

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۳۰

تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)

بهزاد شوقی^۱

افسانه زمانی مقدم^۲

پریوش جعفری^۳

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد.

روش: روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری پژوهش اساتید هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بودند که با استفاده از محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای، تعداد ۷۰۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد که همگی اعضای هیئت علمی تمام‌وقت بودند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) خرد سازمانی براون و گرین (۲۰۰۶) و هوش هیجانی مایر و همکاران (۱۹۹۹) استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار و ... با استفاده از نرم‌افزار *Sps-21* و *LISREL-7* انجام پذیرفت.

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران
bsh417@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
afz810@gmail.com

۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران
pjaafari@yahoo.com

یافته‌ها: ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد و همچنین ضرایب مسیر و ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ هم‌چنین مدیریت دانش بر خرد سازمانی با نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر داشت. نتیجه‌گیری: مهم‌ترین نتیجه پژوهش حاضر این بود که با تقویت مدیریت دانش و هوش هیجانی خرد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی ارتقا خواهد یافت.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، خرد سازمانی، هوش هیجانی، قضاوت.

مقدمه

امروزه خرد در دانشگاه، کیفیت، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، تیم‌های خود-محور و اقدامات دیگر را که با وجود تلاش‌های بسیار، نتوانسته‌اند به مقصود خود برسند تضمین می‌کند (بارمان و چودھری^۱، ۲۰۱۵). وجود این اقدامات موجب بهبود عملکرد دانشگاه شده‌اند، اما نتوانسته‌اند به‌طور فردی و گروهی باعث تغییر شوند. این اقدامات به تدریج با یکدیگر ترکیب شده‌اند به‌طوری‌که که دانشگاه دید خود را توسعه می‌دهد، به یادگیری مستمر می‌پردازد و خود را با شرایط انطباق می‌دهد، خدماتی را ارائه می‌کند که فراتر از انتظارات مشتریان است، می‌داند که چه کاری درست است و آن را انجام می‌دهد و کار را برای کارکنان خود معنادار می‌کند. چنین سازمانی دارای اقداماتی شفاف بوده و از این‌رو برتری را نیز خواهد داشت و به‌طور کلی می‌توان گفت چنین سازمانی دارای خرد است (هیز، ۲۰۰۸).

خرد سازمانی به‌صورت جمع‌آوری، انتقال و یکپارچه‌سازی خرد افراد و استفاده از فرایندهای نهادی و اجتماعی مثلاً ساختار، فرهنگ و رهبری برای عمل راهبردی تعریف

می‌شود که در درک نحوه استفاده بهتر سازمان از دانش تأکید دارند (بیرلی، کسلر و کریستنسن^۱، ۲۰۰۰: ۵۹۷)؛ خرد سازمانی به صورت صلاحیت سازمان برای توسعه روش‌های سازمانی در استفاده از فضایل و اعمال افراد برای تصمیم‌گیری مؤثر و سلامت سازمان تعریف می‌شود (رونی^۲ و مک‌کنا، ۲۰۰۸). هم‌چنین خرد سازمانی از دیدگاه پروان (۲۰۰۲)، دارای شش بعد کلی شامل خودشناسی، درک دیگران، قضاوت، دانش زندگی، مهارت‌های زندگی و تمایل به یادگیری است.

درک دیگران: درک عمیق از طیف گسترده‌ای از افراد در محتواهای مختلف فردی، گروهی و سیستمی. توانایی درگیر شدن آن‌ها، قابلیت درک آن‌ها، توجه اصلی در یادگیری در مورد آن‌ها و تمایل به کمک آن‌ها؛ قضاوت: توانایی جذب، یکپارچگی و پذیرش اطلاعات زندگی فرد؛ دانش زندگی: ادراک متداول فرد، روشنفکر بودن و درک واقعیت‌های زندگی؛ مهارت‌های زندگی: تخصص در تعادل بین نقش‌های چندگانه، اداره‌ی امور روزانه، پیش‌بینی مشکلات، غلبه کردن بر موانع، داشتن ابزارهای عملی و استراتژی‌های برخورد با محتوای چندگانه زندگی؛ تمایل به یادگیری: اعتماد به آنچه فرد می‌داند و باور به اینکه او به سادگی هر چیزی را نمی‌داند و علاقه به یادگیری.

در حوزه خرد سازمانی بررسی عوامل اثرگذار بر آن حائز اهمیت است. در این خصوص پژوهش‌هایی صورت گرفته است؛ برای مثال می‌توان به متغیرهای سرمایه انسانی (خان و الطاف^۳، ۲۰۱۵)، معنویت (زیدمن و گلدستین-جیدونی^۴، ۲۰۱۱)، اصول و اعمال اخلاقی (رونی، مک‌کنا و لیچ^۵، ۲۰۱۰)، ساختار سازمانی (لیماس^۶، ۲۰۰۴)، فرهنگ سازمانی (لیماس، ۲۰۰۴)، رهبری تحول‌آفرین (زاچر، پیرس، رونی و مک‌کنا^۷، ۲۰۱۴)؛ مدیریت دانش (پینه‌یرو

-
- 1 . Bierly, Kessler & Christensen
 - 2 . Rooney
 - 3 . Khan & Altaf
 - 4 . Zaidman & Goldstein.Gidoni
 - 5 . Liesch
 - 6 . Limas
 - 7 . Zacher, Pearce, Rooney & McKenna

و همکاران، ۲۰۱۲؛ پوردجام، علی سیادت و رجایی پور^۱، ۲۰۱۵ الف؛ پوردجام و همکاران، ۲۰۱۵، ب)، هوش هیجانی (پوردجام و همکاران، ۲۰۱۵ الف؛ عطارنیا و همکاران، ۱۳۹۵؛ پوردجام و همکاران، ۲۰۱۵، ب) و ... اشاره کرد. بر اساس مطالعه در مبانی نظری و پیشینه پژوهش هوش هیجانی و مدیریت دانش از مهم ترین پیش بینی کننده های خرد سازمانی است. بخش مهمی از اطلاعات درون سازمان ها همواره، به صورت ضمنی و در ذهن کارکنان است و مدیریت دانش بر آن است تا این اطلاعات را به اشتراک بگذارد تا سازمان مسیر تحرک و ترقی خود را در جهت دانش محوری به سرعت طی نماید. در این میان، باید خاطر نشان کرد که تنها انتقال دانش و اطلاعات در سازمان مهم نیست و به پدیده دیگری به نام خرد سازمانی نیاز است تا دانش درست را به طور درست در جای مناسب به اشتراک گذاشت (پینهیرو، راپوسو و هرناندز^۲، ۲۰۱۲).

مدیریت دانش مفهومی جدید نیست ولی درعین حال، به تازگی اهمیت خود را در سازمان ها پیدا کرده و توجه بسیاری از صاحب نظران را به خود جلب کرده است ارائه تعریف مفهومی واحدی برای مدیریت دانش بسیار دشوار است چراکه مفهومی وسیع هست که فرایندهای متفاوتی را در بر می گیرد؛ اما با توجه به تعاریف مختلف می توان عنوان کرد که مدیریت دانش فرایند خلق، تسهیم، انتقال و به کارگیری دانش در سازمان است برای رسیدن به اهداف سازمانی است (علی^۳، ۲۰۱۷).

لاوسون^۴ (۲۰۰۳)، مدیریت دانش در سازمان را تحت تأثیر فرهنگ سازمانی می داند و آن را متشکل از مؤلفه های دانش آفرینی، جذب دانش، ذخیره دانش، سازمان دهی دانش، به کارگیری دانش و انتشار دانش ذکر می کند. گوردون^۵ (۱۹۹۸)، مدیریت دانش را فرایندی شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش می داند و معتقد

1 . Pourdjiam, Ali.Siadat & Rajaeepour
 2 . Pinheiro, Raposo & Hernández
 3 . Ali
 4 . Lawson
 5 . Gordon

است سازمان‌ها برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه‌ای، باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند، ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به‌کارگیری دانش در سازمان‌ها وجود دارد. وظیفه مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و رفع نماید (گلوکر، لازگا و هامر^۱، ۲۰۱۷).

اسپوهرر، باسانو، پیکوکیچی و سیدیک^۲ (۲۰۱۷)، خرد رهبران را عاملی مهم در هوشمندی یک سازمان می‌دانند. از طرف دیگر، هوش هیجانی به‌عنوان یک ویژگی روان‌شناختی، نقش ارزنده‌ای در شکل‌گیری محیط‌های کاری بهینه و کارآمد دارد. تأثیرگذاری هوش هیجانی با تحت تأثیر قرار دادن شاخص‌های مهم محیط کار مانند شاخص رضایت شغلی، موجب ایجاد خردمندی در بین کارکنان می‌شود (دودانگه، ذاکریان، دهقانی، قاضی طباطبایی و پیرمند، ۱۳۹۵).

در دهه ۸۰ میلادی، سالوی و مایر (۱۹۹۰)، راجع به ویژگی‌های کیفی انسان مانند همدلی^۳، خودآگاهی^۴، کنترل هیجان^۵ و عواطف^۶ انجام دادند که بعدها در دهه ۹۰ میلادی، گلמן، این مفاهیم را تحت عنوان هوش هیجانی مطرح کرد. گلמן معتقد است که در نهاد هر انسان، دو هوش مستقل وجود دارد: هوش عقلانی^۷ و هوش هیجانی. این دو هوش در عین استقلال، با یکدیگر همکاری دارند و نتیجه کنش متقابل بین آن‌ها، در واقع، تعیین‌کننده اعمال و رفتار افراد است. از طرف دیگر، هوش هیجانی را می‌توان مجموعه‌ای از استعداد‌های غیرشناختی و مهارت‌هایی دانست که باعث افزایش توانایی فرد در سازگاری با مقتضیات محیطی و عدم قطعیت‌ها می‌شود. سالوی و مایر (۱۹۹۰)، هوش هیجانی را شامل ابعاد آگاهی از هیجانات خود، مدیریت هیجانات خود، شناسایی هیجانات دیگران و تنظیم

1 . Glückler., Lazega & Hammer
2 . Spohrer., Bassano., Piciocchi & Siddike
3 . sympathy
4 . Consciousness
5 . Emotion control
6 . Emotions
7 . Rational intelligence

روابط خود با دیگران می‌دانند. سالوی و مایر (۱۹۹۰) هم‌چنین، عنوان می‌کنند هوش هیجانی را می‌توان از چند منظر، به‌طور مفهومی مورد بررسی قرار داد. هوش هیجانی به معنی طرز تفکر یک دوره که در واقع، اولین و کلی‌ترین معنی هوش هیجانی است و شامل خصوصیات فرهنگی - معنوی یا احساسی است که یک دوره را مشخص می‌کند. هوش هیجانی به مفهوم شخصیت که بیشتر جنبه عمومی داشته و به مجموعه‌ای از خصوصیات شخصیتی که برای موفقیت در زندگی لازم است، اشاره دارد. مفهوم دیگر هوش هیجانی از منظر توانایی ذهنی مورد بررسی قرار گرفته است. رویکردهای علمی، هوش هیجانی را بیشتر با عنوان توانایی‌های ذهنی تعریف می‌کنند و در آن به مجموعه‌ای از توانایی‌های اشاره دارند که در پردازش اطلاعات هیجانی بکار می‌روند (مایر، ۲۰۱۶).

اکنون زمان این است که خرد را در زمینه دانشگاه بکار بریم و ارتقا دهیم، زیرا دانشگاه‌ها به‌طور خردمندانه نمی‌اندیشند و عمل نمی‌کنند و لازم است که عملکرد خردمندانه داشته باشند. برای مثال سوئین^۱ (۱۹۹۹: ۳۱) مشاهده کرده است که عدم وجود جهت‌گیری استراتژیک و وجود فعالیت‌های غیرضروری که به‌دلیل نبود رفتار خردمندانه مسیولین دانشگاه است، دانشگاه را متحمل هزینه‌های بیهوده‌ای منابع انسانی و بودجه می‌کنند (هیز، ۲۰۰۸).

مطالعات در آموزش عالی ژاپن نشان می‌دهد آموزش عالی با چالش‌هایی نظیر جهانی‌سازی آموزش عالی، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، تغییر ارزش دانش دانشگاهی، کاهش جمعیت افراد جوان، نظارت شدید دولت، مشکلات مربوط به تخصیص سهمیه و رقابت با دانشگاه‌های دولتی روبرو هستند که خرد سازمانی به‌عنوان یک راهکار می‌تواند موجب برخورد مناسب با چنین چالش‌هایی شود (لیاقت دار و کریمی، ۱۳۸۵).

از طرف دیگر اساساً دانشگاه نهاد تولید معنا و نهاد تفکر و عقلانیت و علم‌ورزی است. آموزش و تحقیق دانشگاهی بنا به سرشت خود می‌خواهد چموش و چالاک باشد و تنها از

1. Swain

این مسیر است که می‌تواند خدمات تخصصی برای جامعه و دنیای صنعت و خدمات ارائه کند و نقد و روشنگری اجتماعی داشته باشد؛ لذا نبود فکر تحلیلی و خرد انتقادی در طیف-هایی از دانشگاهیان اعم از اعضای هیئت علمی و دانشجویان از چالش‌های دانشگاه است (فراستخواه، ۱۳۹۱). علاوه بر این نبود خرد در دانشگاه‌های داخل کشور مسائل و دغدغه-هایی را نظیر مسائل مالی، فرهنگی، ساختاری، دیپلماتیکی و بین‌المللی شدن، پژوهشی، آموزشی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی به همراه دارد (فتحی واجارگاه و همکاران، ۱۳۹۲).

در نهایت باید گفت یکی از دغدغه‌های دانشگاه آزاد اسلامی و به‌طور کلی دانشگاه‌های غیردولتی این است که رشد جمعیت متقاضیان تحصیل در آموزش عالی سیر نزولی دارد. با این وضعیت، دانشگاه‌ها از نظر تعداد دانشجو که به‌عنوان ورودی سیستم است با مشکل مواجه شده‌اند و دیگر آن تراکم گذشته نیست و از آنجا که دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های غیردولتی دیگر هیچ کمک دولتی ندارد و نمی‌گیرد، این دغدغه را دارند که در این محیط رقابتی پاسخگوی نیازهای جامعه و کارکنان خود نباشند. بر این اساس پیشنهادهایی نظیر ادغام واحدهای دانشگاهی ضررده با سایر دانشگاه‌ها، سرمایه‌گذاری بیشتر روی دانشجویان مقطع کارشناسی‌ارشد و دکتری، همکاری با شرکت‌های دانش‌بنیان، گذر از آموزش محوری به سمت دانشگاه کارآفرین ارائه شده است؛ اما با مطالعه‌ای که در زمینه چالش‌های مذکور و همین‌طور رقابت در محیط‌هایی با عدم اطمینان بالا صورت گرفت، نتایج نشان داد خرد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند نقش قابل ملاحظه‌ای در ایجاد مزیت رقابتی برای دانشگاه داشته باشد و راه برون‌رفت از مسائل فوق باشد، زیرا مسئولین و تصمیم‌گیران دانشگاه آزاد اسلامی با رفتاری خردمندانه و بهره‌گیری از تجارب و دانش خود می‌توانند بین منافع دانشگاه، دانشجویان و جامعه تعادل برقرار کنند.

هم‌چنین باید گفت آنچه در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی بیشترین اهمیت را دارد، دانش‌محور بودن آنهاست، به عبارتی از محصولات دانشگاه می‌توان به تولید دانش، انتقال و تسهیم دانش اشاره کرد که به‌صورت ملموس قابل مشاهده است و این مهم بر عهده اعضای

هیئت علمی گذاشته می‌شود. در این راستا پیشنهادهایی نظیر هوش هیجانی روسا و مسئولین دانشگاه و فرهنگ دانشگاه جهت حرکت به سمت دانش محوری مبتنی بر خرد سازمانی برای تعالی دانشگاه اجتناب‌ناپذیر است؛ چراکه دانش و در سطوح عالی خرد از منابع اساسی دانشگاه است و استفاده از این منابع برای دستیابی به اهداف و متمایز ساختن دانشگاه نسبت به دانشگاه‌های رقیب در سطح داخلی و بین‌المللی مسأله‌ای حیاتی است.

در نهایت باید گفت بر اساس جستجوی انجام‌شده در کلیه پایگاه‌های داده در داخل کشور با کلید واژه خرد سازمانی، سازمان خردمند، سازمان خردگرا، خرد جمعی و سایر مفاهیم مرتبط به جرأت می‌توان گفت، تنها دو مقاله پژوهشی و یک پایان‌نامه (پایان‌نامه "طراحی و تبیین مدل سازمان خردگرا، مورد مطالعه: ادارات کل استان همدان" از سایت ایران داک^۱، مقاله "خرد سازمانی یا دانش مدیریت معکوس" از سایت سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران^۲ و مقاله "سنجش و ارزیابی خرد سازمانی و مدیریتی در سطوح مختلف سازمان‌های دولتی با نگرشی به ابعاد فلسفی" از بانک اطلاعات نشریات کشور^۳) یافت شد که آن هم مستقیماً در ارتباط با این پژوهش نبود اما واژه‌های ذکر شده در عناوین آن‌ها یافت می‌شد. لذا مطالعات انجام گرفته در حوزه خرد سازمانی بسیار ناچیز است که این امر ضرورت انجام این پژوهش را از نظر موضوع می‌رساند که باید بیشتر به آن پرداخته شود.

لذا با توجه به آنچه گفته شد، در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی، مدیریت دانش چه تأثیری بر خرد سازمانی اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی خواهد داشت؟

استقرار مدیریت دانش در یک سازمان به منظور تسهیل در خلق، تسهیم و به کارگیری دانش انجام می‌پذیرد. دانشی که معمولاً به صورت ضمنی و در ذهن کارکنان سازمان وجود

1 . Irandoc.ac.ir
2 . Nlai.ir
3 . Magiran.com

دارد. وجود خرد سازمانی در یک سازمان به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، کارکنان را به داشتن انگیزه و ارتباط با یکدیگر تشویق کرده و فرایند مدیریت دانش را تسهیل می‌کند (هاموند، لستر، کلپ اسمیت و پالانسی^۱، ۲۰۱۷). مدیریت دانش فرایند گسترده‌ای است. دانشی که در فرایند مدیریت دانش تولید، ارائه و تسهیم می‌شود باید در خدمت حل مسائل سازمانی و نیل به اهداف سازمانی باشد. از این‌رو فرایند مدیریت دانش موجب بهبود خرد در افراد دانشور و عوامل انتقال دانش در سازمان می‌شود. از طرف دیگر، مدیریت دانش، به بهبود اثربخشی و کارایی سازمان کمک شایانی می‌کند. مار^۲ و همکاران (۲۰۰۳) مدیریت دانش را به‌عنوان عبارتی جامع برای یک گروه از فرایندها و اعمال تعریف می‌کنند که ارزش شرکت را با توسعه اثربخشی تولید و کاربرد سرمایه فکری، افزایش می‌دهند و این مهم با تأثیرگذاری بر خرد سازمانی انجام می‌گیرد. خرد سازمانی در واقع به سازمان‌ها کمک می‌کند تا دانش تولید شده در فرایند مدیریت دانش را به یک قدرت بالقوه در جهت رسیدن به بهره‌وری بالا در سازمان تبدیل کنند. همچنین، خرد سازمانی به کارکنان و مدیران کمک می‌کند تا منافع فردی خود را در راستای منافع سازمانی تغییر دهند و این همان اقدامی است که مدیریت دانش با تسهیم دانش در بین کارکنان انجام می‌دهد (حسینی سرخوش، ۱۳۸۹). همین امر موجب بروز رفتارهای متنوع کارکنان مانند پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در محل کار می‌شود. مرتضی، عباس، راجا، رکوع، خالد و مشتاق^۳ (۲۰۱۶) نیز معتقدند که رهبران اخلاق مدار، نیت خوب، دانش و خرد را درهم آمیخته و رفتارهای آنان موجب ترغیب کارکنان به بروز رفتارهای مناسب می‌شود. علاوه بر آن، میتراف^۴ (۲۰۱۶)، عنوان می‌کند که خرد همچون اهرمی است که کارکنان را

1 . Hammond., Lester., Clapp.Smith & Palanski

2 . Marr

3 . Murtaza., Abbas., Raja., Roques., Khalid & Mushtaq

4 . Mitroff

در ارائه رفتارهای درست سازمانی، تسهیم دانش و رسیدن به توسعه پایدار یاری می‌کند. با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه اول را این‌گونه نوشت: فرضیه ۱. مدیریت دانش بر خرد سازمانی تأثیر دارد.

مدیریت دانش، مجموعه‌ای از فرآیندهایی است که از دانش به‌منزله یک عامل کلیدی در آن برای ایجاد ارزش، استفاده می‌شود. در واقع، مدیریت دانش فرایند ساختاریافته‌ای است که دانش مورد نیاز برای موفقیت یک سازمان را از طریق ایجاد، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی، تسهیم و بهره‌برداری از دانش فراهم می‌سازد (رضایی، صلاحی مقدم و شعبانعلی نفی، ۱۳۹۳). مدیریت دانش در ابتدای امر با دانش‌آفرینی همراه است که موجب خودآگاهی کارکنان نسبت به دانش ضمن خود می‌شود، همچنین سازمان‌دهی و به‌کارگیری دانش، موجب کنترل هیجانات در بین کارکنان یک سازمان می‌شود. علاوه بر آن، تسهیم دانش یا به اشتراک گذاشتن آن که یکی از مهم‌ترین پیامدهای فرایند مدیریت دانش در سازمان است، باعث ایجاد همدلی و هماهنگی بیشتر بین اعضای سازمان شده و آن‌ها را ترغیب به هماهنگی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی و کسب مزیت رقابتی می‌کند. در این راستا، ناظم، جعفریان و حداد پور (۱۳۹۳)، در پژوهش خود، مدیریت دانش و هوش هیجانی را مرتبط با یکدیگر می‌دانند و عنوان می‌کنند که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌منظور مقابله با چالش‌ها و پیچیدگی‌های محیط پیرامون خویش، ناگزیر از بهره‌گیری از شیوه‌ها و سبک‌های نوین مدیریتی هستند. یکی از کارآمدترین شیوه‌های فوق، مدیریت دانش است که در محیط‌هایی یادگیرنده و دانش‌محور به مطلوب‌ترین شکل ایجاد می‌شود. یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر مدیریت دانش، هوش هیجانی است. هوش هیجانی شرط حتمی و اجتناب‌ناپذیر در سازمان به حساب می‌آید. حجتی و حجتی (۱۳۹۴) نیز رابطه مثبتی بین مدیریت دانش و هوش هیجانی گزارش کرده‌اند. با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه دوم را این‌گونه نوشت: فرضیه ۲. مدیریت دانش بر هوش هیجانی تأثیر دارد.

خرد سازمانی به عنوان عاملی مهم معرفی شده است که به توسعه مطلوب کارکنان در سازمان کمک می کند (بالتز و اسمیت^۱، ۲۰۰۸) خرد نشان دهنده یک ویژگی فردی بی نظیر و تجربه محور هست که شامل توسعه شناختی، تعمقی و عاطفی است و به زندگی ای منتهی می شود که برای فرد، دیگران و جامعه به عنوان یک کل، سودمند است (بالتز و استادینگر^۲، ۲۰۰۰؛ ججست و همکاران^۳، ۲۰۱۰). خرد رهبری و هوش هیجانی از این حیث شبیه به هم هستند که هر دو سازه شامل سطوح پیشرفته آگاهی هیجانی و تنظیم هیجانات هستند (برگسما و آردلت، ۲۰۱۲). برای مثال در یک پژوهش تجربی که توسط کونزمان و بالتس^۴ (۲۰۰۳) صورت گرفته، مشخص شده است که خرد رهبران به طور مثبت با ویژگی هایی مانند نوسان و پیچیدگی عاطفی که شبیه به هوش هیجانی هستند، در ارتباط هست. کارکنان دارای سطوح بالای هوش هیجانی باید بهتر قادر باشند تا هیجانات خود را بشناساند و آن ها را تنظیم کنند و به کار گیرند، این افراد دارای خرد بالاتری نسبت به سایرین هستند و احساس رضایت بیشتری نیز دارند. کریشناکومار و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود عنوان کردند که توانایی مدیران در کنترل هیجانات با استفاده از خرد کاربردی^۵ در آنان امکان پذیر است. رئیسلی، هنرور، فلاح و بهنود^۶ (۲۰۱۶)، عنوان کردند که خرد سازمانی در سازمان باهوش هیجانی آنان رابطه معناداری دارد. با توجه به موارد عنوان شده می توان فرضیه سوم را این گونه نوشت: فرضیه ۳. هوش هیجانی بر خرد سازمانی تأثیر دارد.

استودینگر و پاسوپاتی (۲۰۰۳)، خرد را فرایند پویای قضاوت ماهرانه^۷ تعریف کردند؛ البته با آگاهی از این مسأله که باید همیشه باز تنظیمی^۸ و باز ساختاردهی^۹ در آن صورت

-
- 1 . Baltes & Smith
 - 2 . Baltes & Staudinger
 - 3 . Jeste et al
 - 4 . Kunzmann & Baltes
 - 5 . Practical Wisdom
 - 6 . Raesli., Honarvar., Fallah & Behnood
 - 7 . Skill.full judgement
 - 8 . rearranging
 - 9 . Restructuring

گیرد تا درک سازمانی به وجود آید؛ هم‌چنین، آن‌ها عنوان کردند خرد چیزی نیست که افراد آن را دارا باشند بلکه چیزی است که توسط روابط خلق می‌شود؛ هم‌چنین سریواستا و کوپرایدر^۱ (۱۹۹۸)، معتقدند که خرد می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارا برای پاسخگویی به محیط نامطمئن باشد. وایل (۲۰۰۷) نیز عنوان می‌کند که مدیران دانشی موفق حتماً باید از دانش تخصصی برخوردار باشند و حال آنکه در عصر جهانی‌شدن، دانش حرفه‌ای و تخصصی رهبران در اداره موفق سازمان کافی نیست و اگر رهبران از عنصر مهم خرد برخوردار نباشند، نمی‌توانند سازمان خود را به سرمنزل مقصود برسانند. جنکس^۲ (۲۰۱۷)، خرد را یکی از عوامل مهم در فرایند مدیریت دانش در سازمان می‌داند. سابهاروال^۳ (۲۰۱۷)، نیز در پژوهش خود عنوان می‌کند که مدیریت دانش آکادمیک، دانش و چرخه داده تا خرد سازمانی را در بر می‌گیرد.

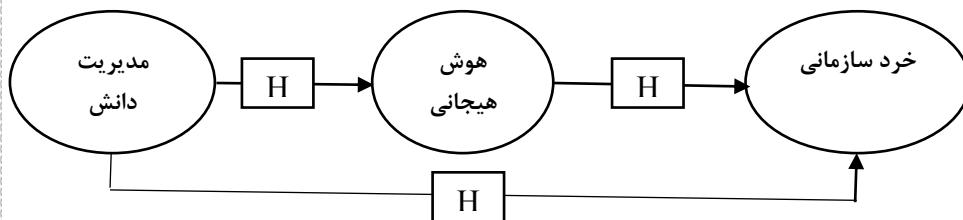
از طرف دیگر، امروزه با پیشرفت‌های نوظهور در عرصه‌های مختلف علوم و فناوری، فرایند مدیریت دانش، سختی‌هایی را برای سازمان‌ها به وجود آورده است که باید برای رفع آن‌ها تدابیری اندیشید. آنچه مسلم است کارکنانی در انتقال و تسهیم دانش موفق و کارا تر هستند که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند (حجتی و حجتی، ۱۳۹۴). داشتن هوش هیجانی می‌تواند در موقعیت‌های مهم تفکر منطقی کارکنان را برانگیزد و روند تصمیم‌گیری را تسهیل کند (صفاجو، رضاییان و شکوهیار، ۱۳۹۴). پرادهان، جینا و سینگ^۴ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود عنوان کرده‌اند که نحوه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر هیجانان و به-عبارتی میزان هوش هیجانی کارکنان مؤثر هست؛ هم‌چنین، اوبرمایر، سپرگی و کوواری^۵ (۲۰۱۷)، تسهیم دانش در سازمان را با میزان هوش هیجانی مدیران و کارکنان مرتبط می‌دانند. هوش هیجانی از مهم‌ترین خصیصه‌هایی است که ممکن است به خرد مدیران و

1 . Cooperrider & Srivastva
2 . Jennex
3 . Sabharwal
4 . Pradhan., Jena & Singh
5 . Obermayer, Csepregi & Kővári

کارکنان در فرآیند انتقال دانش و اطلاعات کمک کند (گلمن^۱، ۲۰۱۶). کریشناکومار، هاپکینز، سمرکوسکی و رایبسون^۲ (۲۰۱۶) معتقدند که خرد کاربردی در سازمان باعث ایجاد شرایط هیجانی شده و در نهایت منجر به ارتقاء هوش هیجانی کارکنان می‌شود. آردلت و اوه (۲۰۱۶)، نیز بیان می‌دارند خرد و هوش هیجانی بر هم تأثیرگذارند. کانزمن^۳ (۲۰۱۶) نیز خردمندی را بر ایجاد هوش هیجانی مؤثر می‌داند. هیرا و کور^۴ (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود هوش هیجانی معلمان را در خرد کاربردی مؤثر می‌دانند.

با توجه به مطالب فوق که برگرفته از ادبیات و پیشینه در این حوزه است و اینکه متغیر مستقل مدیریت دانش بر متغیر وابسته خرد سازمانی؛ متغیر مستقل مدیریت دانش بر متغیر وابسته هوش هیجانی و متغیر مستقل هوش هیجانی بر متغیر وابسته خرد سازمانی تأثیر دارد، می‌توان فرضیه زیر را تدوین کرد: فرضیه ۴: مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر دارد.

در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

- 1 . Goleman
- 2 . Krishnakumar, Hopkins, Szmerkovsky & Robinson
- 3 . Kunzmann
- 4 . Heera & Kaure

روش پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی نقش مدیریت دانش بر خرد سازمانی با نقش میانجی هوش هیجانی پرداخت، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه اساتید هیئت‌علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد ۴۳۰۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا، واحدهای دانشگاهی شهر تهران به پنج خوشه کلی (واحدهای تهران شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب) تقسیم شدند. سپس با توجه به پراکندگی جغرافیایی دانشکده‌های هر واحد دانشگاهی و عدم تجانس بین گروهی دانشکده‌های هر واحد به‌عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته شد که پژوهش‌گر در هر دانشگاه سه دانشکده را تصادفی انتخاب کرد و در نهایت در هر دانشکده دو رشته را به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها را به‌صورت تصادفی در دسترس در بین اعضای هیئت‌علمی این رشته‌ها توزیع کرد. در مدلیابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال ۸ آزمودنی و به‌طورکلی ۷۰۰ نفر در نظر گرفته شد. برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر شامل سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳)، با شش مؤلفه دانش‌آفرینی (۴ گویه)، جذب دانش (۴ گویه)، سازمان‌دهی دانش (۴ گویه)، ذخیره دانش (۴ گویه)، انتشار دانش (۴ گویه) و کاربرد دانش (۴ گویه)؛ پرسشنامه خرد سازمانی براون و گرین^۱ (۲۰۰۶) با هشت مؤلفه

1. Brown & Greene

خودشناسی^۱ (۴ گویه)، مدیریت هیجان^۲ (۵ گویه)، نوع دوستی^۳ (۱۲ گویه)، الهام بخشی^۴ (۱۰ گویه)، قضاوت^۵ (۸ گویه)، دانش زندگی^۶ (۱۱ گویه)، مهارت های زندگی^۷ (۱۱ گویه) و تمایل به یادگیری^۸ (۵ گویه) و پرسشنامه هوش هیجانی مایر و سالوی (۱۹۹۵)، شامل سه مؤلفه توجه به احساسات (۱۰ گویه)، شفاف سازی احساسات (۱۰ گویه) و بازسازی خلق (۱۰ گویه) است. این پرسش نامه ها به ترتیب برای مدیریت دانش، خرد سازمانی و هوش هیجانی دارای ۲۴، ۶۶ و ۳۰ گویه با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲ تا حدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است.

روایی: به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۹، محتوایی^{۱۰} و سازه^{۱۱} استفاده شد. در روایی ظاهری، پرسشنامه ها قبل از توزیع توسط پژوهش گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش عالی) به دور از ایرادات و ایرایشی، شکلی، املائی و ... تدوین شد. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه شونده، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی ها و ... محتوای پرسشنامه از نظر سؤال های اضافی و یا اصلاح سؤال ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال های متغیرهای مدیریت دانش، خرد سازمانی و هوش هیجانی از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال ها بالاتر از ۰/۷۹ بود)؛ هم چنین با توجه به اینکه مقدار CVR

-
- 1 . Self.Knowledge
 - 2 . Emotional Management
 - 3 . Altruism
 - 4 . Inspirational Engagement
 - 5 . Judgment
 - 6 . Life Knowledge
 - 7 . Life Skills
 - 8 . Willingness to Learn
 - 9 . Faced Validity
 - 10 . Content Validity
 - 11 . Construct Validity

برای همه سؤال‌ها بالای ۰/۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲/۵۸ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰/۵ بود؛ میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج‌شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی^۲ (این آزمون روایی واگرا در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۳ و با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر سه ابزار توسط پژوهش‌های

1 . Average Variance Extracted

2 . Cross Loadings

3 . Composite Reliability (CR)

پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسشنامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

نوع سؤال	نوع سؤال	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	حد اکثر واریانس مرع تسهم شده ^۱	میانگین واریانس مرع تسهم شده ^۲	مدیریت دانش	خرد سازمانی	هوش هیجانی
مدیریت دانش	لاوسون (۲۰۰۳)	۲۴	۰/۷۹۶	۰/۸۱۸	۰/۵۱۶	۰/۴۴۱	۰/۳۰۵	۰/۷۵	---	---
خرد سازمانی	براون و گرین (۲۰۰۶)	۶۶	۰/۸۵۳	۰/۸۷۸	۰/۵۲	۰/۱۷۸	۰/۱۰۱	۰/۴۲	۰/۸۱	----
هوش هیجانی	مایر و سالوی (۱۹۹۵)	۳۰	۰/۸۴۱	۰/۸۶۵	۰/۶۳۴	۰/۴۴۳	۰/۲۵۹	۰/۶	۰/۳۸۳	۰/۷۴

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است و همچنین $AVE > 0/5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0/7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0/5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و ... با استفاده از نرم‌افزار Spss-21 و در بخش استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار Spss-21 و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL-v ۸/۸۰ استفاده شد.

1 . Maximum Shared Squared Variance (MSV)
2 . Average Shared Squared Variance (ASV)

یافته‌های پژوهش

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel پرداخته می‌شود. یافته‌ها نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۵، ۵- هست؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نیست؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. درنهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال هست و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد. در ادامه قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

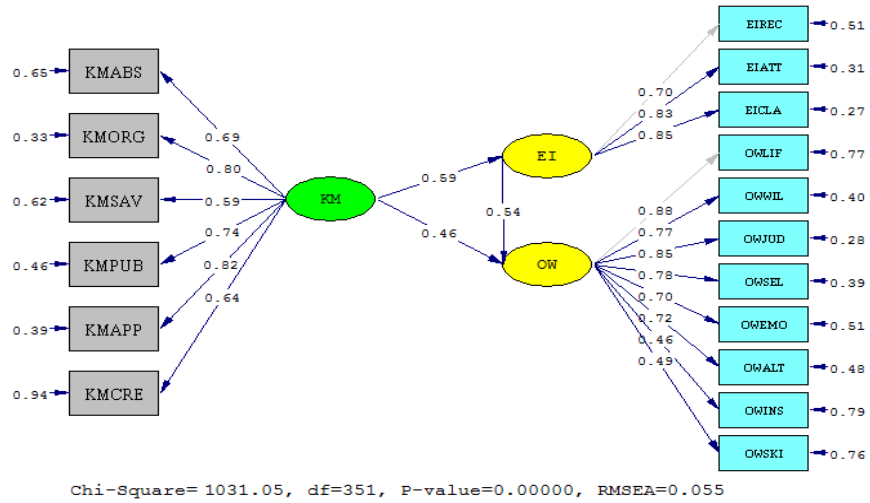
جدول ۲. وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳
۱. مدیریت دانش	۰/۰۰۱	۰/۱۷۶	۰/۴۸۵	مناسب	----	۰/۴۳	۰/۵۹
۲. خرد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۴۱۱	۰/۸۷۹	مناسب	۰/۴۳	-----	۰/۳۹
۳. هوش هیجانی	۰/۰۰۱	۰/۱۲۱	۰/۳۱۴	مناسب	۰/۵۹	۰/۳۹	----

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < ۰/۰۱$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

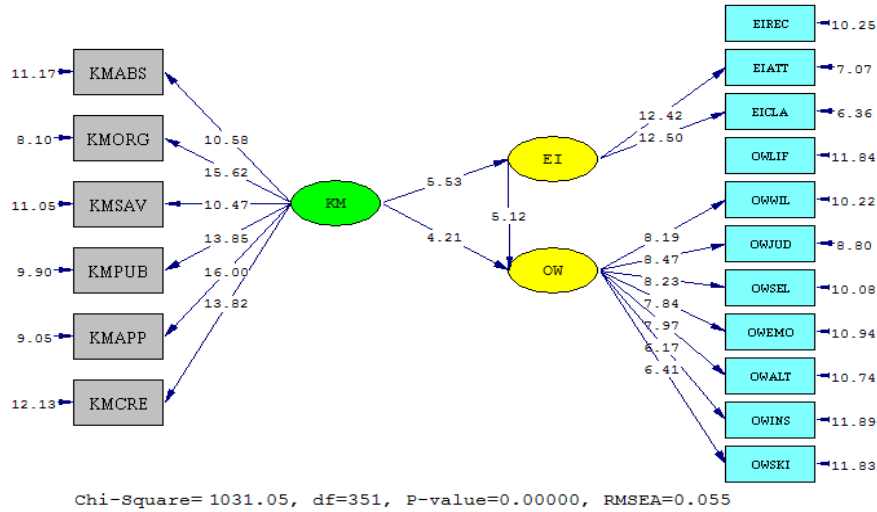
قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (مدیریت دانش)، متغیر میانجی (هوش هیجانی) و متغیر وابسته (خرد سازمانی) اطمینان حاصل شود. مدل‌های اندازه‌گیری این سه بعد بررسی شد که این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم صورت گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد مدیریت آموزش، هوش هیجانی و خرد سازمانی نشان داد، کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. در بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه سازمان‌دهی دانش؛ در بین مؤلفه‌های خرد سازمانی، مؤلفه مدیریت هیجان و در بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مؤلفه توجه به احساسات دارای بیشترین اهمیت بود. هم‌چنین شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری نشانگر مناسب بودن کلیه مدل‌های اندازه‌گیری است.

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به‌منظور تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با نقش میانجی هوش هیجانی آورده شده است:



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

در شکل زیر نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار هست؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک مسیره از عدد $2/58$ بزرگ تر و از عدد $2/58$ کوچک تر است.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می توان مشاهده کرد.

جدول ۳. نتایج آزمون مدل پژوهش

بررسی فرضیه ها	ضرایب استاندارد شده	ضرایب معناداری	پذیرش / رد فرضیه ها
۱ تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی	۰/۴۶	۴/۲۱	پذیرش
۲ تأثیر مدیریت دانش بر هوش هیجانی	۰/۵۹	۵/۵۳	پذیرش
۳ تأثیر هوش هیجانی بر خرد سازمانی	۰/۵۴	۵/۱۲	پذیرش

بر اساس جدول بالا می توان نوع و میزان اثر هر یک از متغیرهای پژوهش را در اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۴. تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

اثر	اثر		متغیر وابسته	متغیر مستقل
	مستقیم	غیرمستقیم		
هوش هیجانی	مدیریت دانش	۰/۵۹	-	۰/۵۹
خرید سازمانی	هوش هیجانی	۰/۵۴	-	۰/۵۴
خرید سازمانی	مدیریت دانش	۰/۴۶	$۰/۳۲ = ۰/۵۴ + ۰/۵۹$	۰/۷۸

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر مدیریت دانش بر خرید سازمانی از طریق هوش هیجانی به میزان ۰/۰۷۸ است.

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ($P=۰/۰۰۱$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	۱۰۳۱/۰۵	-
شاخص برازش تطبیقی ^۱	۰/۹۲	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش ^۲	۰/۸۴	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی ^۳	۰/۹۲	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد ^۴	۰/۰۵۵	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده ^۵	۲/۹۴	بین ۱ تا ۵
یافته تعدیل برازش نیکویی ^۶	۰/۹۵	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
برازندگی شده نرم شاخص ^۷	۰/۹۱	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها در شرایط مملو از اطلاعات به سر می‌برند و عدم قطعیت‌های محیطی، موجب شده تا سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی تمام تلاش خود را برای به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار انجام دهند. در چنین شرایطی، فرایند مدیریت دانش بسیار در سرنوشت دانشگاه‌ها مؤثر است. از طرف دیگر خرد سازمانی پدیده‌ای است که به کمک مدیریت دانش آمده و موجب می‌شود تا اعضای سازمان تصمیمات درستی را اتخاذ کنند. همچنین، مدیریت دانش عامل مهمی است که بر خودآگاهی و کنترل هیجانات اعضای سازمان آموزشی نیز اثرگذار است. بر همین اساس، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی تأثیر

- 1 . CFI
- 2 . GFI
- 3 . IFI
- 4 . RMSEA
- 5 . CMIN/df
- 6 . AGFI
- 7 . NFI

مدیریت دانش بر خرد سازمانی با نقش میانجی هوش هیجانی بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی دانشگاه آزاد اسلامی باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد مدیریت دانش بر خرد سازمانی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از مدیریت دانش در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش خرد سازمانی در اعضای هیئت علمی خواهیم بود. در این خصوص، باید خاطر نشان کرد که دنیای امروز عصر دانایی است و دانشگاه آزاد اسلامی نیز مانند دیگر سازمان‌ها در این عصر با موانع و مشکلاتی روبروست که قصد دارد از آن‌ها در کسب مزیت رقابتی نسبت به سازمان‌های دیگر استفاده کند؛ اما یکی از آرمان‌های سازمان آموزش عالی و دانشگاه آزاد اسلامی، توسعه علمی و پژوهشی است که این کار با مدیریت درست دانش انجام می‌پذیرد. مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی بر ایجاد، تسهیم و انتقال دانش مبتنی است. فرایند مدیریت دانش با خرد سازمانی که شامل خرد تمام اعضای سازمان است درهم آمیخته و موجب بهبود خرد سازمانی اعضای هیئت علمی می‌شود. اعضای محترم هیئت علمی با تولید و ذخیره به موقع دانش، موجبات ایجاد خرد سازمانی را فراهم می‌کنند. از طرف دیگر خرد سازمانی به فرایند سازمان‌دهی و به کارگیری دانش در دانشگاه آزاد اسلامی نیز کمک شایانی می‌کند، بنابراین این دو متغیر ارتباط دوسویه‌ای باهم دارند. با ایجاد زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی و تسهیم دانش. اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب‌تر می‌توانند به خرد سازمانی دست یابند و منافع فردی خود را در خدمت منافع سازمانی پیش برند. نتایج حاصل با مطالعات جنکس (۲۰۱۷)، سابه‌اروال (۲۰۱۷) و پینه‌پرو و همکاران (۲۰۱۲) همسو است.

در خصوص فرضیه دوم، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد مدیریت دانش بر هوش هیجانی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی شاهد

افزایش یا کاهش هوش هیجانی در اعضای هیئت علمی خواهیم بود. استقرار مدیریت دانش راه‌حلهایی را برای تسهیم، مدیریت و اداره اسناد و جریان کار ایجاد می‌کند و نهادینه شدن دانش دانشگاه آزاد اسلامی را برای تصمیم‌گیری‌های دیگر هدایت می‌کند. از آنجایی که هوش هیجانی نقش مهمی در کنترل و مدیریت هیجانات دارند، نهادینه شدن مدیریت دانش مؤلفه‌های هیجانی هوش هیجانی در حوزه‌های سرمایه فکری، پاسخگویی سازمان، بهره‌وری، جذب و حفظ منابع انسانی را ارتقاء می‌دهد (حجتی و حجتی، ۱۳۹۴). در نتایج حاصل با مطالعات حجتی و حجتی، (۱۳۹۴)، صفاجو و همکاران، (۱۳۹۴)، پرادهان و همکاران (۲۰۱۷) و اوبرمایر و همکاران (۲۰۱۷)، همسو است.

در خصوص فرضیه سوم، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد هوش هیجانی بر خرد سازمانی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از هوش هیجانی مناسب و قوی در دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی شاهد افزایش یا کاهش خرد سازمانی در اعضای هیئت علمی خواهیم بود. از طرفی، هوش هیجانی مؤلفه‌هایی مانند همدلی، خودآگاهی، کنترل هیجان و ... را در بر می‌گیرد. اعضای هیئت علمی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند بهتر می‌توانند به نوع دوستی و خودشناسی دست یابند، افرادی که از هوش هیجانی برخوردارند بیشتر تمایل به یادگیری دارند در نتیجه خرد سازمانی در آنها ارتقاء می‌یابد. آنها می‌توانند بر هیجانات خود مدیریت کرده و با ذخیره دانش، به مهارت‌های زندگی دست یابند. نتایج حاصل با مطالعات گلמן (۲۰۱۶)، کریشناکومار و همکاران (۲۰۱۶)، آردلت و او (۲۰۱۶)، کانزمن (۲۰۱۶)، هیرا و کور (۲۰۱۷) و دودانگه و همکاران (۱۳۹۵) همسو است.

پیشنهادها

در خصوص فرضیه اول یافته‌های پژوهش نشان داد مدیریت دانش بر خرد سازمانی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر معناداری دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود:

- دانشگاه می‌تواند با تسهیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، آن‌ها را تشویق کند تا به نیازسنجی دانش خود به‌طور مداوم بپردازند.
- ارزیابی دانش موجود در سازمان باید به‌طور مستمر انجام گیرد.
- مسئولین دانشگاه مدیریت دانش و اهداف آن را به‌خوبی تفسیر کنند.

در خصوص فرضیه دوم، یافته‌های پژوهش نشان داد مدیریت دانش بر هوش هیجانی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر معناداری دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود: دانشگاه باید به اساتیدی که دارای خودآگاهی بیشتری هستند تفویض اختیار کند.

برای دستیابی خرد سازمانی مناسب در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه، می‌بایست هوش هیجانی اعضای هیئت علمی تقویت شود، زیرا عوامل بروز خرد سازمانی در داشتن عواملی مانند کنترل هیجان‌ات و خودآگاهی ریشه دارند.

سیستم مناسبی در دانشگاه مستقر شود تا دانش ضمنی (خاموش) اساتید شناسایی و در جهت منافع سازمان بکار گرفته شود.

در خصوص فرضیه سوم، یافته‌های پژوهش نشان داد هوش هیجانی بر خرد سازمانی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر معناداری دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود:

- لازم است خرد سازمانی و عوامل بروز آن در دانشگاه شناسایی و تقویت شوند.
- به اساتید در جهت شناخت هوش هیجانی کمک شود تا با ابعاد روانی آن بیشتر آشنا شوند.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت اساتید هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع

- حجتی، بتول و حجتی، اکرم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش و هوش هیجانی با چابک سازی سازمانی در کارکنان دانشگاه شاهد تهران. سومین کنفرانس حسابداری و مدیریت. حسینی سرخوش، سید مهدی. (۱۳۸۹). چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ سازمانی. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳)، ۵۹-۷۲.
- دودانگه، سجاده؛ ذاکریان، سید ابوالفضل؛ دهقانی، محمد؛ قاضی طباطبایی سید محمود و پیرمند، رضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران. *بهداشت و ایمنی کار*، ۶(۱)، ۳۱-۴۲.
- رضایی، روح‌الله، صلاحی مقدم، نفیسه و شعبانعلی نفی، حسین. (۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. *پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، ۷(۴)، ۷۷-۹۱.
- صفاجو اناهیتا، رضاییان علی، شکوهیار سجاده. (۱۳۹۴). تأثیر مولفه‌های هوش هیجانی بر تسهیم دانش استراتژیک: مورد کاوی مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران. *اکتشاف و تولید نفت و گاز*، ۱۲۵(۱)، ۸-۲۹.
- عطارنیا، احمد؛ شعله‌کار، شیما و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خرد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی (مورد: شهر تهران). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۳(۶)، ۴۳-۵۷.
- فتحی واجارگاه، کوروش؛ عارفی، محبوبه و زمانی منش، حامد. (۱۳۹۲). بررسی چالش‌های آموزش

- عالی بین المللی در دانشگاه شهید بهشتی. پژوهش های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار)، ۲۰(۳)، ۳۵-۴۸.
- فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۱). دانشگاه های ایرانی با چه مشکلاتی دست به گریبان هستند؟. نشریه دانشجویی صلا؛ کتابخانه دانشجویی دانشکده فنی دانشگاه تهران، سال ۳، مهر ۹۱، ۸-۹.
- لیاقت دار، محمدجواد و کریمی، صدیقه. (۱۳۹۱). دانشگاه غیر دولتی در ژاپن: چالش ها و راهبردها. آموزش عالی ایران، ۴(۳)، پیاپی ۱۵، ۱۴۵-۱۸۵.
- ناظم، فتاح؛ جعفریان، رحیم و حدادپور، سمانه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدیریت دانش با هوش هیجانی مدیران در دانشگاه هنر. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴). مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل. تهران: سمت.

- Ali, M. M. (2017). The Review of knowledge of Management on individual competency in organization. *Journal on Technical and Vocational Education*, 1(2), 20-25.
- Ardelt, M., & Oh, H. (2016). Correlates of Wisdom. *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.
- Baltes, P. B., & Smith, J. (2008). The fascination of wisdom: Its nature, ontogeny, and function. *Perspectives on psychological science*, 3(1), 56-64.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American psychologist*, 55(1), 122.
- Barman, A., & Choudhury, S. R. (2015). Economic and Organisational Wisdom for Asian Century. *Postmodern Openings*, (1), 11-34.
- Bergsma, A. & Ardelt, M. (2012). Self-reported wisdom and happiness: An empirical investigation. *Journal of Happiness Studies*, 13, 481-499.
- Bierly III, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of organizational change management*, 13(6), 595-618.
- Brown, S. C. & Greene, J. A. (2006). The wisdom development scale: Translating the conceptual to the concrete. *Journal of College Student Development*, 47(1), 1-19.

- Brown, S. C. (2002). A model for wisdom development-and its place in career services. *Journal of Career Planning and Employment*, 62(4), 29-36.
- Glückler, J., Lazega, E., & Hammer, I. (2017). Knowledge and Networks.
- Goleman, D. (2016). *Social intelligens: den Nye videnskab Om menneskelige relationer*. Gyldendal A/S.
- Hammond, M. M., Lester, G., Clapp-Smith, R., & Palanski, M. (2017). Age Diversity and Leadership: Enacting and Developing Leadership for All Ages. In *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 737-759). Palgrave Macmillan UK.
- Hays, J. M. (2008). Dynamics of organizational wisdom. *School of Management, Marketing, and International Business*, ANU College of Business and Economics, the Australian National University, *WORKING PAPER SERIES*, 3(3): 1-35.
- HEERA, P., & KAUR, A. (2017). A Study of emotional intelligence of pre-service teachers. *International Education and Research Journal*, 3(1).
- Jennex, M. (2017, January). Re-Examining the Jennex Olfman Knowledge Management Success Model. In *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Jeste, D. V., Ardelt, M., Blazer, D., Kraemer, H. C., Vaillant, G., & Meeks, T. W. (2010). Expert consensus on characteristics of wisdom: A Delphi method study. *The Gerontologist*, gnq022.
- Khan, M. W., & Altaf, M. (2015). Use of practical wisdom through human capital in enhancing organizational innovativeness. *Journal of Business and Management Research*, 9, 261-269.
- Krishnakumar, S., Hopkins, K., G. Szmerekovsky, J., & Robinson, M. D. (2016). Assessing workplace emotional intelligence: Development and validation of an ability-based measure. *The Journal of psychology*, 150(3), 371-404.
- Kunzmann, U. & Baltes, P. B. (2003). Wisdom-related knowledge: Affective, motivational, and interpersonal correlates. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1104-1119.
- Kunzmann, U. (2016). Wisdom, Berlin Model. *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.

- Lawson, S. (2003). *Examining the relationship between organizational culture and knowledge management* (Doctoral dissertation, Nova southeastern university).
- Limas, M. J. (2004). *Organizational wisdom: Scale development and validity assessment*. PhD dissertation, Graduate School, University of Tulsa, in the Discipline of Industrial/Organizational Psychology.
- Marr, B., Gupta, O., Pike, S., & Roos, G. (2003). Intellectual capital and knowledge management effectiveness. *Management decision*, 41(8), 771-781.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and preventive psychology*, 4(3), 197-208.
- Meyer, D. K. (2016). EMOTION REGULATION IN K-12 CLASSROOMS. *Handbook of Social Influences in School Contexts: Social-Emotional, Motivation, and Cognitive Outcomes*, 192.
- Mitroff, I. I. (2016). Wisdom: How the Leaders of Purpose-Driven Organizations Manage from Their Values. In *Combatting Disruptive Change* (pp. 47-63). Palgrave Macmillan US.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
- Obermayer, N., Csepregi, A., & Kóvári, E. (2017). Knowledge Sharing Relation to Competence, Emotional Intelligence, and Social Media Regarding Generations. In *Knowledge Management Initiatives and Strategies in Small and Medium Enterprises* (pp. 269-290). IGI Global.
- Pinheiro, P. Raposo, M. & Hernández, R. (2012). Measuring organizational wisdom applying an innovative model of analysis. *Management decision*, 50(8), 1465-1487.
- Pourdjam, M. Ali-Siadat, S. & Rajaeepour, S. (2015b). The Relationship between Organizational Wisdom and Knowledge Management, Competitive Intelligence and Business Intelligence. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 73-86.
- Pourdjam, M. Siadat, S. A. & Rajaeepour, S. (2015a). Structural Modeling for the Relationship of Organizational Wisdom and

- Strategic Intelligence. *Journal of Studies in Education*, 5(2), 238-251.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Singh, S. (2017). Examining the Role of Emotional Intelligence between Organizational Learning and Adaptive Performance in Indian Manufacturing Industries. *Journal of Workplace Learning*, 29(2)
- Raesli, I., Honarvar, M. S., Fallah, M. F., & Behnood, V. (2016). The Relationship between Different Leadership Styles and Emotional Intelligence (EI) in Managers of Educational Groups (Case Study: Tehran Schools). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*, 514-527.
- ROONEY, D. MCKENNA, B. (2008). Wisdom in public administration: Looking for sociology of wise practice. *Public Administration Review*, 68 (4), 709-721.
- Rooney, D., McKenna, B., & Liesch, P. (2010). *Wisdom and management in the knowledge economy*. Routledge.
- Sabharwal, A. (2017). The Transformative Role of Institutional Repositories in Academic Knowledge Management. In *Managing Knowledge and Scholarly Assets in Academic Libraries* (pp. 127-155). IGI Global
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Spohrer, J., Bassano, C., Piciocchi, P., & Siddike, M. A. K. (2017). What Makes a System Smart? Wise? In *Advances in The Human Side of Service Engineering* (pp. 23-34). Springer International Publishing.
- Srivastva, S., & Cooperrider, D. L. (1998). *Organizational wisdom and executive courage*. Lexington Books.
- Staudinger, U. M., & Pasupathi, M. (2003). Correlates of wisdom-related performance in adolescence and adulthood: Age-graded differences in "paths" toward desirable development. *Journal of Research on Adolescence*, 13(3), 239-268.
- Vaill, P. B. (2007). Interpersonal Relations in Organizations and the Emergence of Wisdom. *Handbook of organizational and managerial wisdom*, 327.

- Zacher, H., Pearce, L. K., Rooney, D., & McKenna, B. (2014). Leaders' personal wisdom and leader-member exchange quality: The role of individualized consideration. *Journal of Business Ethics*, 121(2), 171-187.
- Zaidman, N. & Goldstein-Gidoni, O. (2011). Spirituality as a Discarded Form of Organizational Wisdom Field-Based Analysis. *Group & organization management*, 36(5), 630-653.

