چابکی سازمانی

| متغیرها                      | ضریب همبستگی پیرسن | p-value |
|------------------------------|--------------------|---------|
| کاربرد دانش<br>چابکی سازمانی | ۰.۶۲۱              | ۰.۰۰۰۰  |

ملاحظه می شود که مقدار p-value بدست آمده برای همبستگی بین کاربرد دانش با چابکی سازمانی، برابر ۰.۰۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ می باشد. لذا ضریب همبستگی موجود یعنی ۰.۶۲۱، معنادار بوده و می توان اینگونه استنباط نمود که بین کاربرد دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید می شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می شود که رابطه ی موجود، مستقیم می باشد. یعنی با افزایش کاربرد دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است.

با استفاده از آزمون فریدمن می توان رتبه ی ابعاد مدیریت دانش را با یکدیگر مقایسه نمود. نتایج این آزمون در جدول ۷ آمده است:

## جدول ۷- نتایج آزمون مقایسه میانگین رتبه ی ابعاد مدیریت دانش با استفاده از آزمون فریدمن

| میانگین رتبه | مقدار آماره | p-value |
|--------------|-------------|---------|
| ۲.۷۲         | ۱۰.۲۶۵      | ۰.۰۱۶   |
| ۲.۵۶         |             |         |
| ۲.۴۸         |             |         |
| ۲.۲۵         |             |         |

ملاحظه می‌شود که مقدار  $p$ -value کمتر از ۰.۰۵ بدست آمده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین رتبه‌ی ابعاد، تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه از بین ابعاد مدیریت دانش، مربوط به سازماندهی دانش است که برابر ۲.۲۵ بدست آمده است و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به کاربرد دانش است که برابر ۲.۷۲ بدست آمده است. می‌توان ابعاد را بصورت زیر رتبه‌بندی نمود:

۱. کاربرد دانش؛
۲. خلق دانش؛
۳. تبادل دانش؛
۴. سازماندهی دانش.

### نتیجه‌گیری

**فرضیه اصلی تحقیق: بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.**

ملاحظه شد مقدار  $p$ -value بدست آمده، کمتر از ۰.۰۵ است، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد و با توجه به این نتایج مشخص شد که: بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید شد. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش مدیریت دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است. نتایج این تحقیق با تحقیقات داخلی: (حسینی بیاره و پیرزاد، ۱۳۹۷)، (خادم و امیرنژاد، ۱۳۹۶) و تحقیقات خارجی: (پاندا و کومار راث، ۲۰۱۸)، (پیرا و همکاران، ۲۰۱۸) همسو و هم پوشی دارد.

**فرضیه فرعی اول تحقیق: بین خلق دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.**

ملاحظه شد مقدار  $p$ -value بدست آمده، کمتر از ۰.۰۵ است، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد و با توجه به این نتایج مشخص شد که: بین خلق دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه فرعی اول تحقیق تایید شد. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش خلق دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است. نتایج این تحقیق با تحقیقات داخلی: (مظفری و جعفریان، ۱۳۹۶)، و تحقیقات خارجی: (چای و همکاران، ۲۰۱۷)، (سواد و همکاران، ۲۰۱۶) همسو و هم پوشی دارد.

**فرضیه فرعی دوم تحقیق: بین سازماندهی دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.**

ملاحظه شد مقدار  $p$ -value بدست آمده، کمتر از ۰.۰۵ است، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد و با توجه به این نتایج مشخص شد که: بین سازماندهی دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.

بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید شد. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش سازماندهی دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است. نتایج این تحقیق با تحقیقات داخلی: (زراعت کیش و رستگارجو، ۱۳۹۵) همسو و هم‌پوشی دارد.

**فرضیه فرعی سوم تحقیق: بین تبادله دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.**

ملاحظه شد مقدار  $p$ -value بدست آمده، کمتر از ۰.۰۵ است، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد و با توجه به این نتایج مشخص شد که: بین تبادله دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم تحقیق تایید شد. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش تبادله دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است. نتایج این تحقیق با تحقیقات داخلی: (حسینی بیاره و پیرزاد، ۱۳۹۷)، (خادم و امیرنژاد، ۱۳۹۶) و تحقیقات خارجی: (پاندا و کومار راث، ۲۰۱۸)، (پیرا و همکاران، ۲۰۱۸) همسو و هم‌پوشی دارد.

**فرضیه فرعی چهارم تحقیق: بین کاربرد دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد.**

ملاحظه شد مقدار  $p$ -value بدست آمده، کمتر از ۰.۰۵ است، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد و با توجه به این نتایج مشخص شد که: بین کاربرد دانش با چابکی سازمانی معلمان شهرستان بندرلنگه رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه فرعی چهارم تحقیق تایید شد. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با افزایش کاربرد دانش، چابکی سازمانی معلمان نیز افزایش یافته است. نتایج این تحقیق با تحقیقات داخلی: (مظفری و جعفریان، ۱۳۹۶)، (آقائی و همکاران، ۱۳۹۵) همسو و هم‌پوشی دارد.

با استفاده از آزمون فریدمن می‌توان رتبه‌ی ابعاد مختلف را با یکدیگر مقایسه نمود. نتایج این آزمون به شرح زیر است: ملاحظه شد که مقدار  $p$ -value برای ابعاد مدیریت دانش کمتر از ۰.۰۵ بدست آمد، بنابراین مشخص شد بین میانگین رتبه‌ی ابعاد مختلف، تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه از بین ابعاد مدیریت دانش، مربوط به «سازماندهی دانش» و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به کاربرد دانش است.

پیشرفت‌های سریع در زمینه تکنولوژی اطلاعات باعث رشد دانش و فرآیندهای مدیریت دانش شده است. مدیریت دانش نقش کلیدی در جمع‌آوری، انتقال، تبادله و توسعه دانش ایفا کرده است. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا تجربه‌اش را با زیرکی و بصیرت کمک کند. با اجرای مدیریت دانش داراییهای سازمان ازویرانی محافظت شده و انعطاف سازمان بالا می‌رود. سازمان‌های آینده نگر این نکته را به خوبی درک کرده اند که نیروی کار آینده آنها زمانی بیشترین بازدهی را خواهند داشت که بتوانند دانش خود استفاده کنند. سازمان‌های موفق نه تنها دارای دیدگاه چابکی هستند، بلکه قادرند تا این دانش را با تصمیمات مهم کسب و کار پیوند بزنند. چابکی و مدیریت دانش برای همه سازمان‌ها بویژه در محیط رقابتی کنونی به ابزار استراتژیک کلیدی تبدیل شده اند. پیشنهاد می‌گردد برای ارتقاء وضعیت خلق دانش و چابکی سازمانی در شهرستان بندرلنگه مدیران به ارتقای فرهنگ سازمانی توجه کنند. پیشنهاد می‌گردد برای ارتقاء وضعیت خلق دانش و چابکی سازمانی در



شهرستان بندرلنگه مدیران به ارتقای ساختار سازمانی توجه کنند. به مدیران مدارس شهرستان بندرلنگه پیشنهاد می‌گردد برای ارتقاء وضعیت خلق دانش و چابکی سازمانی به سیستم انگیزشی نسبت به خلق دانش جدید توجه فرمایند. به مدیران مدارس شهرستان بندرلنگه پیشنهاد می‌گردد برای ارتقاء وضعیت سازماندهی دانش و چابکی به تقسیم کل سازمان در قالب چند بخش عمده (تقسیم بندی افقی) توجه فرمایند. به مدیران مدارس شهرستان بندرلنگه پیشنهاد می‌گردد برای ارتقاء وضعیت سازماندهی دانش و چابکی به ایجاد ارتباط میان سطوح سازمانی با توجه به اختیارات آنها (تقسیم بندی عمودی) توجه فرمایند. ارائه نتایج پژوهش حاضر به تمامی مدارس مرتبط و همچنین ارتقا سطح آگاهی مدیران و کارکنان آنان از موضوع مورد پژوهش و پیشگیری از چالش‌های مرتبط با این موضوع. برگزاری کلاس‌های آموزش‌های حرفه‌ای در مدارس شهرستان بندرلنگه جهت ارتقا سطح مدیریت دانش کارکنان و بهبود چابکی. ارائه بروشورهایی به منظور معرفی مولفه‌های مدیریت دانش جهت ارتقا سطح اطلاع و آگاهی معلمان مدارس شهرستان بندرلنگه. پیشنهاد می‌گردد برای ارتقاء وضعیت مدیریت دانش و چابکی سازمانی در شهرستان بندرلنگه برنامه ریزی‌های بلند مدت در چهارچوب نظام سازمانی صورت گیرد. به مسئولین مدارس شهرستان بندرلنگه توصیه می‌شود که به دلیل ماهیت پویا و متغیر محیط کاری به صورت دوره‌ای و مستمر و نه یک بار برای همیشه به سنجش و پایش مدیریت دانش و چابکی بپردازند. به مسئولین مدارس شهرستان بندرلنگه توصیه می‌شود با اعمال مدیریت مؤثر و کارآمد طی فرایند ارتقا سطح مدیریت دانش و چابکی سازمانی به ویژه در امور برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و مدیریت زمان. به مسئولین مدارس شهرستان بندرلنگه توصیه می‌شود توجه بیشتری به وضعیت کاربرد دانش معلمان صورت گیرد و این عامل در کنار سایر عوامل مدیریت دانش توسعه یابد. به مسئولین مدارس شهرستان بندرلنگه توصیه می‌شود با برگزاری کلاس‌های کاربردی و مشاوره گروهی در خصوص توسعه چابکی در مدارس شهرستان بندرلنگه و ارتقا سطح آگاهی مدیران و معلمان در این زمینه اقدام کنند.

## منابع

۱. حسینی بیاره، ارسلان و پیرزاد، علی (۱۳۹۷). تاثیر ساختارهای مدیریت دانش بر چابکی سازمانی و جذب منابع مالی، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران. <https://civilica.com/doc/784936>
۲. خادم، محمد و امیرنژاد، قنبر (۱۳۹۶). ارزیابی اثر انعطاف پذیری ساختاری بر چابکی سازمانی با متغیر میانجی مدیریت دانش مورد مطالعه: ادارات شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون، چهارمین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر
۳. زراعت کیش، سید یعقوب و رستگار جو، حسین (۱۳۹۵). بررسی تاثیر شیوه های یادگیری و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی در گمرک شهید رجایی بندر عباس.
۴. مظفری، محمدمهدی و جعفریان، حمیده (۱۳۹۶). تاثیر مدیریت دانش و برنامه ریزی منابع سازمان بر چابکی سازمانی، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، توانمندی صنعت جهانگردی در توسعه، مشهد <https://civilica.com/doc/>
۵. یزدان پناه، سوسن، و شفیعی نیک آبادی، محسن (۱۴۰۱). تاثیر قابلیت های مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با تاکید بر نقش انعطاف پذیری استراتژیک و یادگیری سازمانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۱ (۱۰۶)، ۱۵۵-۱۹۰.
6. Ashrafi, Noushin (2005). A Framework for Implementing Business Agility through Knowledge Management Systems. Proceedings of the Seventh IEEE International Conference on E-Commerce Technology Workshops, 116-121.
7. Becker, Franklin. (2001). Organisational agility and the knowledge infrastructure. Journal of Corporate Real Estate. 3: 1, 28-37.
8. Dove, Rick. (1999). Knowledge Management + Response Ability. Paradigm Shift International, <http://www.parshift.com>.
9. Levy, Meria., Hazzan, Orit. (2009). Knowledge management in practice: The case of agile software development, Proceedings of the 2009 ICSE Workshop on Cooperative and Human Aspects on Software Engineering table of contents, 60-65.
10. Panda, S., & Rath, S. K. (2018). Strategic IT-business alignment and organizational agility: from a developing country perspective. Asia Business Studies, 12(4), 422-440.
11. Pereira V, Budhwar P, Temouri Y, Malik A, Tarba S (2020) Investigating investments in agility strategies in overcoming the global financial crisis-the case of Indian IT/BPO offshoring firms. J Intern Manag 27:e100738.
12. Sharifi, H., Ismail, HS., Reid, I. (2006). Achieving agility in supply chain through simultaneous “design of” and “design for” supply chain, Journal of Manufacturing Technology Management: 17 (8), pp. 1078-1098.

---

## Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between knowledge management and organizational agility of teachers in Bandar Lengeh city. This study is descriptive-correlational in terms of method. The statistical population of this study is all teachers in Bandar Lengeh city, 120 people. The census method was used to select the sample size. The standard knowledge management questionnaire of Wigg (1999) and the organizational job of Sharifi and Zhang (1999) were used to collect information. Face validity was used to determine the validity of the questionnaire, considering their standardization. Cronbach's alpha test was used to determine the reliability of the questionnaire, and the alpha coefficients obtained for the questionnaires were 0.910 and 0.880, respectively, which have high reliability. Descriptive statistics methods were used to analyze the data at the first level, and inferential statistics methods (Kolmogrov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, and Friedman test) were used at the second level. After analyzing the data, it was determined that there is a significant relationship between knowledge management and organizational agility of teachers in Bandar Lengeh city. Finally, based on the Friedman test, it was determined that there is a significant difference between the average rank of different dimensions of knowledge management. The lowest average rank value among the dimensions of knowledge management is related to knowledge organization, and the highest average rank value is related to knowledge application.

**Keywords:** Knowledge Management, Organizational Agility, Knowledge Organization, Knowledge Application

---