

بررسی تاثیر فرآیند ساختار دانش بر عملکرد با نقش میانجی چابکی

سازمان در شرکت نفت و گاز پارس تهران

محدثه محمدپور شرفشاده* آیدین والافر، انوش رفیع پور

۱- کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - گرایش نیروی انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، s.mohammadpour110@yahoo.com

۲- کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی - گرایش بازرگانی بین الملل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، aidin.valafar@yahoo.com

۳- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی-گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، arafipourl@gmail.com

چکیده

یکی از مهمترین چالش‌های پیش روی سازمان های امروزی توانایی شناسایی، ارزیابی و مقابله با عدم اطمینان و پویایی محیط است. هر چه موسسات و سازمان‌ها بتوانند بهتر خود را با چنین شرایطی وفق دهند، از چابکی و عملکرد بیشتری برخوردار خواهند بود. بدیهی است از ابزارهای حیاتی مدیریت عدم اطمینان و مقابله با تغییرات محیطی، داشتن اطلاعات و دانش کافی است. به همین جهت، در این پژوهش به بررسی تاثیر فرآیند ساختار دانش بر عملکرد با نقش میانجی چابکی سازمان در شرکت نفت و گاز پارس تهران پرداخته شده است.

از نظر روش شناسی، تحقیق حاضر توصیفی و همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده است، جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شرکت و نفت و گاز پارس تهران بوده و طبق یک فرآیند نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۷ نفر از بین ۵۰۰ کارکنان نفت و گاز پارس انتخاب شدند و در نهایت با روش معادلات ساختاری PLS2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان داده که تمامی فرضیات تایید شده اند و چابکی سازمانی با نقش میانجی بین کاربرد دانش و عملکرد سازمان را در شرکت نفت و گاز پارس تایید می کند

واژه‌های کلیدی: ساختار دانش، چابکی سازمان، عملکرد، شرکت نفت گاز پارس.

۱- مقدمه

جامعه فراصنعتی امروز، جامعه ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فن آوری های نیروی افزا جای خود را به فن آوری های دانش افزا می دهند. در حوزه تجارت شناخت رو به رشدی در رابطه با اهمیت دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای سازمان ها وجود دارد. دانش، خود بخش اعظم سرمایه سازمان ها و قدرتمندترین موتور تولید سازمان ها شده است؛ پس، سازمان ها باید بر مدیریت آن تأکید کنند [۱] امروزه نقش حیاتی دانش در دست یابی به برتری رقابتی بر کسی پوشیده نیست، در یک قرن مملو از اطلاعات جدید، ما بیشتر و بیشتر درباره اینکه چگونه اطلاعات را مدیریت کنیم نگران شده ایم [۲]

در دو دهه اخیر، عملکرد شرکت ها به یکی از موضوعات جذاب مبدل شده است و این تمایل در زمینه های تحقیقاتی و کاربردی به نوآوری های بسیاری منجر شده است، زیرا اطلاعات مربوط به عملکرد، شرکت ها را قادر می کند مزایای رقابتی کسب کنند [۳] بسیاری از شرکت ها به منظور بهبود عملکرد در کیفیت بهداشت، ایمنی (شرایط کار) با عوامل متعددی همچون فرصت های بازار، کاهش هزینه و رقابت برای بهبود عملکرد مواجه می شوند. شرکت ها برای بهبود عملکرد و مقابله با رقبای باید دارای مزایای رقابتی باشند تا بتوانند در شرایط پیچیده، عملکردی برتر داشته و خود را در بازارها حفظ نمایند [۴] بنابر دیدگاه مبتنی بر منابع، عملکرد برتر شرکت ها می تواند از منابع منحصر به فرد آنها، یکپارچگی منابع و یا توانایی پاسخ گویی به محیط ناشی شود. بر اساس این دیدگاه، تفاوت عملکرد شرکت ها به این دلیل است که سازمان های موفق دارای منابع استراتژیکی (فیزیکی، انسانی و سازمانی) هستند که رقبای آنها فاقد آن منابع هستند [۵] از طرفی عامل نیروی انسانی محور تمام فعالیت های سازمانها است، این انسان ها هستند که در سازمان ها کار می کنند و سازمان خود به خود عمل نمی کند