

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش

صدیقه جعفری*

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش است. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دانشگاه‌های خصوصی در شهر کابل است. ابزار اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی و مدیریت دانش می‌باشد. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. نتایج نشان داد که ساختار سازمانی بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد. مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. رسمیت، پیچیدگی و تمرکز بر اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. رسمیت، تمرکز و پیچیدگی بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین، همه فرضیه‌ها تأیید شدند. کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی)، اثربخشی سازمانی، مدیریت دانش.

* ماستری رشته مدیریت اجرایی، گرایش استراتژی.

مقدمه

از آنجا که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در محیط متلاطم و آشفته امروزی ارتقای بهره‌وری است، و آنچه که در افزایش بهره‌وری نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است. بدیهی است که ساختار، با توجه به ویژگی‌های محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه‌ای بر توسعه سازمان دارد، و در واقع، آنچه سازمان‌های خلاق و بهره‌ور را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است. به هر حال، کوشش به منظور ارتقای بهره‌وری سازمان، با توجه به ساختار و تشکیلات سازمان، امکان کشف نارسایی‌های ساختاری نهفته در آن را فراهم ساخته و کارکنان را برای انجام مؤثر وظایف و اداره بهتر امور آماده می‌سازد. دانشگاه‌ها به عنوان زیرمجموعه نظام آموزش عالی در فرایند توسعه یک کشور مطرح هستند و به عنوان مراکزی که به تربیت و آماده‌ساختن منابع انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت برای پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌پردازند، نقش حیاتی و کلیدی را به عهده دارند؛ چرا که دانشگاه‌ها با بروندادهای خود به جامعه عملاً در راه توسعه گام برمی‌دارند. دانشگاه‌ها، سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه مسئولیت‌های بزرگی هم‌چون: پژوهش و تولید دانش نو، حفظ و انتقال میراث فرهنگی، تحکیم مبانی اخلاقی و اجتماعی دانشجویان، ایجاد مهارت‌ها و ... را بر عهده دارند. با توجه به شرایط محیطی و مسئولیت‌های گسترده دانشگاه‌ها و اعتدالی‌کاری این سازمان‌ها، بررسی و اصلاح ساختار آن‌ها ضروری است. بررسی ویژگی‌های ساختاری دانشگاه‌ها و تناسب این ساختارها با اهداف و فعالیت‌های آن‌ها و موضوعاتی از این قبیل کم‌تر مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته است. امروزه، اگرچه نوع ساختارهای یک سازمان می‌تواند از جمله عناصر و عوامل تأثیرگذار بر توسعه و پیشرفت یک زمان به شمار آید؛ زیرا سازمان‌هایی با نوع ساختار ثابت با سازمان‌های دارای ساختار پویا کاملاً متفاوت از یکدیگر هستند. ساختار سازمان مجموعه‌راه‌هایی است که طی آن فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته‌شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی ایجاد می‌شود. موضوع ساختار سازمانی از سال ۱۹۷۰ مورد توجه سازمان‌ها و محققین قرار گرفت. این مطالعات به تغییرات وسیع در جایگزینی ساختارهای سنتی، متمرکز و غیر فعال با ساختارهای سازمانی پویا، فعال، مشارکتی و خودمدیریتی منجر شد (میهم و همکاران، ۲۰۱۰). با وجود این، اکثر مدیران در درک جنبه‌های عملی مدیریت دانش، با مشکل روبه‌رو هستند. از سوی دیگر، پارادایم مدیریت طی چندین مرحله مشخص، تکامل و تغییر یافته است. یکی از عوامل محوری در جریان این تغییر، ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی، نیروی اصلی تغییر است؛ چرا که شالوده و چارچوبی برای همه تصمیمات و فرایندهای سازمانی است (ایهاوندی و همکاران، ۱۳۹۶).

۱. بیان مسئله

ساختار سازمانی به عنوان نوعی ابزار مدیریتی، برای اجرای استراتژی‌ها و تحقق اهداف است ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند و ساختار باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد (نصیری و قاضی طباطبایی، ۱۳۸۲).

ساختار سازمانی چهارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان ایجاد می‌کنند. ساختار سازمانی سازمان‌های مختلف با هم متفاوتند؛ زیرا شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمان‌ها دنبال می‌کنند با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی، الگوهای تعیین‌شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است؛ زیرا باید توجه داشت به همان نسبت که سازمان رشد می‌کند و در آن بخش‌های متعدد ایجاد می‌شود (طبق الگوی دوره عمر سازمان) و مأموریت‌های آن تغییر می‌یابد، لازم است ساختار سازمانی آن نیز تغییر کند. تقسیم سازمان‌های بزرگ به واحدهای کوچک‌تر علاوه بر آثار اقتصادی، در تعدیل منابع انسانی سازمان‌ها آثار کاملاً مشخصی بر جای می‌گذارد.

برای مؤثر بودن، هر فرد، تیم یا سازمان باید وظایف خود را انجام بدهند. اثربخشی یک مفهوم ذهنی است و سنجش آن سخت است؛ بنابراین، مشخص کردن ابعاد سنجش آن و سطح تحلیل و در نظر گرفتن آن‌ها اهمیت دارد. اثربخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست؛ بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی است. اثربخشی سازمان‌ها روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت‌آمیز مأموریت‌های‌شان را از طریق راهبردهای سازمانی، مورد ارزیابی قرار می‌دهند. اثربخشی حدی است که یک سازمان به اهداف خود نزدیک شده است و وضعیتی است که سازمان با استفاده از منابع محدود خود، با توجه به معیارهای مشخص‌شده، قادر به رسیدن به اهداف خود است؛ از جمله معیارهای اثربخشی می‌توان به اثربخشی کلی، کارایی، کیفیت، رشد، انگیزش، کنترل، انعطاف‌پذیری، مهارت‌های وظیفه‌ای مدیریت، ارتباطات و مدیریت اطلاعات، بهره‌وری، سود، مشارکت و تقسیم قدرت، پیشرفت، میزان غیبت، رضایت شغلی، روحیه، تضاد، تعیین هدف و برنامه‌ریزی، مهارت‌های بین فردی مدیریتی، آمادگی، کاربرد منابع محیطی، ارزش منابع انسانی، آموزش و توسعه را نام برد (لینکلن ر، ۱۳۸۴).

برای رقابت‌پذیر بودن کسب و کارها باید افراد، محصولات، پیشرفت و مزایا را با موفقیت مدیریت کرد و از میان آن‌ها مدیریت افراد یا مدیریت استراتژیک نسبت به سایر جنبه‌های بقای سازمانی اهمیت بیش‌تری دارد. مدیریت استراتژیک برای اثربخشی سازمان‌ها حیاتی می‌باشد. نظریه‌پردازان،

کلید موفقیت سازمانی را مدیریت موثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فناوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است؛ از این رو، جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن بیش تر آن‌ها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی، از اهمیت خاصی برخوردار است (رابینز، ۱۳۸۴).

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یکی از عبارات‌های شایع در سازمان‌ها مورد عنایت واقع شده است. این سیستم بر اکتساب دانش از کارکنان درباره مشتری، رقبا و محصولات سازمان تأکید دارد (گیبرت و همکاران، ۲۰۰۲). به عبارت دیگر، مدیریت دانش تشویق کارکنان در جهت تسهیم دانش به اشتراک گذاشتن دانش) و ایده‌ها به منظور افزایش ارزش افزوده محصولات می‌باشد (مت، ۲۰۰۷).

مدیریت دانش نقش مهمی را در مفهوم سازمانی و استراتژی مربوط به تأثیرات سازمانی بازی می‌کند. مدیریت دانش موفق دارای پتانسیل ارتقای مزیت رقابتی سازمانی است و بر مشتری، روابط کارمندان و پیشرفت آن‌ها، نوآوری و هزینه‌های کم‌تر تأکید می‌کند. مدیریت دانش دارای مفهوم ویژه‌ای است به این دلیل که ماهیت شرکت‌کنندگان و چگونگی حضور آن‌ها را در فرایند مدیریت دانش تعیین می‌کند (هاتر، ۲۰۰۲)؛ بنابراین، مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که آیا ساختار سازمانی و اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش ارتباط دارد؟

۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

ساختار سازمانی، شاخص پیکربندی مستمر امور و فعالیت‌ها است. مهم‌ترین بعد مورد مطالعه متمرکز کردن است (رابرت و کینیکی، ۱۳۸۶). متمرکز کردن به این مبحث اشاره می‌کند «دامنه‌ای که قدرت تصمیم‌گیری بر اساس آن در سطوح بالای سازمان‌دهی متمرکز می‌شود». ساختار غیر متمرکز منجر به افزایش برقراری ارتباطات و رضایت کارمندان و نوآوری می‌شود؛ به این دلیل که جریان آزاد برقراری ارتباط عمودی و افقی در محیط‌های دارای تمرکز کم‌تر افزایش می‌یابد و کارشناسان برای تصمیم‌گیری بیش از تعیین اختیارات ارزش قائل می‌شوند (یانجنگ و وی لو، ۲۰۱۵)؛ بنابراین، چشم‌انداز مدیریت دانش و مزیت آن «درون‌سازمانی» است و مزیت آن رضایت مشتری از خدمات و محصولات بهتر است. به هر حال، هنگامی که سازمان شروع به توسعه شایستگی‌های خود در مدیریت دانش درون‌سازمانی می‌کند و از آن در جهت دستیابی به اهداف سازمان کمک می‌گیرد، بیش خود

1. Gibbert et al.

2. Matt.

را کمی وسیع‌تر ساخته و به منابع جدیدی از دانش که لزوماً درون مرزهای سازمانی قرار نگرفته است، چشم می‌ورزد.

اگرچه مدیریت دانش نه تنها به عنوان مبنای تأثیرات سازمانی بلکه به صورت واسطه بین فاکتورها و تأثیرات سازمانی عمل می‌کند. منابع دانش نتیجه اثربخشی سازمانی، ساختار و استراتژی هستند؛ زیرا دانش ایجاد می‌شود و بر طبق مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی به کار می‌رود و در روابط ساختاری دخیل می‌شود و اولویت‌های استراتژیک را منعکس می‌کند. به عنوان مثال: روندهای تشریک دانش تحت تأثیر انتظارات فرهنگی مثل تشریک دانش با سازمان و افراد توسط روابط ساختاری مثل انتقال دانش از طریق روابط گزارش‌های رسمی قرار می‌گیرند. در ضمن اولویت‌های استراتژیک مثل مواردی که در زمینه دانش مورد توجه قرار گرفته‌اند و یا نادیده گرفته شده‌اند نیز اهمیت دارند. دانش سازمانی، منعکس‌کننده خصوصیات فرهنگی، ساختاری و استراتژیک سازمان برای ایجاد محصولات و سرویس‌های جدید، بهبود کارایی و ارتقای تأثیرات آن به کار می‌رود (مقیم و رمضان، ۱۳۹۰).

۳. پیشینه دانشگاه خصوصی در افغانستان

با وجود آمدن حکومت در سال ۲۰۰۱ و حمایت جامعه بین‌المللی از افغانستان، شاهد فاز جدیدی در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی بودیم. در دوران پسا طالبان، یکی از نقاط مورد توجه دولت و هم‌چنین جامعه بین‌المللی، مبحث آموزش عالی و عرصه دانشگاهی بوده است. از طرفی ما بحث ایجاد دولت را شاهد بودیم؛ دولتی که برای اولین بار ساختار مشارکتی داشت و به شدت نیازمند کادرهای بومی بود و از طرف دیگر، امکانات و فرصت‌هایی که جامعه بین‌المللی برای تحصیل و آموزش فراهم کرده بود، نگاه جامعه را نسبت به آموزش و تحصیل و مکتب و دانشگاه تغییر داد. بخش زیادی از جامعه در واقع به نحوی آموزش را فرصتی برای رشد می‌دیدند و برای اولین بار فضایی به وجود آمد که تمام اقشار و تمام شهروندان از این فرصت استفاده بکنند.

در این مقطع، دولت به وجود آمده است و در سطح گسترده‌ای فعالیت‌های ساختاری و زیربنایی را پیگیری می‌کند؛ اما با کمبود کادر مواجه است؛ به این معنا که دولت با کمک جامعه جهانی تلاش دارد تا پل‌های خراب‌شده را از نو بسازد و این بازسازی نیازمند افراد متخصص است؛ اما به دلیل این که ما در سی سال گذشته جنگ و نابسامانی و تخریب زیرساخت‌ها را شاهد بودیم، کادری وجود ندارد و این مهم می‌طلبد که ما به آموزش کادرهای جدید روی بیاوریم. نیاز به کادرسازی، نگاه جامعه را به مبحث آموزش تغییر داد و این شد که مردم به دانشگاه روی آوردند. یکی از دلایل رشد روزافزون مراکز آموزش عالی خصوصی و تأسیس دانشگاه‌ها در افغانستان، همین مسئله نیازمندی دولت به کادر

می‌باشد. بحث جدی گرفتن نظام آموزشی به عنوان یک ضرورت بنیادین در جامعه، نتیجه تحولاتی بود که ما بعد از استقرار دولت جدید شاهد بودیم. فضای گفتمان فرهنگی در این دوره عوض شد و آزادی‌ها و فرصت‌های اجتماعی - سیاسی که ایجاد شد، به شکلی فضای گفتمان فرهنگی را تغییر داد. رسانه‌ها رشد کردند، مؤسسات به وجود آمدند و مراکز آموزشی روز به روز بیش‌تر شدند و همه این‌ها فضای فرهنگی را تلطیف کرد و نگاه جامعه را به بحث آموزش تغییر داد. نکته دیگر، جاذبه‌های اقتصادی بود. به مرور زمان، جامعه متوجه شد که دانشگاه و دانش‌آموختن می‌تواند منبع کسب درآمد باشد؛ یعنی برخلاف دیدگاه سنتی و عمومی جامعه که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش جدید را محلی برای تحریف و تغییر دین می‌دانست؛ اما این تحولات باعث شد که رویکرد جدید پیدا شود و مردم متوجه شوند که کادرسازی دولت مجرایش از دانشگاه‌ها می‌گذرد. خانواده‌ها و مردم عادی متوجه شدند که پسر و دختری که وارد دانشگاه شوند، در آینده می‌توانند وارد چارچوب دولت شوند و از طرفی موج تأسیس مؤسسات و انجوه‌های خارجی نیز باعث شده بود که مردم برای کسب درآمد به سراغ علم‌آموزی بروند. یکی دیگر از نکات مؤثر روی آوردن مردم به سوی دانشگاه‌ها، اتوریتة اجتماعی بود که از رهگذر دانشگاه‌ها قابل اکتساب بود. این اتوریتة اجتماعی دانش‌آموختگان و فرهیختگان نیز باعث می‌شد منزلتی را که ناشی از این تحول به وجود آمده بود، برای خانواده‌ها مورد توجه باشد و دیدشان را تغییر دهد. این تحولات باعث شد که نظام آموزشی روز به روز گسترده‌تر شود و ما شاهد رشد تأسیس دانشگاه‌ها و پذیرش دانشجو در سرتاسر افغانستان باشیم (سجادی، ۱۳۹۴).

۴. اهداف کلی دانشگاه و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی

۱. تربیت نیروهای مسلکی در بخش‌های مختلف و پاسخ‌گویی به نیازهای علمی و اجرایی کشور؛
۲. کمک به فرایند ترقی و انکشاف کشور از طریق ارائه خدمات علمی و پژوهشی؛
۳. تحکیم مبانی اخوت اسلامی و وحدت ملی در بین اقوام و مذاهب کشور؛
۴. ترویج و گسترش فرهنگ قانون‌گرایی به منظور نوسازی سیاسی و بازسازی افغانستان؛
۵. طرح و ارائه تئوری علمی و کارآمد برای جامعه افغانستان؛
۶. بومی‌سازی تئوری‌های آکادمیک با توجه به شرایط کشور.

۵. نظام تعلیمی دانشگاه

نظام درسی در دانشگاه‌های خصوصی در شهر کابل، سیستم کرایت می‌باشد. سیستم کرایت

جدیدترین و معیاری ترین سیستم تعلیمی در جهان است که این دانشگاه‌ها تلاش کرده‌اند با اخذ تأیید از وزارت تحصیلات عالی افغانستان، نظام تعلیمی خود را با آن عیار نمایند. طبق سیستم کریدیت، هر محصل در دوره لیسانس حدود ۱۴۵ کریدیت درسی را طی ۸ سمسטר و حداکثر در مدت چهار سال آموزش می‌بیند. هر سمسטר حدود ۲۰ کریدیت درسی را دربرمی‌گیرد. هر کریدیت درسی، به مقدار درسی گفته می‌شود که محتوای آن طی ۱۶ ساعت آموزش داده می‌شود. هم‌چنین، در دوره ماستری متناسب با رشته‌های مختلف محصلان، حداکثر ۳۴ کریدیت را طی حداکثر سه سال به شمول پایان‌نامه سپری خواهند کرد.

۶. مبانی نظری پژوهش

۶-۱. تعاریف مفهومی متغیرها

ساختار سازمانی: الگو و نقشه ارتباطات و تعاملات میان بخش‌ها و اجزای یک سازمان می‌باشد (سیرتومارچ، ۲۰۰۷).

رسمیت: حدی که یک سازمان برای جهت‌دهی رفتار کارکنانش به قوانین و مقررات و رویه‌ها متکی است.

پیچیدگی: حدود تفکیک درون سازمان را نشان می‌دهد. هم‌چنین، به میزان تخصص‌گرایی، تقسیم کار و تعداد سطوح در سلسله‌مراتب سازمان اشاره دارد.

تمرکز: به جایی که اختیار تصمیم‌گیری در آنجا متمرکز است، اشاره دارد.

مدیریت دانش: مدیریت دانش یک صفت خاص یا یک ویژگی از اطلاعات است که نشان می‌دهد دانش در بین تغییرات، احراز هویت‌های ناموفق یا رویدادهای فنی سالم و بدون تغییر بمانند.

اثربخشی سازمانی: اثربخشی سازمانی را به عنوان میزان کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت با توجه به انتظار ذینفعان، ارزیابی‌کنندگان و مرحله زندگی سازمانی تعریف می‌کنند (نقوی و همکاران، ۱۳۸۹).

۶-۲. تعاریف عملیاتی متغیرها

ساختار سازمانی: برای اندازه‌گیری ساختار سازمانی از پرسش‌نامه رایینز استفاده شد. این پرسش‌نامه ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) هر کدام ۵ گویه که کلاً ۱۵ گویه است.

مدیریت دانش: برای اندازه‌گیری مدیریت دانش از پرسش‌نامه لاوسون استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۵ گویه است.

ابعاد انواع ساختار	رسمیت	تمرکز	فرایند	زمینه
بازدارنده	<ul style="list-style-type: none"> قواعد و رویه‌های سخت و انعطاف‌ناپذیر تلقی مشکلات به عنوان محدودیت و گرفتاری خواستار هم‌نویی و توافق تنبیه اشتباهات ترویج بدگمانی 	<ul style="list-style-type: none"> خواستار اجابت کنترل تنبیه کارمندان عدم تشویق به تغییر قوانین مستبدانه 	<ul style="list-style-type: none"> تصمیم‌گیری یک‌جانبه اعمال فشار برای کار موردنظر 	<ul style="list-style-type: none"> بی‌اعتمادی کارمندان فریب و نیرنگ تعارض ایجاد احساس بی‌قدرت و بی‌نفوذی در افراد
تواناساز	<ul style="list-style-type: none"> ارتقای قواعد و رویه‌های منعطف تلقی مشکلات به عنوان فرصت‌های یادگیری پذیرش تفاوت در ارزش‌ها تشویق ابتکار و نوآوری پرورش اعتماد 	<ul style="list-style-type: none"> تسهیل فرایند حل مسئله ارتقای همکاری ترغیب گشودگی حمایت از کارمندان مشارکت‌جویی تشویق ابتکارات و نوآوری‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> تصمیم‌گیری‌های مشارکتی حل مسئله 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد صداقت و اعتبار یکپارچگی ایجاد احساس قدرت و نفوذ در افراد

۷. ابعاد ساختار سازمانی

۷-۱. مفهوم اثر بخشی سازمانی

اثر بخشی سازمانی عبارت از میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیر ضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (تیبویکس و فاویلا، ۱۹۹۶). در واقع، اثر بخشی سازمانی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌هایش را نشان می‌دهد (زاهدی، ۱۳۷۹). به عبارت دیگر، اثر بخشی سازمانی، اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۰). به طور کلی، در یک سازمان، محاسبه اثر بخشی چندان ساده نیست و شاخص‌ها و روش‌های متعددی برای سنجش و اندازه‌گیری عملکرد سازمان ارائه شده است. توسعه صلاحیت و شایستگی، اثر بخشی زمان کار را بهبود خواهد داد و افزایش اثر بخشی زمان کار، شاخص‌های دیگر اثر بخشی سازمانی را ارتقا خواهد داد. در واقع، رضایت درونی، شادکامی

1. Thibodeaux, M. S. and Favilla, E.
2. Zheng, W, Yang, B & McLean, G.N.

و ترغیب، مولد کارکنان است که در کارایی و اثربخشی در سازمان و هدایت به بالاترین حد بهره‌وری مؤثر است. اثربخشی سازمانی، نقش مهمی را در توسعه سازمانی ایفا می‌کند. سازمانی اثربخش است که قادر به مدیریت ابهام‌ها، انعطاف‌پذیری، مشتری‌مداری، تولید، ارزش‌مداری و ساختاربندی یادگیری باشد و حیطه اصلی شغلی و توانمندسازی بالای کارکنان را بشناسد. صاحب‌نظران، اثربخشی سازمانی را به درجه و میزان حصول به هدف تعریف کرده‌اند (میرسپاسی، ۱۳۸۱).

ردیف	مدل	مفهوم‌سازی سازمانی	تمرکز
۱	مدل هدف	سازمان به عنوان مجموعه عقلایی از ترتیبات ۱ که گرایش به رسیدن به اهداف دارند.	رسیدن و تحقق پیامدها با اهداف
۲	مدل سیستمی	سازمان به عنوان یک سیستم باز (درون‌داد، تغییر، برون‌داد)	درون‌داد، کسب منابع و منابع داخلی (ابزارها و شیوه‌ها)
۳	مدل عوامل استراتژیک	سازمان به عنوان عوامل درونی و بیرونی که با مجموعه پیچیده‌ای از محدودیت‌ها و اهداف، مذاکره و توافق می‌کنند	پاسخ به انتظارات گروه‌های ذینفع قوی که حول سازمان هستند.
۴	مدل ارزش‌های رقابتی	سازمان به عنوان ارزش‌های رقابتی که اهداف متعارض متعددی را خلق می‌کند.	سه بُعد ارزش‌های رقابتی: تمرکز درونی در مقابل بیرونی، کنترل در مقابل انعطاف‌پذیری، اهداف در مقابل ابزار یا شیوه
۵	مدل عدم اثربخشی	سازمان به عنوان مجموعه‌ای از مشکلات و شکست‌ها	عواملی که از عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان جلوگیری می‌کنند

۲-۷. مدل‌های اثربخشی سازمانی نیاد اندیشه

تاسیس ۱۳۹۴

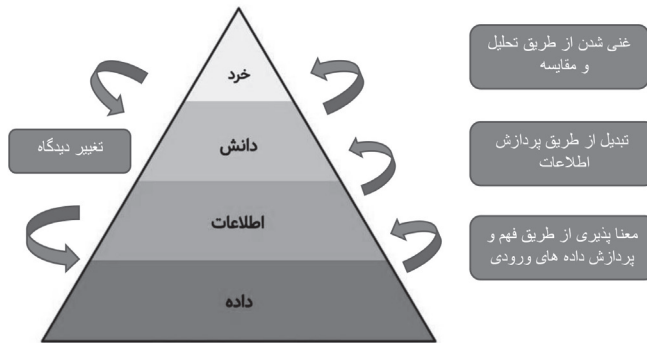
۱-۲-۷. مدیریت دانش

مدیریت دانش، رهیافت نوینی است که از تفکر نظام ملی اطلاع‌رسانی منتج شده است و بر اساس یافته‌های نوین قرن بیست و یکم، آخرین دستاورد بشری در حوزه معماری جامعه دانش محور می‌باشد؛ زیرا چنان‌که از عنوان «جامعه دانش محور» برمی‌آید، در چنین جامعه‌ای، دانش نقش محوری و حیاتی دارد و شهروندان آن به طور مستمر در حال غنابخشیدن به دانش خود به منظور رقابتی ماندن در عصر اطلاعات می‌باشند. بر اساس دسته‌بندی‌ای که توسط صاحب‌نظران کسب و کار ارائه شده، دهه ۱۹۸۰، دهه جنبش کیفیت، دهه ۱۹۹۰، دهه مهندسی مجدد و دهه ۲۰۰۰، دهه مدیریت دانش لقب گرفته است.

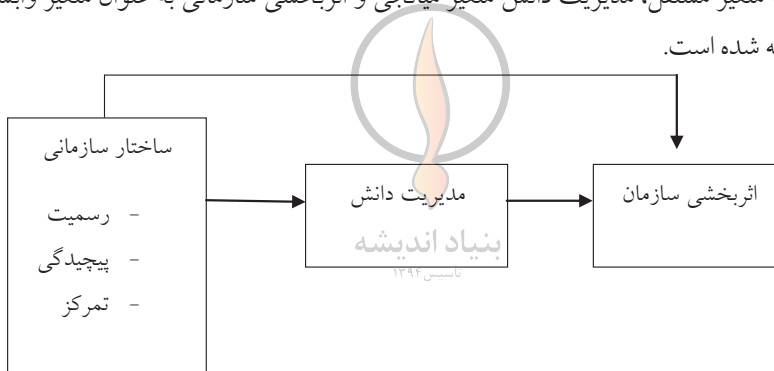
تا کنون تعاریف مختلفی از مدیریت دانش ارائه شده است که مرور مهم‌ترین آن‌ها ما را در شناخت هرچه بیش‌تر آن یاری می‌دهد. «مایک بورک» مدیریت دانش کمک می‌کند که اطلاعات مناسب در زمان مناسب برای تصمیم‌گیری‌های درست در اختیار افراد مناسب قرار گیرد (اعرابی، ۱۳۸۵).

با توجه به این تعریف، مدیریت دانش را می‌توان فرایند بهینه‌سازی کاربرد سرمایه فکری به منظور دستیابی به اهداف سازمانی دانست. مدیریت دانش در پی این است که از دارایی‌های ناملموس سازمان ایجاد ارزش کند.

۲-۲-۷. چهار فرایند تبدیل و خلق دانش



شکل زیر، مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. در این مدل، ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) متغیر مستقل، مدیریت دانش متغیر میانجی و اثربخشی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



مدل مفهومی (نجم مهدی بیگی و همکاران، ۲۰۱۶)

۱. هدف کلی

شناسایی ارتباط بین ساختار سازمانی و اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش

۲. اهداف جزئی

۱. شناسایی ارتباط ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمان
 - ۱-۱. شناسایی ارتباط رسمیت سازمانی بر اثربخشی سازمان؛
 - ۲-۱. شناسایی ارتباط تمرکز بر اثربخشی سازمان؛
 - ۳-۱. شناسایی ارتباط پیچیدگی بر اثربخشی سازمان.
۲. شناسایی ارتباط ساختار سازمانی بر مدیریت دانش
 - ۱-۲. شناسایی ارتباط رسمیت سازمانی بر مدیریت دانش؛
 - ۲-۲. شناسایی ارتباط تمرکز بر مدیریت دانش؛
 - ۳-۲. شناسایی ارتباط پیچیدگی بر مدیریت دانش.
۳. شناسایی ارتباط مدیریت دانش بر اثربخشی سازمان
۴. آزمون نقش واسطه‌ای ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) در ارتباط بین مدیریت دانش بر اثربخشی سازمان

۳-۲-۷. فرضیه‌ها

۱. ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معناداری دارد.
 - ۱-۱. میزان رسمیت سازمانی بر اثربخشی سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.
 - ۲-۱. میزان تمرکز سازمانی بر اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معناداری دارد.
 - ۳-۱. میزان پیچیدگی سازمانی بر اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معناداری دارد.
۲. ساختار سازمانی بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد.
 - ۱-۲. رسمیت سازمانی بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد.
 - ۲-۲. تمرکز بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد.
 - ۳-۲. پیچیدگی بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد.
۳. مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد.
۴. ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) در ارتباط بین مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای دارد.

۷-۲-۴. روش‌شناسی پژوهش

موضوع پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش است؛ بنابراین، پژوهش حاضر در حیطه رفتار سازمانی است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا، توصیفی-همبستگی می‌باشد و جامعه آماری آن دانشگاه خاتم‌النبیین در شهر کابل در افغانستان می‌باشد. در این تحقیق، برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر نیز روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. از نرم‌افزار تحلیلی آماری Smart PLS و SPSS برای تحلیل داده استفاده شده است.

روش‌های گردآوری اطلاعات را به طور کلی به دو گروه می‌توان تقسیم کرد.

۱. روش‌های کتابخانه‌ای؛

۲. روش‌های میدانی.

۷-۲-۵. چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع

واضح است که از داده‌های خام به تنهایی نمی‌توان اطلاعات اساسی کسب کرد و باید تا حد توان آن‌ها را به وسیله شاخص‌ها خلاصه نمود. شاخص‌های توصیف داده‌ها به سه گروه شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع تقسیم می‌شوند. در این بخش، چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی (میانگین و میانه)، شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های شکل توزیع (ضریب چولگی و کشیدگی) مورد بررسی قرار می‌گیرند.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	شاخص‌های مرکزی		شاخص‌های پراکندگی		شاخص‌های شکل توزیع	
	میانگین	میانه	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
رسمیت	۳.۴۹	۳.۶	۰.۷۸	۰.۶۱	-۰.۸۰	۰.۸۶
تمرکز	۳.۳۳	۳.۴	۰.۷۶	۰.۵۹	-۰.۵۹	۰.۲۳
پیچیدگی	۳.۵۲	۳.۶	۰.۷۶	۰.۵۷	-۰.۴۶	۰.۳۵
ساختار سازمانی	۳.۴۵	۳.۴۶	۰.۶۲	۰.۳۸	-۰.۴۷	۰.۰۷
مدیریت دانش	۳.۳۸	۳.۵۳	۰.۷۹	۰.۶۳	-۰.۴۱	-۰.۴۲
اثربخشی سازمانی	۳.۴۹	۳.۵۴	۰.۷۷	۰.۵۹	-۰.۲۷	-۰.۳۳

با توجه به جدول فوق، تحلیل شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع متغیرهای پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

متغیر ساختار سازمانی: دارای میانگین (۳,۴۵)، میانه (۳,۴۶)، انحراف معیار (۰,۶۲) و واریانس (۰,۳۸) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰,۴۷-) است و با توجه به این که قدر مطلق این ضریب کم‌تر از ۲ است، از نظر قرینگی تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد. همچنین، ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰,۰۷) می‌باشد و با توجه به این که قدر مطلق ضریب کشیدگی کم‌تر از ۲ است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد. گفتنی است که هر سه خرده‌مقایس ساختار سازمانی نیز دارای میانگین بیش‌تر ۳ می‌باشند.

متغیر مدیریت دانش: دارای میانگین (۳,۳۸)، میانه (۳,۵۳)، انحراف معیار (۰,۷۹) و واریانس (۰,۶۳) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰,۴۱-) است و با توجه به این که قدر مطلق این ضریب کم‌تر از ۲ است، از نظر قرینگی تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد. همچنین، ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰,۴۲-) می‌باشد و با توجه به این که قدر مطلق ضریب کشیدگی کم‌تر از ۲ است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد.

متغیر اثربخشی سازمانی: دارای میانگین (۳,۴۹)، میانه (۳,۵۴)، انحراف معیار (۰,۷۷) و واریانس (۰,۵۹) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰,۲۷-) است و با توجه به این که قدر مطلق این ضریب کم‌تر از ۲ است، از نظر قرینگی تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد. همچنین، ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰,۳۳-) می‌باشد و با توجه به این که قدر مطلق ضریب کشیدگی کم‌تر از ۲ است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد.

۶-۲-۷. نرمالیتی داده‌ها

توزیع نرمال بدین معناست که توزیع متغیرها در دو طرف میانگین یکسان باشد؛ به طوری که نمودار توزیع شکل زنگوله‌ای داشته باشد. اگر توزیع متغیرها نرمال نباشد، توزیع از حالت زنگوله‌ای خارج خواهد شد و به سمت چپ و یا راست میانگین متمایل می‌شود. زمانی که توزیع متغیرها نرمال است، جهت آزمون فرضیات از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود و در غیر این صورت، آزمون‌های ناپارامتریک مورد استفاده قرار می‌گیرند. جهت بررسی نرمال بودن از ضریب چولگی^۱ و ضریب کشیدگی^۲ استفاده می‌شود. قدر مطلق ضریب چولگی و کشیدگی بزرگ‌تر از ۲

1. Skewness.

2. Kurtosis.

تخطی از نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد. هم‌چنین، اگر مقدار خطای استاندارد ضریب چولگی و ضریب کشیدگی کوچک‌تر از ۲- و یا بزرگ‌تر از ۲+ باشد، در آن صورت فرض نرمال بودن توزیع رد می‌شود.

نتایج نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب کشیدگی		ضریب چولگی		متغیرها
	خطای استاندارد	مقدار آماره	خطای استاندارد	مقدار آماره	
نرمال است	۰.۴۳۸	۰.۸۶	۰.۲۲۱	-۰.۸۰	رسمیت
نرمال است	۰.۴۳۸	۰.۲۳	۰.۲۲۱	-۰.۵۹	تمرکز
نرمال است	۰.۴۳۸	۰.۳۵	۰.۲۲۱	-۰.۴۶	پیچیدگی
نرمال است	۰.۴۳۸	۰.۰۷	۰.۲۲۱	-۰.۴۷	ساختار سازمانی
نرمال است	۰.۴۳۸	-۰.۴۲	۰.۲۲۱	-۰.۴۱	مدیریت دانش
نرمال است	۰.۴۳۸	-۰.۳۳	۰.۲۲۱	-۰.۲۷	اثر بخشی سازمانی

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است، ضریب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲+ و ۲-) قرار دارد و هم‌چنین مقدار خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی در بازه (۲+ و ۲-) قرار گرفته است و نشان از نرمال بودن داده‌ها است؛ بنابراین، می‌توان گفت که توزیع داده‌های تمامی متغیرها نرمال یا حداقل نزدیک به نرمال می‌باشد.

۷-۲-۷. آزمون ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی، آماره‌ای است که جهت اندازه‌گیری قدرت یا درجه یک رابطه خطی بین دو متغیر به کار می‌رود. مشهورترین ضریب همبستگی، همبستگی پیرسون است. این ضریب به گونه‌ای تعریف شده است که مقادیری بین ۱- و ۱+ را دربرمی‌گیرد. در این آزمون، به بررسی فرضیه‌های زیر می‌پردازد:

فرض H_0 : ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر می‌باشد (دو متغیر از یکدیگر مستقل هستند).

فرض H_1 : ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر نمی‌باشند (دو متغیر با یکدیگر ارتباط دارند).

ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	رسمیت	تمرکز	پیچیدگی	ساختار سازمانی	مدیریت دانش	اثربخشی سازمانی	
رسمیت	مقدار همبستگی	۱					
	سطح معناداری	۰					
تمرکز	مقدار همبستگی	۰.۵۱	۱				
	سطح معناداری	۰.۰۰	۰				
پیچیدگی	مقدار همبستگی	۰.۴۵	۰.۴۳	۱			
	سطح معناداری	۰.۰۰	۰.۰۰	۰			
ساختار سازمانی	مقدار همبستگی	۰.۸۲	۰.۸۰	۰.۷۸	۱		
	سطح معناداری	۰.۰۰	۰.۰۰	۰.۰۰	۰		
مدیریت دانش	مقدار همبستگی	۰.۶۰	۰.۶۲	۰.۶۰	۰.۷۶	۱	
	سطح معناداری	۰.۰۰	۰.۰۰	۰.۰۰	۰.۰۰	۰	
اثربخشی سازمانی	مقدار همبستگی	۰.۵۸	۰.۴۶	۰.۵۲	۰.۶۵	۰.۷۲	۱
	سطح معناداری	۰.۰۰	۰.۰۰	۰.۰۰	۰.۰۰	۰.۰۰	۰

با توجه به این که سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین دو به دویی متغیرها کم تر از سطح خطای ۰.۰۵ محاسبه شده است، می توان اظهار نظر کرد که بین تمامی این متغیرها همبستگی و ارتباط معناداری وجود دارد. تفسیر بهتر و کامل تر ماتریس همبستگی در بخش بررسی فرضیات آمده است.

۸-۲-۷. برازش مدل کلی (مجموع مدل های اندازه گیری و ساختاری)

تنها معیاری که در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartpls2 تعبیه شده است، شاخص GOF می باشد.

پس از بررسی و تأیید مناسبیت مدل های اندازه گیری، ساختاری و کلی، به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته خواهد شد.

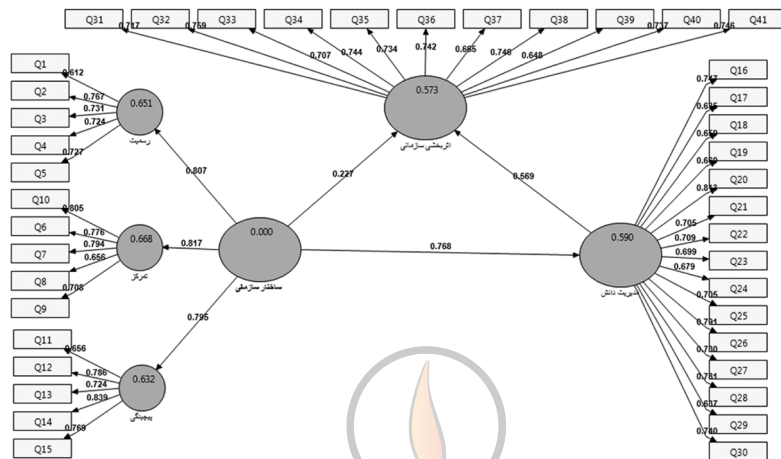
قبل از بررسی مدل تحقیق بهتر است متغیرهای مشاهده و مکنون تعریف شوند.

متغیرهای مشاهده‌پذیر یا آشکار؛ متغیرهایی هستند که مستقیماً توسط ابزار سنجش تحقیق اندازه‌گیری می‌شوند.

متغیرهای مکنون یا پنهان؛ متغیرهایی هستند که به طور مستقیم نمی‌توان آن‌ها را سنجید؛ بلکه خود توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر (گویه یا سؤالات) سنجیده می‌شوند. در مدل‌سازی معادلات ساختاری، دو نوع متغیرهای مکنون وجود دارد که با شکل بیضی نمایش داده می‌شوند.

متغیر مکنون برون‌زا (مستقل): در مدل ساختاری، نقش علی را به عهده داشته و از آن‌جا که فقط مسیرهایی از آن خارج می‌شود، به عنوان متغیرهای برون‌زا نام برده می‌شوند.

متغیر مکنون درون‌زا (وابسته): در مدل ساختاری نقش معلول را داشته و از آن‌جا که مسیرهایی از سوی متغیرهای دیگر به آن وارد می‌شود، به عنوان متغیرهای درون‌زا نام برده می‌شوند.

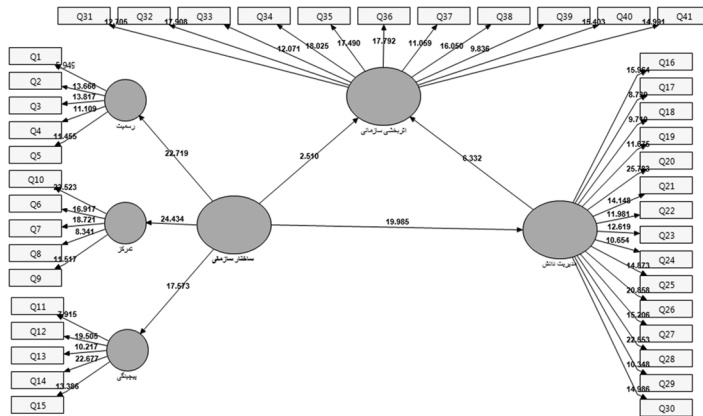


مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



بنیاد اندیشه
تأسیس ۱۳۹۴

1. Observable Variables or Indicators.
2. Latent Variables or Constructs.



مدل پژوهش با ضرایب t-Values

۹-۲-۷. کیفیت مدل اندازه‌گیری (Cv Com)

از دیگر آزمون‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری، آزمون بررسی کیفیت است. کیفیت مدل اندازه‌گیری توسط شاخص اشتراک یا روابی مقاطع (Cv Com) محاسبه می‌شود. این شاخص در حقیقت توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. چنانچه این شاخص عدد مثبت را نشان دهد، مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است. برای بررسی کل مدل اندازه‌گیری، میانگین این شاخص را گرفته و چنانچه مثبت باشد، کل مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار خواهد بود (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴-۱۲ آورده شده است.

نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

Cv Com	متغیرهای مرتبه اول
۰.۵۲	اثربخشی سازمانی
۰.۵۱	مدیریت دانش
۰.۵۷	پهچیدگی
۰.۳۸	رسمیت
۰.۵۶	تمرکز
۰.۵۰۸	میانگین کل

در این جدول فقط متغیرهای مرتبه اول وارد می‌شوند

همان‌طور که مشاهده می‌شود، این شاخص برای تمامی متغیرهای موجود در پژوهش مثبت بوده و

میانگین کل این شاخص برابر ۰.۵۰۸ است که نشان از کیفیت مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد. تمامی معیارهای آلفای کرونباخ، معناداری بارهای عاملی بین سؤالات و متغیرهای مکنون، ضریب پایایی ترکیبی، AVE، روایی و اگرچه روش فورنل و لارکر و کیفیت مدل اندازه‌گیری، مناسب بودن مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد؛ بدین مفهوم که پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش، همان چیزی را می‌سنجد که مدنظر پژوهش‌گر است.

۷-۲-۱۰. آزمون فرضیه‌های پژوهش

بعد از تأیید مدل در بخش‌های ساختاری و اندازه‌گیری کلی، به بررسی فرضیات پرداخته شده است. از آماره t و ضریب بتای رگرسیونی (ضریب مسیر) جهت بررسی فرضیات بهره برده‌ایم. ضرایب معناداری تی نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های تحقیق معنادار هستند یا خیر؟ گام بعدی، تعیین شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با استفاده از ضرایب استاندارد شده مسیرها است.

۷-۲-۱۱. آزمون فرضیات اصلی

فرضیه اصلی اول: ساختار سازمانی بر مدیریت دانش، ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر ساختار سازمانی بر مدیریت دانش

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۷۶	۱۹.۹۸۵	۰.۷۶۸	ساختار سازمانی ← مدیریت دانش

فرضیه اصلی دوم: مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی

نتیجه	همبستگی پیرسون		بنیاد مقداره تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۷۲	۶.۳۳۲	۰.۵۶۹	مدیریت دانش ← اثربخشی سازمانی

فرضیه اصلی سوم: ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانی

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰۰	۰.۶۵	۲.۵۱۰	۰.۲۲۷	ساختار سازمانی ← اثربخشی سازمانی

فرضیه اصلی چهارم: ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

بررسی فرضیه اصلی چهارم تحقیق

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر
تأیید شد	۱۹.۹۸۵	۰.۷۶۸	ساختار سازمانی ← مدیریت دانش
تأیید شد	۶.۳۳۲	۰.۵۶۹	مدیریت دانش ← اثربخشی سازمانی
تأیید شد	۲.۵۱۰	۰.۲۲۷	ساختار سازمانی ← اثربخشی سازمانی
مقدار تأثیرات ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانی			
	تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم
	۰.۶۶۳	۰.۴۳۶	۰.۲۲۷

۷-۲-۱۲. آزمون فرضیات فرعی

در این بخش از تحقیق، در خصوص تأیید یا رد فرضیات فرعی بحث شده است. برای این منظور، بار دیگر مدل‌سازی در فضای نرم‌افزار انجام شده که نتایج آن در قالب نمودار و جداول در ادامه آمده است. همان‌طور که ملاحظه می‌کنید، مقدار GOF مدل بسیار مطلوب و برابر ۰.۵۳۱ می‌باشد.

ضرایب و GOF و مدل فرضیات فرعی

GOF				ضریب مسیر	متغیر اثرپذیر	متغیر تأثیرگذار
	۰.۲۲۶	۰.۴۶۱	۰.۱۴	۴.۳۷۹	۰.۳۷۱	رسمیت
	۰.۲۲۶	۰.۴۶۱	۰.۰۴	۲.۲۳۲	۰.۱۷۸	تمرکز
	۰.۲۲۶	۰.۴۶۱	۰.۰۹	۳.۶۳۳	۰.۲۸۴	پیچیدگی
	۰.۲۹۹	۰.۵۹۸	۰.۱۱	۳.۱۸۴	۰.۲۶۸	رسمیت
	۰.۲۹۹	۰.۵۹۸	۰.۱۸	۴.۳۷۹	۰.۳۶۷	تمرکز
	۰.۲۹۹	۰.۵۹۸	۰.۱۵	۴.۴۱۸	۰.۳۲۲	پیچیدگی

فرضیه فرعی اول: ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معناداری دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر رسمیت بر اثربخشی سازمانی

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۵۸	۴.۳۷۹	۰.۳۷۱	رسمیت ← اثربخشی سازمانی

فرضیه فرعی دوم: تمرکز بر اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تمرکز بر اثربخشی سازمانی

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۴۶	۲.۲۳۲	۰.۱۷۸	تمرکز ← اثربخشی سازمانی

فرضیه فرعی سوم: پیچیدگی بر اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر پیچیدگی بر اثربخشی سازمانی

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۵۲	۳.۶۳۳	۰.۲۸۴	پیچیدگی ← اثربخشی سازمانی

فرضیه فرعی چهارم: رسمیت بر مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر رسمیت بر مدیریت دانش

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۶۰	۳.۱۸۴	۰.۲۶۸	رسمیت ← مدیریت دانش

فرضیه فرعی پنجم: تمرکز بر مدیریت دانش ارتباط معناداری دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تمرکز بر مدیریت دانش

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۶۲	۴.۳۷۹	۰.۳۶۷	تمرکز ← مدیریت دانش

فرضیه فرعی ششم: پیچیدگی بر مدیریت دانش ارتباط معناداری دارد.

نتایج ضریب رگرسیونی و معناداری اثر پیچیدگی بر مدیریت دانش

نتیجه	همبستگی پیرسون		مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
	sig	R			
تأیید	۰.۰۰	۰.۵۲	۴.۴۱۸	۰.۳۲۲	پیچیدگی ← مدیریت دانش

نتیجه گیری

در مجموع، نتایج نشان داد که ساختار سازمانی بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد. میان مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. رسمیت، پیچیدگی و تمرکز بر اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. تمرکز و پیچیدگی بر مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد. متغیر ساختار سازمانی از میان متغیرهای دیگر دارای میانگین (۳.۴۵)، میانه (۳.۴۶)، انحراف معیار (۰.۶۲) و واریانس (۰.۳۸) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (-۰.۴۷) است که در مجموع دارای میانگین بیش‌تر از ۳ است.

پیشنهادهای تحقیق

در این بخش، با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادهای کاربردی به کارکنان دانشگاه‌های خصوصی در افغانستان ارائه شده است. علاوه بر این پیشنهادهای پژوهشی برای تحقیقات آتی به محققان این حوزه ارائه شده است تا با برداشتن گام‌های پژوهشی جدیدتر، راهگشای غنی‌سازی ادبیات پژوهشی و نظری این حوزه باشند.

پیشنهادهایی در راستای نتایج پژوهش (کاربردی)

نتایج نشان داد که ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) بر اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین، به کارکنان دانشگاه‌های خصوصی پیشنهاد می‌شود که با استفاده از قوانین و مقررات بتوان رویه کاری مناسبی را برای کارکنان دانشگاه با تفویض اختیار فراهم کرد و از این رو، با آموزش‌های لازم و برگزاری دوره‌های فناوری اطلاعات بتوان زمینه آگاهی و ارتقای کارکنان را بالا برد.

نتایج نشان داد که بین ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین، به دانشگاه‌های خصوصی پیشنهاد می‌شود که برای بهره‌مندی از مزایای مدیریت دانش، باید به منظور اجرای مدیریت دانش در دانشگاه به گونه‌ای عمل شود که ساختار سازمانی موجب تسهیل و روان شدن جریان دانش در سازمان مزبور شود؛ بدین منظور، باید از ساختاری با رسمیت کم، تمرکز کم و پیچیدگی بسیار کارکنان دانشگاه استفاده کنند و با طراحی نظام پیشنهادها و مشارکت کارکنان و برقراری نظام بازخورد جامع، زمینه لازم را برای تولید ایده و انتقال تجربه و حفظ آن در دانشگاه فراهم شود.

نتایج نشان داد که بین اثربخشی سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین، به دانشگاه‌های خصوصی در افغانستان پیشنهاد می‌شود که اهمیت بالای منابع انسانی در اثربخشی مدیریت دانش باید در کلیه امور مربوط به جذب، نگهداری و ارتقای نیروهای گفته شده مورد توجه قرار گرفته و بخش مدیریت منابع انسانی با رویکردی ویژه، بهینه‌سازی نیروهای گفته شده را در اولویت اهداف خود قرار دهد.

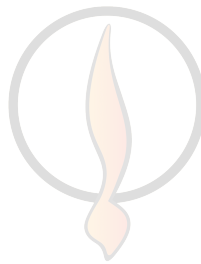
نتایج نشان داد که ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) در ارتباط بین مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای دارد؛ بنابراین، به دانشگاه‌های خصوصی در افغانستان پیشنهاد می‌شود که از طریق مدیریت دانش در سازمان بتوانند ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به تسهیم دانش را



در ساختار سازمانی فراهم کنند و با استفاده از جو دوستانه و قابل اعتماد بین کارکنان، تسهیل دسترسی کارکنان به اطلاعات مورد نیاز، زمینه مناسب تسهیم دانش ایجاد شود؛ با آموزش‌های لازم جهت استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، شناخت و نحوه استفاده از آن، فرایند مدیریت دانش از کارکنان دانشی را در دانشگاه استفاده کنند.

پیشنادهایی برای محققان آینده

۱. همان‌طور که عنوان شد، پژوهش حاضر در دانشگاه‌های دیگر انجام گرفته است. پیشنهاد می‌شود مدل ارائه‌شده در این تحقیق در سایر دانشگاه‌های کشور همسایه نیز به اجرا درآید و نتایج مربوط به آن با نتایج این پژوهش مقایسه شود.
۲. رویکرد پژوهش حاضر، رویکرد کمی بوده است؛ پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، رویکرد پژوهش کیفی و یا تلفیقی از رویکرد کیفی و کمی (روش آمیخته) در ارائه الگویی برای شناسایی عوامل مؤثر بر وفاداری گردشگران استفاده شود.
۳. محققان آینده می‌توانند دیگر عوامل ابعاد مدیریت دانش را به مدل این پژوهش اضافه کرده و مجدداً به آزمون مدل پردازند.



بنیاد اندیشه

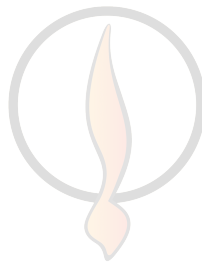
تأسیس ۱۳۹۴

منابع

۱. اعرابی، سید محمد (۱۳۸۵)، طراحی ساختار سازمانی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم.
۲. ایهاوندی، بهنام و فواد مکوندی (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر نوآوری کارکنان با نقش میانجی مدیریت دانش شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب»، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران، دانشگاه اسوه، دانشگاه تهران.
۳. دانشگاه‌های خصوصی، تهدید یا فرصت؟ گفت‌وگوی تفصیلی شفقنا با استاد حمزه واعظی - <https://af.sha-faqna.com/FA/103905>
۴. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۴)، تئوری سازمان: ساختار، طراحی، کاربردها، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران، نشر صفار، چاپ پنجم.
۵. زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۹)، فرهنگ جامع مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ دوم.
۶. کریتنر، رابرت و آنجلو کینیکی (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران، پیام پویا، چاپ دوم.
۷. لینکلن، ر. (۱۳۸۴)، بازآفرینی سازمانی: طرحی برای سازمان‌های سده بیست و یکم، ترجمه تقی ناصر شریعتی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
۸. مقیمی، سید محمد و مجید رمضان (۱۳۹۰)، پژوهش‌نامه مدیریت، ج ۱، تهران، انتشارات راه دانش.
۹. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر، چاپ بیست و یکم.
۱۰. نصیری، علیرضا و سعید قاضی طباطبایی (۱۳۸۲)، «ساختار سازمانی مناسب برای: دانشگاه‌های مجازی»، مجله دانش مدیریت، شماره ۶۰.
۱۱. نقوی، میرعلی و همکاران (۱۳۸۹)، «فرهنگ و استراتژی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش»، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱.
12. Cyert. R. M and March. J. G, (2007). "A behavioral theory of the firm," Prentice hall, Upper saddle river, NJ, PP -127-128.
13. Dominik, Matt. T (2007) Reducing the structural complexity of growing organizational-systems by means of axiomatic designed networks of core competence cells, Journal of Manufacturing systems, Vol 26, Issues 3-4. PP. 178-187.
14. Gibbert, M., Leibold, M., Probst, G. (2002) "Five styles of customer knowledge management, and how smart companies use them to create value" European Management Journal. 20(5), pp. 459-469.
15. Hunter J. (2002) Improving organizational performance through the use of effective elements of organizational structure, International Journal of Health Care Quality Assurance, 2002; 15(4-5): xii-xxi.
16. Jane YanJiang, Chi-Wei Liu. (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital, Human Resource Management Review. Volume 25, Issue 1, Pages 126-137.
17. Mihm, J. L.; Christoph, H.; Wilkinson, D. & Huberman, B. A. (2010). Hierarchical struc-

ture and search in complex organizations. Management Science, 56: 831-848.

18. Thibodeaux, M.S. and Favilla, E; (1996). Organizational effectiveness and commitment through strategic management, Industrial Management & Data Systems, Vol. 96, p. 21.
19. WeiZheng, Baiyin Yang,, Gary N.McLean.(2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management, Journal of Business Research Volume 63, Issue 7, July 2010, pages 763-771.



بنیاد اندیشه

تأسیس ۱۳۹۴