

نقش مدیریت دانش در سازمان‌های هولوگرافیک (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام)

محمد تابان^۱، وحید شرفی^۲، حسین حیدریان^۳، سیروس بابایی^۴

چکیده: هدف این پژوهش، مطالعه مدیریت دانش در سازمان‌های هولوگرافیک است. برای نیل به این هدف، پس از مطالعه و بررسی یافته‌های پژوهش‌های پیشین در قالب مبانی تئوریک تحقیق، چارچوب مورد نظر ارائه می‌شود. برای بررسی میدانی، در پژوهش حاضر، از جامعه آماری شامل اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایلام (مشمول بر دانشکده‌های زیرمجموعه) استفاده شده است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات علاوه بر مطالعه کتابخانه‌ای، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن از سوی خبرگان و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ تأیید شده است. برای تحلیل ابعاد چارچوب مفهومی از روش تحلیل عاملی تأییدی و به منظور بررسی میزان روابط میان ابعاد چارچوب تحقیق، از رویکرد مدل‌سازی معادله‌های ساختاری (SEM) استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین ابعاد شناسایی شده مدیریت دانش و چارچوب و ماهیت هولوگرافیکی سازمان، روابط معناداری وجود دارد و الگوی ارائه شده از برآزش قابل قبولی برای تبیین آن برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: دانش تکنولوژیک، دانش مستند، دانش نیروی انسانی، سازمان هولوگرافیک، مدیریت دانش.

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۲۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۰۵/۲۷

نویسنده مسئول مقاله: محمد تابان

Email: taab1351@ut.ac.ir

مقدمه

در قرن حاضر که عصر اطلاعات و اقتصاد دانش محور است، اطلاعات، دانش و اهمیت این دو به عنوان منابع سازمان، به سرعت در حال افزایش است. در نتیجه، مدیریت سازمان از مدیریت کالا به سمت مدیریت دانش و اطلاعات تغییر یافته است (موسی‌خانی و نادى، ۱۳۹۰). مدیریت دانش شامل تمام فرایندهای مربوط به شناسایی، اشتراک و تولید دانش و مستلزم نظامی برای تولید و نگهداری از مخازن دانش و همچنین ترویج و تسهیل اشتراک دانش و یادگیری سازمانی است؛ بنابراین، سازمان‌ها امروزه در تلاش‌اند تا دانش را به طور مؤثرتر و کاراتری مدیریت کنند تا عملکردشان بهبود یابد (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۰). از این رو، در سازمان‌های هولوگرافیک به عنوان چهره جدید سازمانی - که بر اساس ساختار سایبرنتیکی (آرایش خودتنظیم) طراحی می‌شود و هریک از اجزا به صورت شمایی از کل سیستم ظاهر می‌شوند (سرلک، ۱۳۸۷) - رویه مدیریت دانش در جهت خلق و به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان می‌توان از اجزای جدایی‌ناپذیر سازمان‌های هولوگرافیک برای مجهز ساختن تک‌تک کارکنان قلمداد کرد؛ بنابراین، با توجه به جدید بودن این مقوله، پژوهش حاضر درصدد است تا با بررسی دانشگاه علوم پزشکی ایلام به عنوان یک سازمان هولوگرافیک، به مطالعه رابطه میان مدیریت دانش و ابعاد سه‌گانه آن، ۱. دانش نیروی انسانی، ۲. دانش مکانیسم و ۳. دانش مستند (رازی و سمیعی، ۱۳۹۱)، با سازمان هولوگرافیک بپردازد و نقش این عناصر در سازمان هولوگرافیک را واضح‌تر سازد.

مسئله پژوهش

در دنیای رقابتی امروز، دانش به منبع راهبردی بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است. به اعتقاد نوناکا در شرایط ناپایدار امروز، تنها منبع قابل اتکا برای کسب مزیت رقابتی پایدار، دانش است (نوناکا، ۱۹۹۴). تأثیر مدیریت دانش در موفقیت سازمان‌ها، به طور شایان توجهی از سوی محققان و صاحب‌نظران تأیید شده و بر آن تأکید شده است (مانیان و همکاران، ۱۳۹۰؛ دونان و وونکا، ۲۰۰۸؛ جان و چوی، ۲۰۰۷)؛ چرا که مدیریت دانش، شامل تمام فرایندهای مربوط به شناسایی، اشتراک و تولید دانش است و به نظامی برای تولید و نگهداری از مخازن دانش و نیز ترویج و تسهیل اشتراک آن و یادگیری سازمانی نیاز دارد. اندازه‌گیری موفقیت مدیریت دانش، در واقع، پایه‌ای برای ارزیابی سازمان و تحریک مدیریت در زمینه مسائل باارزش سازمان و توجیه سرمایه‌گذاری در فعالیتهای مربوط به این حوزه است. ارزیابی آمادگی مدیریت دانش، نشانگر وضعیت کنونی مدیریت دانش در شرکت و تغییرهای مورد نیاز برای بهبود قابلیت‌های مدیریت

دانش در شرکت است (عطوفی نجف‌آبادی و بنی‌هاشمی، ۱۳۹۲). از این‌رو، سازمان‌های موفق، دانش را سرمایه‌ای سازمانی می‌دانند و ارزش‌ها و قوانین سازمانی را برای پشتیبانی از تولید و اشتراک دانش، توسعه می‌دهند (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۰). از سوی دیگر، یافتن ابعاد و چارچوب مدیریت دانش در سازمان‌هایی با ویژگی‌های هولوگرافیک، اهمیت مضاعفی دارد. به عبارت دیگر، سازمان‌های عصر اطلاعات، در ماهیت خود، ویژگی‌های هولوگرافیکی دارند (کردنابیج و همکاران، ۱۳۸۹). هدف از پرداختن به این مقوله آن است که اساس پارادایم سازمان‌های امروزی، جایگزین کردن پیچیدگی به جای سادگی و تناقض به جای وضوح و روشنی است. در این بین، با توجه به شرایط جدید دنیای امروز- که سازمان‌ها باید آمادگی خود را برای جلوگیری از پیشامدهای غیر منتظره حفظ کنند- طراحی الگوی هولوگرافیک از سازمان، راهکاری مناسب به نظر می‌رسد. مفهوم هولوگرافیک سازمان، شبکه‌ای به هم پیوسته است که به طور همزمان، وحدت اجتماعی و سازمانی و یکپارچگی اجزا را به نمایش می‌گذارد (دنیز، ۲۰۰۴). این ساختار هولوگرافیکی به شکلی طراحی می‌شود که تمامی کارکنان و اجزای سازمان، پس از آموزش بتوانند هر اطلاعات و مهارتی را در هر زمان و مکانی در اختیار داشته باشند که تحقق این امر را می‌توان در جهت تحقق مدیریت دانش در سازمان‌های منعطف جست‌وجو کرد؛ بنابراین، وجود چارچوب مناسب برای بررسی وضعیت سازمان، از منظر مدیریت دانش ضروری است (منوریان و همکاران، ۱۳۹۰). از این‌رو، این نوشتار با هدف بررسی رابطه مدیریت دانش و ابعاد آن با ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها، درصدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

- چه رابطه‌ای میان مدیریت دانش و ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها وجود دارد؟
 - رابطه هر یک از ابعاد مدیریت دانش، اعم از دانش تکنولوژیک، انسانی و مستند با جامعه آماری مورد نظر (به عنوان یک سازمان هولوگرافیک) به چه شکل است؟
- بدین منظور، پژوهش حاضر درصدد است تا با مطالعه و بررسی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام به سؤال‌های فوق پاسخ مناسب دهد.

مبانی نظری پژوهش

مدیریت دانش

اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند قرن بیست‌ویکم، تأکید بر دانش و اطلاعات است (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع، در این عصر، نه تنها خود دانش، بلکه اشتراک دانش را کلید موفقیت می‌دانند؛ بنابراین، یکی از مسائل چالش‌برانگیز در سازمان‌ها این است که دانایی و دانش افراد، از حالت ضمنی به حالت صریح تبدیل شود. از جمله ابزارهای مهم برای حل این مسئله،

مدیریت مؤثر دانش است. اگرچه بعضی معتقدند دانش، قدرت است، به نظر می‌رسد دانش به‌خودی خود قدرت ندارد. چیزی که به افراد قدرت می‌دهد، آن بخش از دانش است که با دیگران تسهیم می‌کنند (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰). امروزه مدیریت دانش به موضوعی مهم در سطوح جهانی تبدیل شده است و جوامع علمی و تجاری، هردو بر این باورند که سازمان‌های دارای قدرت دانش، می‌توانند برتری‌های بلندمدت و پایدار خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند (اخوان و باقری، ۱۳۸۹). مدیریت دانش، رویکردی ساختاریافته و برنامه‌ریزی‌شده برای مدیریت ایجاد، تسهیم، بهره‌برداری و نفوذ دانش به‌عنوان دارایی سازمانی است که در راستای راهبرد کسب‌وکار، توانایی، سرعت و اثربخشی شرکت را در تحویل محصولات و خدمات برای رضایت مشتریان تقویت می‌کند. مفهوم اصلی مدیریت دانش، به این صورت ارائه می‌شود که هریک از افراد بدانند چیزی را که همگی می‌دانند، آن را به‌کار گیرند و همه بدانند چیزی را که هریک از افراد می‌دانند، آن را به‌کار گیرند و همه بدانیم چیزی را که نمی‌دانیم، آن را فراگیریم (ابزری و همکاران، ۱۳۹۰). مدیریت دانش با ایجاد و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان با نگرش فرارفتن از اهداف سازمان مرتبط است و مستلزم تمام فعالیت‌هایی است که به شناسایی، تشریح و ایجاد دانش مربوطند. این کار، نیازمند سیستم‌هایی برای ایجاد و نگهداری منابع، پرورش و تسهیل دانش و یادگیری سازمانی است (ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸). در این زمینه، سازمان‌هایی موفق‌اند که دانش را به‌عنوان یک دارایی می‌بینند و ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی را که موجب حمایت از ایجاد و تشریح دانش می‌شود، توسعه می‌دهند. مدیریت دانش به خلق، اشتراک‌گذاری و نفوذ دادن دانش در فکر، ذهن و تخیل افراد می‌پردازد و تلاش می‌کند تا دانش‌های پراکنده در افراد سازمان را به‌گونه‌ای جمع‌آوری و مدیریت کند تا به خلق دانشی جدید منجر شود (مالهوترا، ۲۰۰۰). مدیریت دانش، فرایندی شناخته‌شده است که در آن، سازمان به تولید، کسب، تسهیم، انتقال و به‌کارگیری دانش برای افزایش بهره‌وری سازمانی می‌پردازد (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان‌ها از طریق مدیریت دانش تلاش می‌کنند با استخراج دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان و تسهیم آن در میان تمامی افراد، دانش ذخیره‌شده در سیستم را به یک منبع قابل استفاده تبدیل کنند تا مزیت رقابتی پایدار به‌وجود آید (حسنوی و همکاران، ۱۳۸۹). مدیریت دانش را با توجه به انواع دانش در سازمان می‌توان در سه دسته جای داد:

۱. مدیریت دانش در حیطه دانش نیروی انسانی: دانشی که در مغز اعضای سازمان وجود دارد؛
۲. مدیریت دانش در حیطه دانش مکانیسم: دانشی که حامل وظایف ویژه در سخت‌افزار ماشین است؛

۳. مدیریت دانش در حیطه دانش مستند که به شکل بایگانی کتاب، سند، دفتر کل، دستورها و نمودار ذخیره می‌شود (رازی و سمیعی، ۱۳۹۱).

به معنای صریح‌تر، نظام‌های مدیریت دانش را می‌توان نظام‌هایی تفسیر کرد که با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات، توسعه یابند و فرایند ایجاد، ذخیره، بازبینی، انتقال و به‌کارگیری دانش را به‌کار گیرند (علوی و لیدنر، ۲۰۰۱). موفقیت مدیریت دانش، مستلزم آن است که مدیریت عالی سازمان در اجرای روند مدیریت دانش، دارای انگیزه و پیشرو در کار باشد. در این صورت است که مدیریت دانش در پیکره سازمان نفوذ می‌کند، بر همه فرایندها، رفتار، فرهنگ و ارزش‌ها تأثیر می‌گذارد و این عوامل، کارمندان را در همه سطوح و قسمت‌های سازمانی دربرمی‌گیرد. از جمله عواملی که برای تحقق مدیریت دانش در سازمان، ضروری به‌شمار می‌آیند را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- درک و پذیرش ارزش اطلاعاتی و دانش، به‌عنوان یک ابزار راهبردی؛
 - وجود گروه مدیریتی قوی که به اجرای مدیریت دانش وفادار باشند؛
 - ایجاد و بسط فرهنگ پذیرش تغییر در سازمان؛
 - ایجاد انگیزه در جهت بهبود مستمر عملکرد کارمندان؛
 - اعتقاد به اینکه کارمندان، از توانایی‌های بالقوه خود به‌طور کامل بهره‌برداری نمی‌کنند؛
 - پذیرش یک سیستم باز، برای تسهیم اطلاعات و دانش (نعمتی، ۱۳۸۸).
- از این‌رو، با توجه به عوامل مذکور مدیریت دانش را می‌توان انشعابی از سازمان‌های یادگیرنده دانست. اما مهم آن است که در مدیریت دانش، دانش تغییر می‌کند و قسمتی از اطلاعات از بین می‌رود؛ بنابراین، باید از اتلاف اطلاعات مفید جلوگیری کرد (آگستام، ۲۰۰۶).

سازمان هولوگرافیک

در عصر اطلاعات، به موازات حرکت به سمت پیچیدگی، سازمان‌ها برای حفظ انعطاف و پاسخ به‌موقع به الزام‌های محیطی ناچارند در مقایسه با محیط‌های پایدار و باثبات، به واحدها و اجزای فرعی خود، آزادی عمل بیشتری دهند و از آنجا که مستقل‌شدن و خودگردان‌شدن واحدها موجب از میان رفتن تمرکز در سازمان می‌شود، پیامدهای سوئی را برای سازمان به‌دنبال دارد. از این‌رو، سازمان‌ها مجبورند به‌دنبال روش‌هایی باشند که از طریق آنها ویژگی‌های کل را در یکایک اجزا متبلور کنند تا هر جزء، آینه تمام‌نمای کل سازمان باشد. الگوی ارائه‌شده برای چنین سازمانی را می‌توان در اصل هولوگرافیکی سازمان‌ها یافت. ایجاد مفهوم هولوگرافیک را به دانشمند مجاری

به نام دنیس بوگار نسبت می‌دهند که در سال ۱۹۴۸ با توجه به صفحات مکانیکی هولوگرام، مقوله هولوگرافیکی را مطرح ساخت. واژه هولوگرافیک متشکل از دو جزء «هول»^۱ به معنای کل و «گراف»^۲ به معنای نماست که به صورت تحت‌اللفظی به معنای تصویری از کل یا تمام تصویر است. تفکر کل‌گرا در حقیقت، همان تفکر سیستمی است؛ با این تفاوت که در تفکر سیستمی، تأکید بر مجموعه اعضای به هم وابسته است که در آن، همگی اجزاء، یک واحد کل را تشکیل می‌دهند (فیضی، ۱۳۸۵). اما تفکر هولوگرافیک پا را فراتر نهاده و علاوه بر قبول تفکر سیستمی، معتقد است که کیفیت کل، در یکایک اجزا نهفته است و هر یک از اجزاء، به تنهایی یک کل را تشکیل می‌دهند. از جمله ویژگی‌های بارز سازمان‌های هولوگرافیک می‌توان موارد زیر را ذکر کرد:

- این سازمان‌ها حافظه‌ای شگفت‌انگیز دارند که به شیوه‌ای غیر متمرکز، سازماندهی شده‌اند و در دسترس قرار گرفته‌اند؛
 - نبود تمرکز در سازمان و دیدگاه‌های متفاوت در امر مدیریت، به وضوح قابل مشاهده است؛
 - در سازمان‌ها از تمرکز تخصص و تخصص‌گرایی بیش از حد- که حیطة عملکرد افراد را کاهش می‌دهد- جلوگیری می‌شود؛
 - در فضاهای هولوگرافیکی، ظرفیت‌ها، اطلاعات ویژه و کنترل به گونه‌ای توزیع شده‌اند که به هر فرد اجازه می‌دهند تا به یک جزء حیاتی از کل تبدیل شود؛
 - سازمان‌های کل‌گرا همانند مغزهای هوشمند خود سامان داده‌اند که منعکس‌کننده تمام ویژگی‌های سازمان یادگیرنده‌اند (سرلک، ۱۳۸۷).
- به بیان واضح، استعاره سازمان هولوگرافیک، بیانگر سیستم‌هایی است که کیفیت کل به گونه‌ای در تمامی اجزا متبلور است که هر جزء و واحد، توانایی خودسازماندهی و بازآفرینی را به طور پیوسته داشته باشد و در آن، اجزا توانایی پاسخ به نیازهای محیطی را داشته باشند و سازمان با وجود چالش در هر واحد یا جزء، بدون مشکل به مسیر خود ادامه دهد. از این رو، مدیران این سازمان‌ها باید چگونه آموختن را به اعضای خود یاد دهند تا اعضای واحدها چگونگی برخورد با مسائل پویا را فراگیرند و بتوانند به گونه‌ای مستقل به مسائل و چالش‌های فرارو غلبه کنند. در ادامه، به برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های حوزه سازمان هولوگرافیک اشاره می‌شود و توضیحاتی به اختصار داده می‌شود.

1. whole
2. graph

کردناییج و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «ماهیت هولوگرافیکی تحول در سازمان‌های عصر اطلاعات»، چالش‌های اصلی سازمان‌های امروزی را ناشی از نبود چارچوب مفهومی منسجم برای درک و تشریح تحول تعریف کرده‌اند و پاسخ سازمان به تحول‌ها را مستلزم به‌کارگیری یک مدل هولوگرافیکی مناسب دانسته‌اند. همچنین اظهار داشته‌اند هر شخص و سازمانی در زمان تغییر، با دو نیروی متضاد حفظ وضع موجود و تغییر وضع موجود مواجه است که این دو نیرو در دو سطح عاطفی و ادراکی بر افراد تأثیر می‌گذارد و از ترکیب آنها چارچوبی برای تسهیل تطابق با دوران گذار ایجاد می‌شود (کردناییج و همکاران، ۱۳۸۹). سرلک و علوی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی زمینه‌های استقرار سازمان هولوگرافیک در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» وظایف سازمان‌های امروزی در پیشبرد ویژگی هولوگرافیکی در سازمان و هم‌آوازشدن با تغییر را در موارد ذیل دانسته‌اند:

- فرهنگ‌سازی اهمیت نقش دیدگاه هولوگرافیک (دیدگاه کل‌گرا) به سازمان در موقعیت سازمان بین سرمایه‌های انسانی؛
- ایجاد فرهنگ توزیع دانش بین کارکنان برای انتقال دانش به کارکنان جدیدالورود و تأثیرگذاری در نگرش آنان؛
- ایجاد بسترهای لازم برای استفاده از دانش افراد باتجربه؛
- بسترسازی برای ساختاری تیمی و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان؛
- تأکید بر توانمندی کارکنان و مسئولیت در برخورد با موقعیت‌های بحرانی (سرلک و علوی، ۱۳۸۹).

رازی و سمیعی (۱۳۹۱) در مطالعه «نقش مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی» معتقدند از جمله مشکل‌های سازمان‌های امروز در پیاده‌سازی مدیریت دانش این است که نتوانسته‌اند دانش را از داده و اطلاعات متمایز کنند و ویژگی‌های منحصر به فرد دانش و کارکنان دانشی را نادیده گرفته‌اند. آنان مشکل دوم در اجرای مدیریت دانش را، نبود روش مناسب برای پیاده‌سازی مدیریت دانش معرفی کرده‌اند و در نهایت اظهار داشته‌اند که برای استقرار تخصصی مدیریت دانش، وجود طیف وسیعی از زمینه‌های تخصصی ضروری است. به عقیده آنان، مدیریت دانش، زمانی به‌طور کامل تحقق پیدا خواهد کرد که تیم مدیریت کاملاً دریابد که مدیریت دانش چیست و چه مواهبی را برای سازمان به‌دنبال خواهد داشت (رازی و سمیعی، ۱۳۹۱).

چارچوب مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

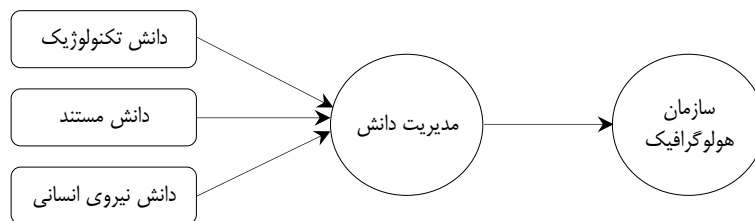
با توجه به اهداف پژوهش که پیش‌تر بیان شد و همچنین با اتکا به مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، در این بخش، فرضیه‌های اصلی و فرعی بیان می‌شوند و سپس بر مبنای این فرضیه‌ها، چارچوب مفهومی پژوهش حاضر ارائه می‌شود.

فرضیه اصلی

- مدیریت دانش بر ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها تأثیری معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی

- دانش تکنولوژیک بر ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها تأثیری معنادار دارد.
 - دانش مستند سازمانی بر ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها تأثیری معنادار دارد.
 - دانش نیروی انسانی بر ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها تأثیری معنادار دارد.
- براساس فرضیه‌های فوق، چارچوب مفهومی پژوهش حاضر شامل سه بعد شناسایی‌شده متغیر مدیریت دانش و همچنین متغیر سازمان هولوگرافیک به صورت زیر است:



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است که در قالب همبستگی، روابط میان متغیرهای مدیریت دانش و سازمان هولوگرافیک را بررسی و تحلیل می‌کند. برای بررسی میدانی، از جامعه آماری اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایلام (مشمول بر دانشکده‌های وابسته) استفاده شده است. تعداد کل اساتید، ۱۶۳ نفر است و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۱۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش، برای ارزیابی پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه موجود در این پژوهش، ۰/۸۴۳۷ محاسبه شده است که نشان‌دهنده پایایی بالای ابزار پژوهش است. برای

تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی معادله‌های ساختاری (SEM)^۱ با به‌کارگیری نرم‌افزار تحلیل آماری لیزرل^۲ استفاده شده است. روش SEM به‌کارگرفته شده در این تحقیق، شامل دو مرحله است؛ در مرحله اول با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی^۳، به‌دنبال بررسی متغیرهای مدل هستیم که متغیرهای تحقیق در این مرحله، تأیید یا رد می‌شوند و در مرحله دوم، با استفاده از مدل ساختاری، فرضیه‌های تحقیق را بررسی می‌کنیم.

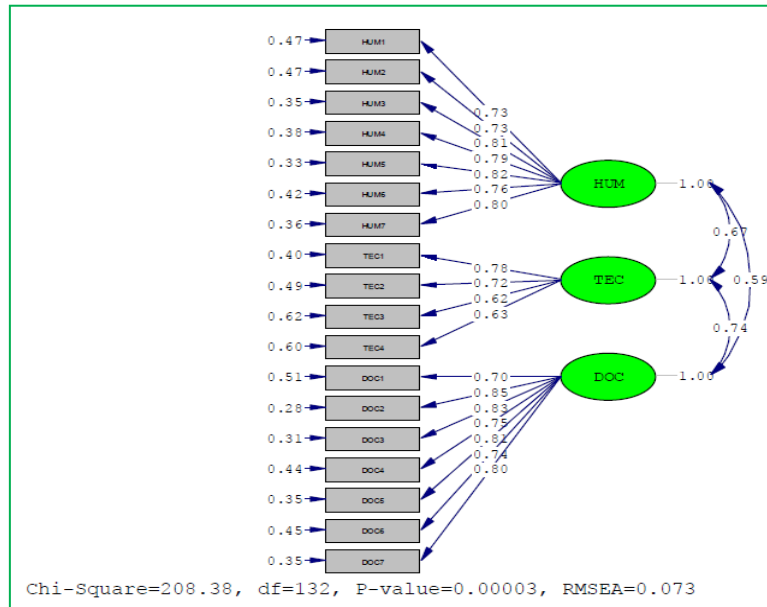
تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای چارچوب پژوهش

ابتدا تحلیل عاملی تأییدی متغیر مستقل - که در این پژوهش، مدیریت دانش است - انجام می‌شود و سپس تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته - که در این تحقیق، سازمان هولوگرافیک است - انجام می‌گیرد.

الف) تحلیل عاملی تأییدی متغیر مستقل (مدیریت دانش)

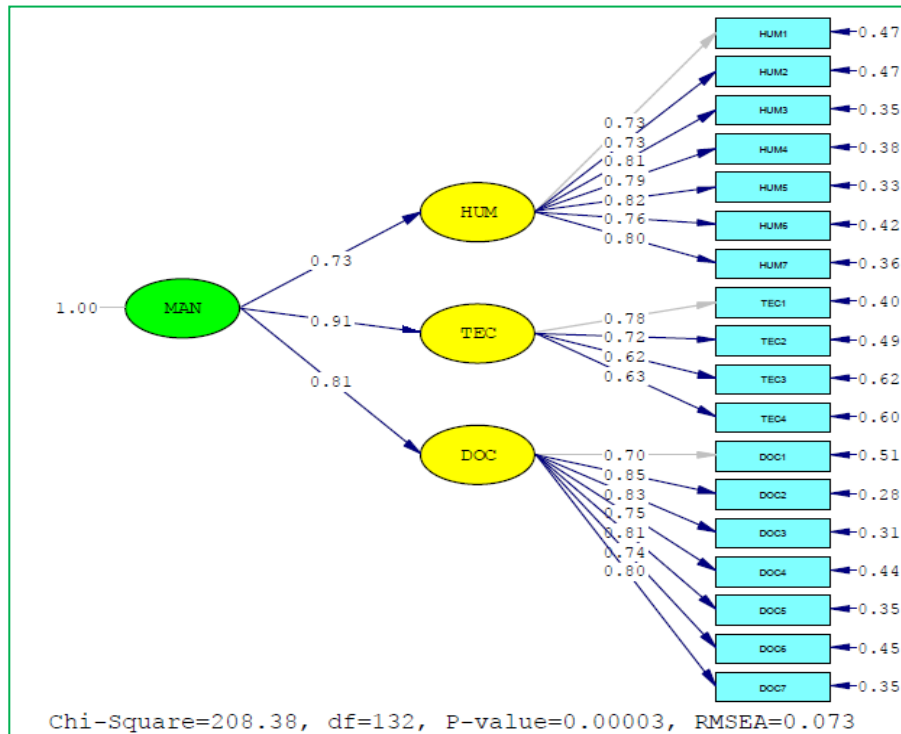
از آنجاکه متغیر مدیریت دانش، چند بعد دارد، جزء متغیرهای دومرحله‌ای محسوب می‌شود؛ پس دو تحلیل عاملی دارد: تحلیل عاملی مرتبه اول که در آن، از شاخص‌ها به ابعاد می‌رسیم و تحلیل عاملی مرتبه دوم که در آن، از ابعاد به متغیر دست می‌یابیم. شکل ۲، نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول را برای متغیر مستقل، یعنی مدیریت دانش نشان می‌دهد.

1. Structural Equation Modeling
2. Lisrel Software
3. Confirmatory Factor Analysis (CFA)



شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای متغیر «مدیریت دانش»

در تحلیل عاملی مرتبه اول، رابطه میان ابعاد و شاخص‌ها (پرسش‌ها یا گویه‌ها) را بار عاملی می‌نامند. در این مرحله باید همه بارهای عاملی هر متغیر (هر بعد) همگی بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند تا پذیرفته شوند. در شکل ۲، در همه بارهای عاملی، هر سه بعد بزرگ‌تر از ۰/۵ هستند؛ پس می‌توان گفت که این ابعاد، به‌خوبی از طریق پرسش‌های مربوط سنجیده شده‌اند. همان‌طور که در شکل بالا نیز مشخص است، تمام عامل‌ها بارهای عاملی معنادار و نسبتاً بالایی دارند. نتایج شکل فوق، بیانگر تأیید تحلیل عاملی تأییدی و چارچوب مفهومی تحقیق است. شکل ۳، نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای متغیر مدیریت دانش را نشان می‌دهد.

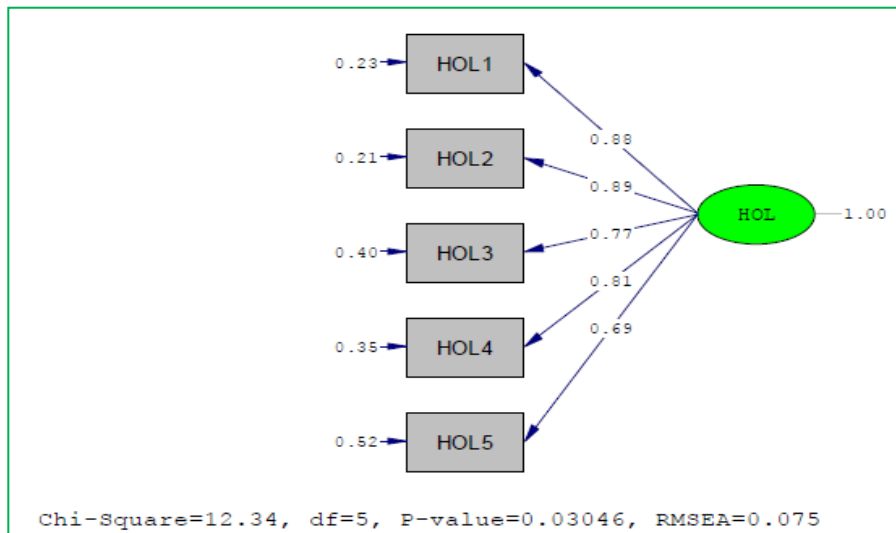


شکل ۳. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای متغیر «مدیریت دانش»

نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر مدیریت دانش نشان داد که مدل اندازه‌گیری آن مناسب و تمامی اعداد و پارامترهای مدل، معنادار است. همچنین نتایج، بیانگر وجود روابط همبستگی مثبت و معنادار بین ابعاد متغیر مدیریت دانش است.

ب) تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته (سازمان هولوگرافیک)

متغیر وابسته در این پژوهش یعنی سازمان هولوگرافیک، با استفاده از پرسش‌ها یا گویه‌های پرسشنامه پژوهش سنجیده شده است. شکل ۴ نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر وابسته، یعنی سازمان هولوگرافیک را نشان می‌دهد.

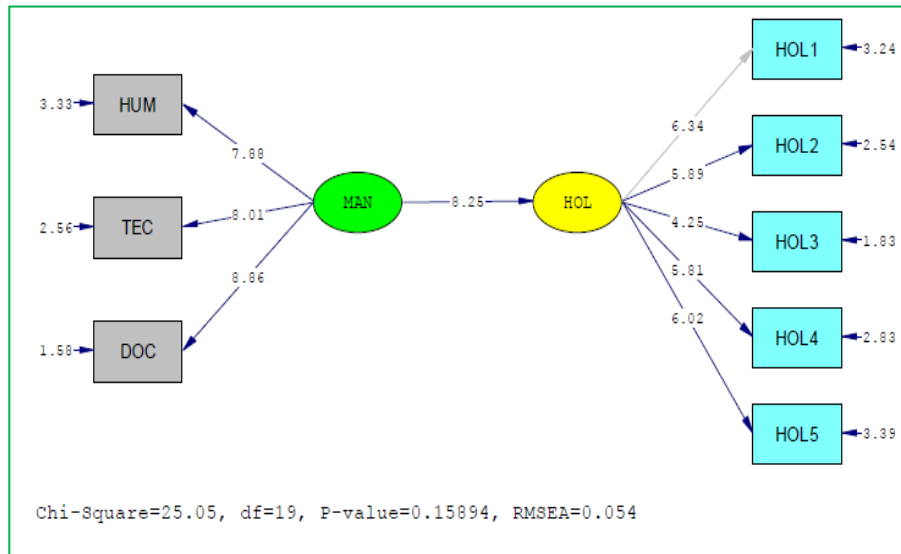


شکل ۴. تحلیل عاملی تأییدی متغیر «سازمان هولوگرافیک»

با توجه به ویژگی‌های مدل ارائه شده در شکل ۴، نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر سازمان هولوگرافیک نشان داد که مدل اندازه‌گیری آن مناسب و همه اعداد و پارامترهای مدل، معنادار است.

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) پژوهش

پس از بررسی و تحلیل عاملی برای تمامی متغیرها و ابعاد مدل پژوهش و مناسب بودن مدل برای تبیین ویژگی‌های پژوهش، در این بخش با استفاده از روش تحلیل مسیر، به بررسی مدل ساختاری پرداخته می‌شود. براین اساس، برای بررسی کلیت مدل تحقیق و تحلیل روابط میان متغیرها و ابعاد آنها با اتکا به فرضیه اصلی تحقیق، از نرم‌افزار تحلیل آماری لیزرل استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای این مدل در شکل ۵ نشان داده شده است.



شکل ۵. مدل معناداری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

بررسی برازش^۱ مدل پژوهش

در جدول ۱ نتایج اجرای مدل ساختاری برای تمامی متغیرهای چارچوب مفهومی پژوهش ارائه شده است. این جدول، R (ضریب استاندارد)، مقدار t^2 و شاخص‌های برازش مدل، از قبیل کای دو، RMSEA، GFI و... را نشان می‌دهد. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچک‌تر از ۳، RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ و نیز GFI^۴ و AGFI^۵ بزرگ‌تر از ۹۰ درصد باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که ارزش t ، از ۲ بزرگ‌تر یا از ۲- کوچک‌تر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار خواهد بود.

1. Fitness of Model
2. T-value
3. Root Mean Square Error of Approximation
4. Goodness of Fit Index
5. Adjusted Goodness of Fit Index

جدول ۱. نتایج اجرای مدل ساختاری میان متغیرهای مدل مفهومی پژوهش

فرضیه	کای دو	RMSEA	df	GFI	AGFI	روابط علی	میزان اثر (حالت استاندارد)	عدد معناداری	تأیید
۱	۲۵/۰۵	۰/۰۵۴	۱۹	۰/۹۳	۰/۹۵	مدیریت دانش ← سازمان هولوگرافیک	۰/۶۸	۸/۲۵	تأیید
۲	۳۰۳/۳۳	۰/۰۵۷	۲۴۴	۰/۹۶	۰/۹۳	دانش نیروی انسانی ← سازمان هولوگرافیک	۰/۶۸	۴/۲۵	تأیید
۳	۳۰۳/۳۳	۰/۰۵۷	۲۴۴	۰/۹۲	۰/۹۱	دانش تکنولوژیکی ← سازمان هولوگرافیک	۰/۷۳	۴/۵۸	تأیید
۴	۳۰۳/۳۳	۰/۰۵۷	۲۴۴	۰/۹۴	۰/۹۲	دانش مستند ← سازمان هولوگرافیک	۰/۵۳	۳/۹۷	تأیید

همان طور که مشاهده می‌شود، اولاً با توجه به معنادار بودن ارزش t ، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود؛ چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی، کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد است؛ بنابراین، تمامی فرضیه‌ها (فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی مدل پژوهش) تأیید می‌شوند.

مقادیر به دست آمده از جدول ۱ نشان می‌دهد که مدل فرضیه اصلی تحقیق برازش خوبی دارد. با توجه به اینکه میانگین مجذور خطاهای مدل نیز کمتر از ۰/۰۸ است و همچنین کای دو به درجه آزادی نیز کوچک‌تر از ۳ است، مدل، برازش و تناسب بالایی دارد و روابط تنظیم شده متغیرها بر اساس چارچوب پژوهش، منطقی بوده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر تلاش کرد تا رابطه میان مدیریت دانش و ابعاد شناسایی شده آن را با سازمان هولوگرافیک بررسی کند و نقش مدیریت دانش را در سازمان هولوگرافیک تحلیل کند. برای این منظور، براساس مطالعه مبانی تئوریک و همچنین پیشینه پژوهش، فرضیه‌ها و چارچوب مفهومی ارائه شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، دال بر صحت و تأیید فرضیه‌های مورد نظر بود. در ادامه، نتیجه‌گیری از فرضیه‌ها تبیین می‌شود. فرضیه اصلی پژوهش، مدعی است که مدیریت دانش بر ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها تأثیری معنادار دارد. براساس جدول ۱، ضریب استاندارد بین دو متغیر مکنون مدیریت دانش و سازمان هولوگرافیک، ۰/۶۸ است، و با توجه به t به دست آمده (۸/۲۵) که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود. پس

می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش بر ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها تأثیر معنادار و مثبت دارد. از این‌رو، فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه‌های فرعی پژوهش بیانگر آن است که دانش تکنولوژیکی، دانش مستند و دانش نیروی انسانی، بر ماهیت سازمان هولوگرافیکی سازمان‌ها تأثیری معنادار دارند. پس از تحلیل داده‌ها، مقادیر T-Value های به‌دست‌آمده در جدول ۱- که همه آنها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هستند- در همه فرضیه‌های فرعی تحقیق تأیید می‌شوند.

سازمان پدیده‌ای است که کلیت آن در حاله‌ای از ابهام پوشیده شده، تجربیدی و انتزاعی است و امکان دارد اجزای آن در نقاط مختلف پراکنده باشند. همین پراکندگی و نبود انسجام در اجزای سازمان، در مواردی چند، پیامدهای مخربی را به‌دنبال داشته است؛ چرا که به‌هنگام بحران یا خلأ کاری در یک جزء، در دستیابی سازمان به اهداف و کار سایر واحدها اختلال ایجاد می‌شود. از این‌رو، آنچه به‌تازگی به آن توجه شده است، مقوله هولوگرافیکی در سازمان‌هاست. هولوگرافیک در سازمان‌ها نشان می‌دهد که امکان آن هست که مراحل ایجاد کرد که در آن بتوان کل را در تمام قسمت‌ها کدگذاری کرد؛ به‌گونه‌ای که هر بخش، نمایانگر کل باشد. در این بین، مدیریت دانش در سازمان به‌عنوان مؤلفه‌ای که نقش سیستم‌های اطلاعاتی سازمان‌های عصر نوین را بازی می‌کند، در رشد سازمان‌های هولوگرافی نقش مؤثری ایفا می‌کند. از این‌رو، آنچه در این پژوهش بررسی شده است، بررسی ماهیت هولوگرافیکی سازمان‌ها و همچنین بررسی نقش مدیریت دانش در رشد سازمان‌های هولوگرافی است. با توجه به تحلیل و تفسیر داده‌ها می‌توان ادعان داشت که بین ابعاد مدیریت دانش با اولویت‌بندی: دانش تکنولوژی با t-value معادل ۴/۵۸ که این بعد از مدیریت دانش در مطالعه سرلک (۱۳۸۷) مورد توجه قرار گرفته و سیستم‌های اطلاعاتی و نشر دانش را از الزام‌های سازمان‌های هولوگرافیک به‌شمار آورده که معتقد است این سیستم‌های نشر اطلاعات نباید به‌صورت متمرکز، بلکه به‌صورت پراکنده و نسبتاً مستقل در جریان باشند. دیگر ابعاد مطرح دانش نیروی انسانی با t-value معادل ۴/۲۸، دانش مستند با t-value معادل ۳/۹۷ بعد از دانش تکنولوژی، به‌ترتیب، بیشترین تأثیر و رابطه‌ای معنادار با مقوله هولوگرافیکی در سازمان‌ها دارد.

با توجه به موضوع، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. بیشتر مطالعه‌های صورت‌گرفته در زمینه مدیریت دانش به تعریف و معرفی ابعاد مدیریت دانش پرداخته‌اند و کمتر پژوهش‌هایی برای ارائه مدل و پیاده‌سازی این مقوله صورت گرفته که احتمالاً پژوهش‌های آتی در این زمینه، بیشتر معطوف به تبیین مدل برای اجرای مدیریت دانش خواهند بود.

۲. همان‌طور که اشاره شد، تاکنون پژوهش‌های زیادی در حوزه هولوگرافیک صورت نگرفته است و از آنجاکه این نوع از ساختار سازمانی، نوین و از لحاظ به‌کارگیری مبهم است، توصیه می‌شود مطالعه‌های بیشتری برای استخراج ابعاد صورت گیرد و ویژگی‌های متنوع‌تری از سازمان هولوگراف تعریف شود.

References

- Abzari, M., Shaemi, A., Talebi, H. & Abdolmanafi, S. (2011). Considering the gap between current and optional condition of knowledge management in Iran automobile industry. *Public Management Journal*, 3(6): 19-34. (In Persian)
- Aggestam, L. (2006). Learning organization or knowledge Management: which came first, the Chicken or the egg? *Information Technology and control*, 35(3): 295-302.
- Akhavan, P. & Bagheri, R. (2010). *Knowledge Management: from Idea to Practice*, Atinegar Publication. Tehran. (In Persian)
- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues, *MIS Quarterly*, 25(1): 107-136.
- Diniz, L. & Handy, F. (2004). Holographic Structures Creating Dynamic Governance for NGOs. *ISTR Conference Working Papers*, Volume IV, Toronto Conference.
- Doomun, R. & Vunka, J. N. (2008). *Business process modeling, simulation and reengineering: call centre*. *Business Process Management Journal*, 14(6): 838-848.
- Feyzi, T. (2006). *Organization and management basics*, Payam-e-Noor University Publication, Tehran. (In Persian)
- Hasanavi, R., Akhavan, P. & Sanjoghi, M. E. (2010). *Key factors of the success of knowledge management*, Atinegar Publication. Tehran. (In Persian)
- Hassanpoor, H. A., Jahanshah, H. & Ahmadi Qavaqi, M. (2012). Fuzzy multi-criteria decision-making in the application of knowledge management, *Two Quarterly of Human Resources Management Investigations, Imam Hossein University*, 4(1): 137-163. (In Persian)

- Jung, J., Choi, I. & Song, M. (2007). An integration architecture for knowledge management systems and business process management systems. *Computers in Industry*, 58(1): 21-34.
- Kurdnaeej, A., Taheri, F. & Niakan Lahiji. N. (2010). Holographic identity of Evolution in information era organizations, *Organizational Culture Management Journal*, 21(8): 63-83. (In Persian)
- Malhotra Yogesh. (2000). Knowledge management for e-business performance: Advancing information strategy to 'internet time'. information strategy. *The Executive's Journal*, 16(4): 5-16.
- Maniyan, A., Asgharizadeh, E. & Dehghan Bonadaki, M. (2011). The role of knowledge management in the performance of investigational new product development process around SMEs, Case study: Software industry of Yazd Province. *IT Management Quarterly*, 3(8): 133-150. (In Persian)
- Monavariyan, A., Kheirandish, M. & Asgari, N. (2011). Developing organization's structural aspects in proportion to knowledge management approach. *IT Management Quarterly*, 3(7): 133-150. (In Persian)
- Moosākhani, M. & Nadi, F. (2011). Evaluating the performance of knowledge management system based on balanced cards by applying fuzzy integrated assessment method (Case study: Transportation Ministry), *IT Management Quarterly*, 3(9): 139-162. (In Persian)
- Neamati, M. A. (2009). *Knowledge management: Challenges & opportunities*, Baztab-e-Andisheh Publication, ????. (In Persian)
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1): 134-139.
- Otoofi Najafabadi, M. & Banihashem, S. A. (2013). Representation of knowledge management establishment model in national industries based on contextual factors. *Public Management Journal*, 5(2): 55-72. (In Persian)
- Rahnavard, F. & Mohammadi, A. (2009). Identification of key factors of success of knowledge management system in Tehran higher education centers and colleges. *IT Management Quarterly*, 1(3): 37-52. (In Persian)
- Razi, S. & Samiee, F. (2012). The role of knowledge management in governmental (public) organizations, socio-economic. *Scientific and Socio-cultural Monthly Journal*, (149): 19-25. (In Persian)
- Sāedi, M. & Yazdani, H. R. (2009). Representation of processing model to apply organizational learning-based knowledge management in (IK) Iran Khodrow:

A theory originated from data. *IT Management Quarterly*, 1(2), 67-84. (In Persian)

Sarlak, M. A. (2008). *Knowledge era Organizations*, Payam-e-Noor University Publication. Tehran. (In Persian)

Sarlak, M. A. & Alavi, A. (2010). Assessment the context of holographic organization establishment in Isfahan medical sciences university. *Research & Scientific Journal of Future Management*, 25(9), 109-122. (In Persian)

Sarlak, M. A. & Islami, T. (2011). Knowledge sharing in Sharif Technical University: Social investment approach. *Public Management Journal*, 3(8): 1-18. (In Persian)

Youssefi, E., Sadegh Feyzi, J. & Soleymani, M. (2011). Considering the extent of the effect of knowledge management on innovation (among managers and employees in technological firms based on Science & technology park, Urmia University), *Innovation and Creativity in Human Sciences Quarterly*, 1(3): 29-51. (In Persian)

Ziāee, M. S., Monavariyan, A. & Kazemikofrani, E. (2011). Considering the relationship between social investment and the extent of organizational preparation to establish knowledge management: Case study: Iranian steel-making Co, *Public Management Journal*, 3(8): 179-198. (In Persian)