

بررسی رابطه بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان

نجمه نادری لردجانی^۱، عباس رئیسی^۲

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۲ دکتری مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان است. تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی بوده و به لحاظ طرح تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی لردگان می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه گیری سرشماری ۱۴۵ نفر از مدیران مدارس ابتدایی لردگان انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد چابکی فرهنگی برگرفته از چارچوب مدل مفهومی کالیگوری (۲۰۱۲) و پرسشنامه دانش سازمانی پاتریک (۲۰۰۹) بود. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برای چابکی فرهنگی (۰/۷۹)؛ دانش سازمانی (۰/۸۵) تعیین شده که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل آنها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت. در سطح توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی متناسب با سطح داده‌ها و فرضیه‌ها نیز از آزمون‌های آماری t و آزمون ضریب همبستگی استفاده گردید. نتایج آزمون t نشان داد که میانگین نمره چابکی فرهنگی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان بالاتر از میانگین فرضی می‌باشد (p<۰/۰۵). میانگین نمره دانش سازمانی و ابعاد آن نیز در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان بالاتر از میانگین فرضی می‌باشد (p<۰/۰۵). نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد (p<۰/۰۵). بین دانش سازمانی و رویکردهای فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد (p<۰/۰۵). بین دانش سازمانی و شایستگی‌های علمی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد (p<۰/۰۵). بین دانش سازمانی و شایستگی‌های عمومی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد (p<۰/۰۵).

واژه‌های کلیدی: دانش سازمانی، چابکی فرهنگی، مدیران دوره ابتدایی، شهرستان لردگان

مقدمه

چابکی فرهنگی 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 نمی توان یک تعریف خاص را به عنوان تعریف جهان شمول چابکی معرفی نمود. با وجود این اختلاف نظرات، تمام آنها به نحوی به تغییر و عدم اطمینان دنیای کنونی اشاره می کنند و سرعت در وفق یافتن با آنها را شرط چابکی می دانند (عباس پور، ۱۳۹۱).

پیدایش ایده چابکی پیامد تحولات ناشی از جهانی شدن، بین المللی شدن و رخداد تغییرات بزرگ در سازمان هاست. سرعت و میزان تغییرات سازمان های امروزی گردانندگان آنها را به تکاپو واداشته است. آنها برای غلبه بر مشکلات و بهره برداری مطلوب از تغییرات به وجود آمده تدابیر مختلفی اندیشیده اند که برخورداری از چابکی و ارائه شرایط و ضوابط برقراری آن نیز، از آن دسته می باشد. در واقع «یکی از راه های پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی است» (فارسجانی، ۱۳۹۲).

مفهوم چابکی را برای اولین بار در سال ۱۹۹۱ مؤسسه یاکوکا به کار گرفت (ابراهیمیان جلودار، ۱۳۹۰). این مفهوم در فرهنگ واژگان «به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال و توانایی حرکت به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه به کار گرفته شده است» (کدخدایپور، ۱۳۹۱). در تعریفی دیگر «چابکی شامل توانایی در پاسخ و انطباق با تغییر به صورت به موقع است به طوری که تغییر سریع به یک هنجار برای سازمان تبدیل شود» (موکرجی^۱، ۲۰۱۴).

ابداع مدل "چابکی فرهنگی"^۲ که به پائولا کالیگیوری^۳ نسبت داده می شود نیز «یکی دیگر از چشم اندازهای جالب از چابکی است که مربوط به کار حرفه ای در محیط های بین فرهنگی می باشد». «چابکی فرهنگی، به عنوان یک قابلیت در یک کوششی توسط کالیگیوری ابداع شد تا تشریح بهتری از سه جهت گیری همزمان افراد که در عمل کردن در میان کشورها و در مجموعه های چند فرهنگی نیاز دارند، داشته باشد. این جهت گیری ها عبارتند از: انطباق فرهنگی، مینیمالیسم فرهنگی و یکپارچگی فرهنگی» (کالیگیوری، ۲۰۱۳).

البته به دلیل استفاده شایان توجه از شایستگی های بین فرهنگی در این مدل، ممکن است چنین تصور شود که چابکی فرهنگی صرفاً نامی جدید برای شایستگی های چند فرهنگی و بین فرهنگی است؛ اما این طور نیست، زیرا چابکی فرهنگی مفهومی بینابینی و دورگه است که هم ویژگی های چابکی یعنی، سرعت، دقت، سهولت، انعطاف پذیری و تغییر به موقع تاکتیکی را به عاریت گرفته و هم از شایستگی های بین فرهنگی و هوشی و نیز صلاحیت های جهانی برای تشریح قابلیت های افراد سود برده است (مک دونالد^۴، ۲۰۱۲). لذا در سازمان ها عوامل زیادی ممکن است به بسترسازی چابکی فرهنگی کمک نمایند، دانش سازمانی از مهم ترین عواملی هستند که می توانند باعث چابکی در سازمان شوند (پوتدار و روتروی^۵، ۲۰۱۸).

لذا از یک طرف 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، بی علاقتی، بی میلی و حتی تهدید برچیده شدن و از بازار خارج شدن نخواهد بود. بنابراین از جمله ابزارهایی که سازمان به وسیله آن می توان برای

¹- Mukerjee

²- Caligiuri

³- Paula Kaligori

⁴- Mac Donald

⁵- Potdar & Routroy

مواجهه با محیط بی ثبات و غیر قابل پیش بینی از آن استفاده کند، بهره گیری از رویکرد چابکی فرهنگی است (مارینگ و فاسکت^۶، ۲۰۱۱).

از طرف دیگر دانش، مهمترین دارایی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. 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 (افراز، ۱۳۹۱). به عبارتی دیگر دانش سازمانی، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای است که بتوان آن را به شیوه ای اثربخش در سازمان به کار برد (هافمن و همکاران^۷، ۲۰۰۸).

مطالعات چرخه دانش سازمانی را بدین صورت ارائه می‌دهند: ایجاد دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش، از سویی دیگر، سازمان های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آنها را ملزم به داشتن استراتژی های انطباق پذیر می‌کند. در واقع این مسئله که سازمان ها چگونه می‌توانند در محیطی فرهنگی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به عنوان مهم ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود (پالانیسامی^۸، ۲۰۰۹).

هرچند راهکارهای مختلفی مثل تولید به نگام، مهندسی مجدد، سازمان های مجازی و شبکه سازی معرفی شده اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب ترین این راهکارها به حساب می‌آید. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد دانش سازمانی دارد (صادقی، ۱۳۹۱).

بدین جهت، به منظور بررسی دقیق تر این مساله این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان انجام شده است و نیز درصدد پاسخگویی به این سؤالات است که آیا بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد؟ آیا دانش سازمانی می‌تواند بر چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان تأثیر بگذارد؟

نتایج پژوهشات انجام گرفته

کریمی کما و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه ای با عنوان تعیین شایستگی های مؤثر در ارتقاء چابکی فرهنگی مدیران سازمان با تکنیک دلفی به پژوهش پرداختند. این مطالعه حاکی از آن است که مؤلفه های بررسی و شناسایی شده شامل هوش فرهنگی، هوش عاطفی، پذیرش ایده ها، خلاقیت و تفکر واگرا، مدیریت مشارکتی و کار تیمی، تفکر سیستماتیک، آگاهی فرهنگی، خودکارآمدی، مدیریت تعارض، یادگیرنده بودن، خود کنترلی، مینیمالیسم فرهنگی، اعتماد به نفس، چابکی فرهنگی، یکپارچگی فرهنگی، تفکر انتقادی، انطباق فرهنگی، تحمل ابهام، تاثیر و نفوذ، مدیریت ارتباطات و شایستگی علمی بودند که همگی بالاتر از حد متوسط بودند.

گشتاسب و قاضی فر (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان دانش سازمانی و چابکی سازمانی به مطالعه پرداختند. یافته های آنها حاکی از این مطلب است که برای کسب موفقیت در سازمان، چابکی مزیتی رقابتی است که سازمان ها را قادر می‌سازد تغییرات محیطی را به سرعت درک کرده و متناسب با آن رفتار کنند. سازمان های چابک فراتر از انطباق به تغییرات می‌اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت های بالقوه در یک محیط متلاطم و کسب یک موقعیت ثابت بخاطر نو آوری ها و

⁶ - Maringe & Foskett

⁷ - Hoffman & et al

⁸ - Palanisamy

شایستگی های خود می باشند. کارکنان و دانش و مهارت آنان سرمایه اصلی هر سازمان محسوب می شود، می توان انتظار داشت که در ایجاد سازمان چابک نیز کارکنان دانشگر مهم ترین نقش را ایفا کنند. علاوه بر این، فراهم آوردن بستر مناسب جهت فعالیت کارکنان دانشگر نیز در شکست یا موفقیت یک سازمان چابک نقش بسزایی دارد.

رضایی و قراخانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر دانش بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی چابکی سازمانی به مطالعه پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که: مدیریت دانش با ضریب مسیر $+0/۳۱$ تأثیری مثبت و معنی دار بر عملکرد سازمانی دارد؛ همچنین مدیریت دانش به واسطه نقش میانجی چابکی سازمانی با ضریب مسیر $+0/۴۳$ تأثیری مثبت و معنی دار بر عملکرد سازمانی دارد.

ابیلی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی و هوش سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی سازمان علوم پزشکی تهران به پژوهش پرداختند. نتایج نشان داد که 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.

کالینگ تین^۹ در سال (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان بررسی ادبیات دانش در سازمان‌ها انجام داد. روش تحقیق از نوع کتابخانه‌ای بود. یافته‌ها بیانگر این مطلب هستند که مدیریت دانش به یک عامل تبدیل شده است که موفقیت سازمان و تداوم کسب و کار سازمان را تضمین می‌کند. سازمان‌ها باید بدانند که چگونه دانش و کاربرد را پیاده‌سازی و استفاده کنند. دانش باید در فرایند سازمانی برای دستیابی به مزایای رقابتی پایدار مورد استفاده قرار گیرد. نتیجه نیز نشان داد که مدیریت دانش کلید اصلی برای سازمان‌ها برای حفظ رقابت است. علاوه بر این، مدیریت دانش نیز نوآوری و ایده‌هایی که از دیگران منحصر به فرد هستند را ایجاد می‌کند. نتیجه‌گیری کلی: مدیریت دانش به عنوان یکی از اصلی‌ترین شرایط رقابت در سازمان‌ها در محیط کسب و کار امروز در نظر گرفته شده است. ایجاد دانش برای سازمان‌ها برای حفظ رقابت بسیار مهم است. علاوه بر این، دانش نیز سازمان‌ها را تشویق کرد تا مدیریت دانش را در زمینه توسعه آنها به کار گیرند.

استراتژی‌های کسب و کار دانش یک منبع ارزشمند استراتژیک است که امکان به دست آوردن مزایای رقابتی پایدار و بهبود عملکرد در سازمان‌ها را فراهم می‌آورد.

تاروات^{۱۰} در سال (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان رفتار مدیریت دانش سازمانی و تأثیر آن در ایجاد ارزش در بانک‌های تجاری اردن به مطالعه پرداخت. هدف پژوهش حاضر، بررسی اثر استفاده هوشمندانه از مدیریت دانش و کاربرد آن در ایجاد ارزش برای بانک‌های تجاری در اردن بود. جامعه آماری این پژوهش از چهار بانک تجاری انتخاب شدند: بانک مسکن، بانک اردن، بانک عرب و بانک سرمایه‌گذاری. افراد نمونه پژوهش شامل مدیران بانک، سرپرست تقسیمات و کارکنان بودند که به صورت تصادفی انتخاب شدند. پرسشنامه توسط محقق طراحی، ساخته و بین شرکت‌کنندگان در تحقیق توزیع شد، که از مجموع ۱۵۰ پرسشنامه (طبق فرمول کوکران) که توزیع شده بود ۱۰۷ پرسشنامه آنالیز شد، زیرا ۴۳ پرسشنامه به دلیل اطلاعات ناتمام برای تجزیه و تحلیل حذف شدند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که:

۱- استفاده از مدیریت دانش با میانگین (۳/۹۷) در سطح بالایی در بانک‌های تجاری اردن قرار دارد.

^۹ - Colin Ting

^{۱۰} - Tharwat

۲- ارزش افزوده با میانگین (۳/۵۷) در بانک های تجاری اردن در سطح بالایی قرار دارد.
 ۳- تاثیر قابل توجهی در استفاده از مدیریت دانش در ایجاد ارزش در بنگاه های تجاری اردن با انحراف معیار (۱/۲۵) وجود دارد.

کیمایو^{۱۱} و کاپکیای^{۱۲} در سال (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت دانش سازمانی بر عملکرد بانک های تجاری به مطالعه پرداختند. این مطالعه به منظور ارزیابی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد بانک، مبتنی بر مبانی نظری و منابع تحقیقاتی صورت گرفته است. جامعه آماری مدیران شعبه بانک در سه شهر؛ Eldoret، Nakuru و Kisumu بود که از طریق سرشماری ۱۳۳ نفر انتخاب گردید. پرسشنامه برای جمع آوری داده ها فرموله شده است. که مبتنی بر پنج مقیاس لیکرت ساختار یافته است. داده های جمع آوری شده به صورت کمی از طریق تجزیه و تحلیل انجام گرفت. که از آمار توصیفی و مدل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته ها نشان داد که کسب دانش و حفاظت از دانش تاثیر مثبتی بر روی کارایی شرکت داشته است ($P < 0/05$). و مدیریت دانش برای عملکرد بانک بسیار مهم است. لذا لازم است که سازمانها پروسه ای برای توزیع دانش در سرتا سر سازمان برای بهبود طراحی محصولات جدید/ خدمات داشته باشند. سازمانها باید پروسه هایی که دانش را از سرقت درون سازمان محافظت می کنند را داشته و نیز آن را اجرا کنند.

تانگها^{۱۳} و همکاران در سال (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت دانش سازمانی و عملکرد مالی و غیرمالی سازمانی به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داده اند. جامعه آماری تحقیق شرکت های کوچک و متوسط در مالزی بود. به طور کلی، شرکت های کوچک و متوسط (SME) نقش مهمی در حمایت از اقتصاد کشور بازی می کنند. با این حال، مالزیایی SME ها توانایی کامل خود را ندارند. بنابراین، کارآفرینان برای جستجوی و تغییر استراتژی به سمت بهتر و موفق تر شدن را ضروری دانسته اند. در محیط های آشفته امروز، دانش به عنوان یک استراتژی مهم مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به اهمیت دانش، کارآفرینان تشویق به توسعه توانایی های خود برای مدیریت دانش می شوند که آنها را برای تبدیل شدن به رقابتی و نوآورانه حرکت می دهد. این مطالعه با هدف بررسی شکاف درک شده با بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در زمینه SME های مالزی انجام شد. توانایی فرایند مدیریت دانش به عنوان ساختارهای چهار بعدی مفهوم گشته است: کسب دانش، دانش تبدیل، کاربرد دانش و حفاظت از دانش در حالی که ابعاد عملکرد سازمانی به دو دسته تقسیم می شود، یعنی عملکرد غیر مالی و عملکرد مالی. این پژوهش چهار توانایی فرایند مدیریت دانش را بر فرایندهای مهم مدیریت عملکرد سازمانی پیش بینی می کند که به نوبه خود مثبت هستند ($P < 0/05$). یافته های این پژوهش نیز بیانگر تغییر بینش کارآفرینان و کمک به آنها برای شناسایی و توسعه راهبردهای موثر در جهت افزایش عملکرد کلی سازمان بود.

فرضیات پژوهش

- ۱- بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین دانش سازمانی و رویکرد فرهنگی در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین دانش سازمانی و شایستگی های علمی در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین دانش سازمانی و شایستگی های عمومی در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

¹¹- Kimaiyo

¹²- Kapkiyai

¹³- Tong Ha & et al

- ۵- میانگین نمره دانش سازمانی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان بالاتر از میانگین فرضی می باشد.
- ۶- میانگین نمره چابکی فرهنگی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان بالاتر از میانگین فرضی می باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی^{۱۴} بوده و به لحاظ طرح پژوهشی از نوع توصیفی^{۱۵} می باشد و از آنجایی که به تبیین رابطه بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان می پردازد، از نوع توصیفی-همبستگی^{۱۶} می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی لردگان می باشد. برای تعیین حجم نمونه آماری از نمونه گیری سرشماری استفاده شد، که به همین میزان پرسشنامه در بین مدیران توزیع و جمع آوری شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه استاندارد چابکی فرهنگی برگرفته از چارچوب مدل مفهومی کالیگوری (۲۰۱۲) و پرسشنامه دانش سازمانی پاتریک (۲۰۰۹) استفاده شده است، که روایی پرسشنامه‌ها بعد از نظارت و بررسی متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه‌ها بر اساس آلفای کرونباخ برای چابکی فرهنگی (۰/۷۹) و دانش سازمانی (۰/۸۵) محاسبه شده است. به لحاظ طرح پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است؛ پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها و استخراج داده‌های خام، تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این پژوهش توسط نرم‌افزار (SPSS)، با استفاده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر آزمون ضریب همبستگی به منظور بررسی رابطه بین متغیرها و آزمون t تک متغیره برای سنجش ابعاد متغیرهای پژوهش با میانگین فرضی استفاده شده است.

تحلیل فرضیات پژوهش

۱- آزمون سنجش نرمال بودن داده ها (کولموگروف- اسمیرنوف)

جهت بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده می‌شود. این آزمون که در جدول (۴-۵) به آن اشاره شده است، برخورداری داده های مورد تحلیل را از یک توزیع نرمال در فاصله اطمینان ۹۵٪ مورد بررسی قرار می دهد.

جدول (۱): نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق در فاصله اطمینان ۹۵٪

وضعیت شاخص شاخص های مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Z کولموگروف اسمیرنوف	P-value
تجارب بین فرهنگی	۱۴۵	۳/۷۴	۰/۶	۱/۴۹۳	۰/۱۲۳
شایستگی های علمی	۱۴۵	۴/۷	۰/۳۹	۱/۵۹	۰/۱۰۲
شایستگی های عمومی	۱۴۵	۴/۴۸	۰/۳۸	۱/۲۶	۰/۰۸۴
چابکی فرهنگی	۱۴۵	۴/۴۲	۰/۴۳	۱/۴۰۴	۰/۱۱۲

^{۱۴}-Applied

^{۱۵}-Descriptive

^{۱۶}-Correlation

با توجه به سطح معنی داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف (جدول فوق) که برای متغیرهای پژوهش به دست آمده و بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه گرفته می شود که توزیع متغیرهای فوق الذکر تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال بوده و از آزمون پارامتریک می توان استفاده کرد.

۲- بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

جدول (۲): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

چابکی فرهنگی		متغیر
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۳	۰/۳۹۸	دانش سازمانی

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که این آزمون با سطح معنی داری $p=0/000$ ، بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می گردد ($p<0/05$). لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی شود. لذا با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد، می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی با افزایش دانش سازمانی، چابکی فرهنگی نیز در مدارس ابتدایی لردگان بهبود می یابد.

۳- بین دانش سازمانی و رویکردهای فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

جدول (۳): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

رویکردهای فرهنگی		متغیر
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۵	۰/۳۸۶	دانش سازمانی

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که این آزمون با سطح معنی داری $p=0/000$ ، بین دانش سازمانی و رویکردهای فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می گردد ($p<0/05$). لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی شود. لذا با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد، می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی با افزایش دانش سازمانی، رویکردهای فرهنگی نیز در مدارس ابتدایی لردگان بهبود می یابد.

۴- بین دانش سازمانی و شایستگی های علمی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

جدول (۴): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

شایستگی های علمی		متغیر
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۴۲۱	دانش سازمانی

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که این آزمون با سطح معنی داری $p=0/000$ ، بین دانش سازمانی و شایستگی های علمی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد ($p<0/05$). لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی‌شود. لذا با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد، می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی با افزایش دانش سازمانی، شایستگی های علمی نیز در مدارس ابتدایی لردگان بهبود می یابد.

۵- بین دانش سازمانی و شایستگی های عمومی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

جدول (۵): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

شایستگی های عمومی		متغیر
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۵	۰/۳۹۶	دانش سازمانی

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که این آزمون با سطح معنی داری $p=0/000$ ، بین دانش سازمانی و شایستگی های عمومی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد ($p<0/05$). لذا فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی‌شود. لذا با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد، می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی با افزایش دانش سازمانی، شایستگی های عمومی نیز در مدارس ابتدایی لردگان بهبود می یابد.

۶- میانگین نمره دانش سازمانی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان بالاتر از میانگین فرضی می باشد.

جدول (۶): آزمون t تک متغیره دانش سازمانی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	میانگین فرضی	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
								کران بالا	کران پایین
اکتساب دانش	۱۴۵	۴/۴۴۸۳	۰/۶۰۰۱۳	۲۶/۰۶۰	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۴۹	۰/۸۵
ایجاد دانش	۱۴۵	۴/۴۵۴۰	۰/۵۹۶۵۷	۲۹/۳۴۹	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۸۹	۱/۲۹
ذخیره دانش	۱۴۵	۴/۴۴۸۳	۰/۶۳۴۱۳	۲۹/۰۶۰	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۱/۱۴	۱/۳۲
توزیع دانش	۱۴۵	۴/۴۵۸۳	۰/۶۲۱۱۳	۲۹/۱۸۰	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۷۲	۰/۷۸
نگهداری دانش	۱۴۵	۴/۴۲۸۳	۰/۶۵۰۱۳	۲۹/۱۶۰	۱۱۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۶۵	۰/۸۵
دانش سازمانی	۱۴۵	۴/۴۴۹۲	۰/۵۹۹۴۶	۲۹/۱۱۰	۱۱۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۷۹	۱/۲۷

نتایج آزمون t تک متغیره نشان می دهد که در این مطالعه دانش سازمانی و ابعاد آن (اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش، نگهداری دانش) در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان از میانگین فرضی بالاتر بوده و بین دانش سازمانی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان با میانگین فرضی ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$).

۷- میانگین نمره چابکی فرهنگی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان بالاتر از میانگین فرضی می باشد.

جدول (۷): آزمون t تک متغیره چابکی فرهنگی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	میانگین فرضی	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
								کران بالا	کران پایین
رویکردهای فرهنگی	۱۴۵	۳/۷۱۱۷	۰/۵۷۵۷۲	۸/۸۳۴	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۸۰
شایستگی های علمی	۱۴۵	۳/۷۷۳۸	۰/۵۶۲۴۹	۱/۴۴۵	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۹۹	۱/۱۷
شایستگی های عمومی	۱۴۵	۳/۷۶۲۱	۰/۵۳۰۶۰	۱۱/۴۵۰	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۱/۰۴	۱/۲۱
چابکی فرهنگی	۱۴۵	۳/۷۷۲۸	۰/۵۳۴۰۰	۲۲/۴۲۰	۱۴۴	۳/۵	۰/۰۰۰	۰/۸۲	۰/۵۸

نتایج آزمون t تک متغیره نشان می دهد که در این مطالعه چابکی فرهنگی و ابعاد آن (رویکردهای فرهنگی، شایستگی های علمی، شایستگی های عمومی) در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان از میانگین فرضی بالاتر بوده و بین چابکی فرهنگی و ابعاد آن در مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان با میانگین فرضی ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

در این مقاله به بررسی رابطه میان دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان پرداخته شد. ضمن بررسی ادبیات نظری و پیشینه موضوع، فرضیه ها بررسی شد که در ادامه به تبیین هر یک خواهیم پرداخت:

۱- بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

همانگونه که نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که این آزمون با سطح معنی داری $p = 0/000$ ، بین دانش سازمانی و چابکی فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می گردد ($p < 0/05$).

با تأمل در یافته های تحقیق مشاهده شد که چابکی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی لردگان در وضعیت مطلوب بوده است. در تبیین این یافته می توان گفت که وجود الگو یا مدلی برای چابکی فرهنگی مدیران سازمان که بر اساس چهارچوب آن بتوان برنامه یزی کرد، سبب بالا بردن تقریباً توانایی مدیران سازمان شده است و از سوی دیگر برای ارتقاء شایستگی هایی که کم

بودن آنها منجر به شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شده است باید برنامه ریزی باشد تا چابکی فرهنگی مدیران را افزایش داد. نتایج حاصل از این پژوهش نیز نشان داد که به طور کلی دانش سازمانی و مؤلفه های آن شامل خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش تاثیر مثبت و معناداری بر چابکی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی لردگان دارد. بدین معنی که هر اندازه وضعیت دانش سازمانی در سازمان مطلوب تر باشد به تبع آن سازمان از نظر چابکی فرهنگی در وضعیت بهتری قرار دارد. بدین معنی که استمرار فرآیندهای دانش سازمانی ضمن بهبود چابکی فرهنگی در سازمان، سازمان را قادر می‌سازد در مواجهه با تغییرات محیطی انعطاف پذیر، چالاک باشد و نسبت به چالش‌های فرهنگی سریعاً عکس العمل مناسب نشان دهد.

در این راستا مطالعه کریمی کما و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان ارائه مدلی برای ارتقاء چابکی فرهنگی مدیران دانشگاه های آزاد استان گیلان به پژوهش پرداختند. در این مطالعه مدل ارتقاء چابکی فرهنگی مدیران با سه بُعد اصلی شایستگی های فردی، شایستگی های مدیریت تنوع فرهنگی، شایستگی های مدیریت اجرایی و ۲۲ مولفه شایستگی فرعی طراحی و پیشنهاد شد. که بدین شرح می‌باشد: (هوش فرهنگی، هوش عاطفی، پذیرش ایده ها، خلاقیت و تفکر واگرا، مدیریت مشارکتی و کار تیمی، تفکر سیستماتیک، آگاهی فرهنگی، خودکارآمدی، مدیریت تعارض، یادگیرنده بودن، خودکنترلی، مینیمالیسم فرهنگی، اعتماد به نفس، چابکی، یکپارچگی فرهنگی، تفکر انتقادی، اخذ چشم انداز از دیدگاه های دیگران، انطباق فرهنگی، تحمل ابهام، تاثیر و نفوذ، مدیریت ارتباطات و شایستگی علمی) بودند. نتایج فوق با نتایج کالیگوری (۲۰۱۲)، کالیگوری و تاریک (۲۰۱۲)، مک دونالد (۲۰۱۲)، جی آ (۲۰۰۹)، بروئل (۲۰۰۸)، گریشام و واکر (۲۰۰۸)، دالر (۲۰۰۶)، یانگ و لی (۲۰۱۲)، ژیانگ و همکاران (۲۰۱۲)، لی و همکاران (۲۰۱۰)، حراف و همکاران (۲۰۱۵)، زارعی متین و دیگران (۱۳۹۳)، خدایی انارکی (۱۳۹۲)، چیت ساز و دیگران (۱۳۹۱)، پژوهش محمودی و دیگران (۱۳۹۱) و تیموری و همکاران (۱۳۹۴) به نوعی همسو است.

۲- بین دانش سازمانی و رویکردهای فرهنگی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

همانگونه که نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که این آزمون با سطح معنی داری $p=0/000$ ، بین مؤلفه های چابکی فرهنگی و دانش سازمانی در مدارس ابتدایی لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید می‌گردد ($p<0/05$).

در این راستا می توان بیان نمود که رویکردهای فرهنگی شامل: مینیمالیسم فرهنگی: (نرمالیز کردن؛ استاندارد سازی؛ اغماض کردن تفاوت ها) انطباق فرهنگی: (داشتن قدرت سازگاری و انطباق با تغییرات فرهنگی؛ استقبال از تمایزات فرهنگی؛ در نظر گرفتن تنوع فرهنگی). یکپارچگی فرهنگی: (کشف اشتراکات فرهنگی؛ انسجام و یکپارچگی فرهنگی؛ ادغام فرهنگی؛ تفاهم فرهنگی) می‌باشد. مطالعه تیموری (۱۳۹۴) در این زمینه با عنوان طراحی مدل چابکی فرهنگی در آموزش عالی ایران با تاکید بر نقش اعضای هیات علمی بر دانش سازمانی به پژوهش پرداخت و نشان داد که رویکردهای مینیمالیسم فرهنگی، انطباق فرهنگی، یکپارچگی فرهنگی به عنوان یک شایستگی اصلی به عنوان رویکردهای چابکی فرهنگی و سه شایستگی اصلی علمی، عمومی و تجارب مثبت میان فرهنگی به عنوان شایستگی های موثر بر چابکی فرهنگی اعضای هیات علمی شناسایی شدند. همچنین مطالعه قنبری و اردلان (۱۳۹۳) در مطالعه ای با عنوان ارزیابی اثر فرایندی و زیرساختی دانش بر چابک سازی سازمان به پژوهش پرداختند. این مطالعه حاکی از این مطلب بود که بیشترین تأثیرپذیری اقدامات چابکی از عناصر زیر ساختی دانش از بعد ماهیت سازمان (شایستگی، فرهنگ سازمانی، طبقه بندی وظایف) و از عناصر فرایندی دانش از بعد انتقال و به

کارگیری دانش می باشد. سید حسینی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان قابلیت های چابکی که از منابع مختلف استخراج می شوند. گزارش کردند از جمله قابلیت‌هایی که ذکر شده است می توان به شایستگی، انعطاف پذیری، سرعت، همکاری، نوآوری، پاسخ سریع، تغییر مداوم، فرهنگی توانمند سازی افراد و ... بر افزایش دانش سازمانی نام برد. که می توان گفت پژوهش های فوق با یافته های پژوهش حاضر همسو و در یک جهت بوده است. لذا نتایج فوق با نتایج تیموریو همکاران (۱۳۹۴)، قنبری و اردلان (۱۳۹۳)، سید حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، حراف و همکاران (۲۰۱۵)، زارعی متین و دیگران (۱۳۹۳)، خدایی انارکی (۱۳۹۲)، چیت ساز و دیگران (۱۳۹۱)، پژوهش محمودی و دیگران (۱۳۹۱) به نوعی همسو است.

۲- بین دانش سازمانی و شایستگی های علمی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

همانگونه که نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که این آزمون با سطح معنی داری $p=0/000$ ، بین دانش سازمانی و شایستگی های علمی در مدارس ابتدایی لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید می گردد ($p<0/05$).

در این راستا می توان اظهار بیان نمود که شایستگی های علمی شامل: شایستگی های و هنجارهای علمی: (فرهنگ آکادمیک؛ فضاهای ذهنی افراد؛ اعتبار و برجستگی علمی؛ نگرش علمی و دانشگاهی داشتن؛ چابکی فرهنگ علم؛ هنجارهای آکادمیک؛ سبک های تولید دانش؛ فرهنگ رشته ای؛ فرهنگ دانشگاهی؛ آشنایی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش) قابلیت استفاده از تکنولوژی: (عامل تکنولوژی). داشتن تعهد و اخلاق کار یا ویژگی های اخلاقی: (صداقت، هوش اخلاقی) و شایستگی های تدریس می باشد. در این زمینه تیموری (۱۳۹۴) با عنوان طراحی مدل چابکی فرهنگی در آموزش عالی با تأکید بر نقش هیات علمی دانشگاه ها مطالعه ای انجام دادند که حاصل آن پیشنهاد مدلی برای چابکی فرهنگی اعضاء هیأت علمی دانشگاه ها بوده است که از چهار بعد اصلی شایستگی های عمومی، شایستگی های علمی، تجارب بین فرهنگی و رویکردهای چابکی فرهنگی تشکیل شده است. همچنین برونل (۲۰۰۸) در پژوهشی شایستگی علمی مدیران سطح بالای (استعدادها) هتلداری را به دو سطح مهارت و توانایی ها/ویژگی ها تقسیم نموده است که شاخص های بخش مهارت ها عبارتند از: رهبری، شنود مؤثر، هدایت کارکنان و شاخص های بخش توانایی ها/ویژگی ها مواردی چون صداقت، نگرش مثبت، قابلیت اعتماد، تلاش، پشتکار می باشند. گروه پژوهشی بورگالت، چری، ملتیس و رویلارد چهارده نوع از شایستگی علمی را برای مدیران شناسایی کردند. به اعتقاد آنها، شعور سیاسی، مهارت های تاکتیکی و راهبردی، آینده نگری و نوآوری، مدیریت پیچیدگی، سازگاری و یادگیری مستمر، رهبری، هوش هیجانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، استفاده از ارزش های اخلاقی، ارتباطات و مذاکره، مهارت های فنی، پذیرش حاکمیت جدید مدیریت عملکرد از شایستگی های مدیران هستند. نتیجه پژوهش زارعی متین و دیگران (۱۳۹۳) طراحی و پیشنهاد مدل شایستگی علمی مدیران سازمان های فرهنگی با سه شایستگی محوری (منش فرهنگی، انگیزه فرهنگی و هوش فرهنگی)، هشت شایستگی اصلی و ۲۳ شایستگی فرعی بوده است. چیت ساز و دیگران (۱۳۹۱) طی پژوهشی شایستگی های علمی مدیران فرهنگی اجتماعی دانشگاه را هفت مقوله اصلی: خویشتن شناسی، هوشیاری، کارآفرینی فرهنگی، ارتباطات، مدیریت اجرایی، رهبری و ارزش های اسلامی حول مقوله دانشگاه تمدن ساز مدنظر معاونت فرهنگی وزارت علوم بوده است. محمودی و دیگران (۱۳۹۱) فهرستی از شایستگیهای علمی مدیران دانشگاه را بر مبنای سه چارچوب شایستگی اجتماعی، شایستگی فردی، شایستگی مدیریتی شناسایی نمودند. که پژوهش های فوق با پژوهش حاضر همسو بوده و یکدیگر را تأیید می کنند.

۳- بین دانش سازمانی و شایستگی های عمومی مدیران دوره ابتدایی شهرستان لردگان رابطه وجود دارد.

همانگونه که نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که این آزمون با سطح معنی داری $p=0/000$ ، بین دانش سازمانی و شایستگی های عمومی در مدارس ابتدایی لردگان رابطه مثبت و معنی دار نشان داده است، بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید می گردد ($p<0/05$).

در این راستا می توان اظهار بیان کرد که شایستگی های عمومی شامل دانش: آشنایی با فرهنگ های مختلف و مؤلفه های مختلف فرهنگی (همچون زبان، مذهب و ...) دانش میان فرهنگی؛ داشتن فهم فرهنگی؛ نگرش: (انعطاف پذیری شناختی؛ نگرش مثبت به تغییر؛ پذیرش عقاید مختلف) بینش: (بینش فرهنگی؛ بینش اجتماعی) مهارت: (مهارت های ارتباطی و روابط انسانی؛ استفاده از الگوی برد برد در ارتباطات اجتماعی؛ بهره گیری از زبان خارجی) توانایی: (قابلیت تفکر انتقادی؛ توانایی جلب اعتماد دیگران؛ تفکر سیستمی؛ خلاقیت فرهنگی؛ توانایی مشارکت دادن دیگران؛ حس همکاری و تعامل؛ همیاری؛ همراهی؛ قابلیت انجام کار گروهی؛ توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات). ویژگی های عاطفی- شخصیتی: انعطاف پذیری؛ هوش عاطفی؛ داشتن چشم انداز و چشم انداز سازی؛ خودکنترلی؛ گشودگی؛ همدلی؛ نفوذ؛ مدیریت برخورد؛ خودآگاهی؛ ثبات هیجانی؛ اعتماد به نفس؛ خودکارآمدی؛ تحمل ابهام؛ خودباوری؛ صمیمیت؛ تواضع و فروتنی؛ وفای به عهد؛ سعه صدر؛ حسن خلق؛ مسئولیت پذیری؛ پاسخگویی؛ انتقادپذیری؛ پذیرش فرهنگی؛ فرهنگ میزبانی؛ انعطاف پذیری فرهنگی؛ امنیت روانی؛ هوش فرهنگی؛ فهم دیگری؛ احترام متقابل به فرهنگ های دیگر؛ کنار آمدن با فرهنگ های دیگر؛ تحمل فرهنگی) می باشد. در این زمینه مطالعه رضایت (۱۳۹۰) در رساله دکتری خود شایستگی های عمومی رؤسای دانشگاه ها را به هشت عامل (مؤلفه اصلی) شامل دانش، توانایی ها، مهارت ها، ویژگی های عاطفی شخصیتی، اخلاق، بینش، نگرش و اعتبار و ۶۸ مؤلفه فرعی تقسیم بندی نموده است. از آن جمله می توان به صداقت، فهم فرهنگی، بینش فرهنگی، بینش اجتماعی و تفکر سیستمی اشاره نمود. دالر (۲۰۰۸) نیز در مطالعات خود در زمینه شایستگی های عمومی رؤسا؛ قابلیت تفکر انتقادی؛ توانایی جلب اعتماد دیگران؛ تفکر سیستمی؛ خلاقیت فرهنگی؛ توانایی مشارکت دادن دیگران؛ حس همکاری و تعامل؛ همیاری؛ همراهی؛ قابلیت انجام کار گروهی؛ توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات معرفی کرده است. که مطالعات فوق با مطالعه حاضر همسو و در یک جهت بوده است.

پیشنهاد های پژوهش

با توجه به یافته های به دست آمده و رابطه مثبت و معنادار بین دانش سازمانی با چابکی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی لردگان پیشنهاد می شود:

- جهت ارتقاء چابکی فرهنگی مدیران سازمان ها به سیاست گذاران پیشنهاد می شود که مدل نهایی چابکی فرهنگی سازمان ها را در انتخاب، انتصاب، ارزیابی و ارتقاء مدیران سازمان ها مورد توجه قرار دهند. همچنین قوانینی به صورت شفاف مرتبط با نظام شایستگی ها از جمله چابکی فرهنگی در قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین نامه های اجرایی مرتبط با آن وضع گردد و سازمان ها ملزم به اجرای آن در انتخاب و انتصاب مدیران گردند. بعلاوه بهره گیری از شاخص های مربوط به ابعاد سه گانه شایستگی های فردی، شایستگی های مدیریت تنوع فرهنگی و شایستگی های مدیریت اجرایی جهت ارائه برنامه های مدون آموزشی توصیه می گردد.

- ۲- برای ارتقای شایستگی های فرهنگی شامل دانش فرهنگی، مهارت فرهنگی، کنجکاوی فرهنگی، ارائه کارگاه های آموزشی، همایش ها، آموزش های ضمن خدمت در زمینه آشنایی با فرهنگ ها، نحوه برخورد با فرهنگ های ناآشنا، یادگیری کنترل تمایلات خود در برخورد با فرهنگ ها، انتشار و توزیع بروشورها جهت آشنایی با فرهنگ ها، شناسایی و تشویق مدیرانی که به این مهم مبادرت می ورزند، توصیه می شود.
- ۳- در زمینه ارتقاء مولفه های مدیریت تنوع فرهنگی باید برنامه هایی برای ارتقاء مینیمالیسم فرهنگی، انطباق فرهنگی و یکپارچگی فرهنگی و هوش فرهنگی مدیران تدارک دید.
- ۴- مدیران برای اجر ای علمی دانش سازمانی یک استراتژی مبتنی بر دانش تعیین کنند و چشم انداز، اهداف بلند مدت و کوتاه مدت را مشخص نموده، مسیر حرکت، منابع و چارچوب های مورد نظر را تعیین نمایند و مبنایی برای سنجش عملکرد در نظر بگیرند.
- ۵- مدیران سازمان برای خلق دانش جدید، برنامه مدونی جهت تبادل ایده های کارکنان تهیه نماید و از منابع مختلف دانشی مانند ایده و افکار کارکنان؛ مراجعه کنندگان و سازمان های وابسته استفاده کنند.
- ۶- مدیران برای ایجاد انگیزه کارکنان به منظور خلق دانش جدید و بهبود عملکرد سازمانی نسبت به تشویق کارکنان اقدام و برنامه های تشویقی ساختارمند تهیه نمایند.
- ۷- مدیران برای اکتساب دانش مورد نیاز سازمان، به ایده های جدید کارکنان پاسخ مثبت دهند و ساز و کار مناسب برای مستندسازی ایده های کارکنان و مراجعه کنندگان داشته باشند.
- ۸- مدیران برای به روزرسانی دانش، مستندسازی و ساختارمند نمودن دانش کسب شده برنامه ریزی نمایند و از دانش ضمنی و آشکار کارکنان برای حل مشکلات و چالش های سازمان استفاده کنند.
- ۹- مدیران به منظور توزیع و انتشار دانش، امکانات امکانات مناسب همچون استفاده از نشریات تخصصی، کتب، مجلات، کنفرانس های مختلف، اینترنت و غیره را فراهم آورند.
- ۱۰- مدیران نسبت به نیازسنجی دانش جدید اقدام کنند و افرادی را به عنوان مسئول تحقیق و توسعه دانش مورد نیاز سازمان مشخص نمایند تا از ورود و به کار گیری دانش غیر ضروری جلوگیری به عمل آید.

منابع و مأخذ

۱. ابراهیمیان جلودار، سیدیاسر و ابراهیم جلودار، سید محمود (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: سرعت پاسخ گویی و انعطاف پذیری سازمانی، توسعه انسانی پلیس، شماره ۹۳.
۲. ابیلی خدایار؛ رومیانی، یونس و صحرائی بیرانوند، مهدی (۱۳۹۵). تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت بهداشت و درمان، شماره ۶.
۳. امینی، محمد؛ مرادی، سارا و هماسادات، افتخار (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و چابکی سازمان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز، دانشگاه پیام نور نکا.
۴. رضایی، رسول و قراخانی، داود (۱۳۹۵). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی چابکی سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول ویژه نامه، شماره ۱۰.

۵. صادقی، علیرضا (۱۳۹۱). ویژگی ها و ضرورت های تدوین برنامه درسی چند فرهنگی در ایران، بررسی چالش ها و ارائه راهبردها، راهبرد فرهنگ، شماره ۱۷.
۶. عباس پور، عباس و آقا زاده، احمد و باقری کراچی، امین (۱۳۹۱). طراحی الگوی مطلوب دستیابی به چابکی سازمانی در دانشگاه ها مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۶۹.
۷. فارسیجانی، حسن (۱۳۹۲). تبیین و شناسایی مؤلفه های اثر گذار بر چابکی سازمانی در دانشگاه ها، چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۴۱.
۸. قنبری، سیروس و اردلان، محمد رضا (۱۳۹۳). ارزیابی اثر فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش بر چابک سازی سازمان. پژوهش های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره ۲۳.
۹. کد خدا پور، حسن (۱۳۹۱). نقش مدیریت دانش در چابکی سازمان های تجاری (مدل یابی معادلات ساختاری)، مؤسسه آموزش عالی جهاد دانشگاهی استان یزد.
۱۰. گشتاسب اسما و قاضی فر، سید عبدالکریم (۱۳۹۶). مدیریت دانش و چابکی سازمانی. دومین کنفرانس بین المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی.

11. Afraze A. (2012). Knowledge management, concepts, models, measurement and implementation, Tehran, Amirkabir University of Technology.
12. Caligiuri, P., (2012), Cultural Agility: Building a Pipeline of Successful Global Professionals, Jossey-Bass, a Wiley Imprint. www.wiley.com.
13. Hoffman J, Mark L, Hoelster, Karma SH. (2008). Social capital, Knowledge management and Sustained Superior Performance" Journal of Knowledge management; 9(3): 93-100.
14. Lin Y, Desouza C, Roy S. (2011). Measuring agility of networked Organizational structures via network entropy and mutual information. Applied Mathematics and Computation; 216: 2824- 2836.
15. MacDonald, C. (2012), Faculty leadership in baccalaureate study abroad programs: the relationship between faculty preparedness and intercultural competence, Dissertation submitted to the Faculty Division of Graduate Studies in Leadership and the Graduate School in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Education, Organizational Leadership, and Indiana Wesleyan University.
16. Maringe, F., Foskett, Nick. (2011), Globalization and internationalization in higher education, Theoretical, Strategic and Management Perspectives, Continuum.
17. Mukerjee, S., (2014), Agility: a crucial capability for universities in times of disruptive change and innovation, Australian universities' review. La Trobe University.