

مطالعه رابطه مدیریت دانش با هوش سازمانی

(مورد مطالعه: مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران)

مهدی بهمنش^۱

ایرج ساعی ارسی^۲

وحیده علیپور^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه رابطه مدیریت دانش با هوش سازمانی در میان مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران می‌باشد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این مدیران ۳۵۶ نفر می‌باشد. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه‌ای، ۱۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسشنامه مدیریت دانش زارع خلیلی (۱۳۹۰)، هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) استفاده گردید. روایی هر دو پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید شد و پایایی پرسشنامه با توجه به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هوش سازمانی ۰/۹۴، برای مدیریت

^۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران.

^۲. استادیار جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهر، اهر، ایران (نویسنده مسئول).
Email: saiearasi@gmail.com

^۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران.

دانش ۰/۸۷ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که بین تمامی ابعاد آن - خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و بکارگیری دانش - با هوش سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام همچنین نشان داد که سه بعد ذخیره دانش، تسهیم دانش و بکارگیری دانش توانایی پیش بینی هوش سازمانی را دارند.

کلید واژه‌ها: هوش سازمانی، مدیریت دانش، خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش،

بکارگیری دانش

مقدمه

زندگی در دنیای رقابتی و چالش برانگیز امروز، بدون تلاش در همسویی با تحولات فزاینده علم و فن آوری میسر نیست و تنها رمز بقاء، احراز مزیت رقابتی قابل قبول در عرصه رقابت‌های ملی و بین‌المللی است. سازمان‌های پیشرو امروز، از ویژگی دانشگری و دانایی محوری لازم برخوردار هستند و ضمن شناسایی شکاف‌های موجود، همواره برای پر کردن آن و خلق دانایی جدید تلاش می‌کنند. سازمان‌های پیشرو، ضمن کسب دانش‌های جدید و بهره‌گیری از آن در انجام وظایف و تحقق اهداف سازمانی، دانش جدید را اساس تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات موثر جاری و محور برنامه ریزی و اجرای برنامه‌های آتی خود قرار می‌دهند (ابیلی و موفق، ۱۳۸۶: ۵۴). به بیان دیگر در حال حاضر مدیریت دانش به طور فزاینده‌ای به عنوان عنصری مهم و حیاتی در استراتژی سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. سازمان‌هایی که به طور موفقیت آمیزی تسهیم دانش را در بین کارکنان خود تشویق می‌کنند، بهبود عملکرد سازمانی خود را تضمین می‌کنند (آرگوت و اینگرام، ۲۰۰۰: ۱۳۱). بنابراین در شرایط رقابتی حاضر، اجرای ابزارها و تکنیک‌های مدیریت دانش به عنوان واکنش مناسبی به پدیده اقتصاد دانشی می‌باشد. در سالهای اخیر بیشتر اقدامات انجام شده در سازمانها به منظور سازماندهی ساختار سازمانی بر اساس دانش و تطبیق استراتژی مدیریت دانش برای به کار انداختن سرمایه‌های ذهنی می‌باشد. در

حوزه‌های آموزش، مدارس نقطه اتکاء برای تغییرات اجتماعی و آموزشی می‌باشد. در ایجاد مدارس دانش محور و یادگیرنده، مأموریت بسیار مهم، حرکت در راستای تغییرات سریع می‌باشد. خصوصیات سازمانهای آموزشی متفاوت از شرکت‌های صنعتی می‌باشد، این تفاوتها می‌تواند در مواردی از قبیل: اهداف سازمانی، فرایندها، فرهنگ و مشتریان باشد. مدل‌های مدیریت دانش به کار گرفته شده توسط صنایع نمی‌توانند عیناً به مدارس انتقال یافته و مورد استفاده قرار گیرند، بلکه باید در خصوص هسته‌ی اصلی دانش در سازمانهای آموزشی به تفکر جدید و مجزا پرداخت (لیو و جانگ، ۲۰۰۲: ۱۹).

علی‌رغم توجه خاصی که به موضوع دانش می‌شود، مدارس و نیروی انسانی شاغل در محیط‌های آموزشی به صورت خیلی ناچیز دانش خود را در میان افراد تقسیم می‌نمایند. دلایل این امر می‌تواند ناشی از دلایل ساختاری و یا دلایل هنجاری باشد. از لحاظ ساختاری، معلمان زمان اندکی را به دوره‌های روزانه برای یکی نمودن و به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و بازنگاری تدریس شان اختصاص می‌دهند. از لحاظ هنجاری، اعطاء و دریافت اطلاعات در میان معلمان نهادینه نشده است. شاید دلیل این امر فرهنگ دلسرد کننده برخی مدارس باشد (لیو و جانگ، ۲۰۰۲: ۲۰).

از طرف دیگر می‌توان گفت که یکی از ویژگی‌های اساسی عصر حاضر، تغییرات فزاینده‌ی دانش انسان در زمینه‌های گوناگون از قبیل اجتماعی، اقتصادی، نعتی، سیاسی و تکنولوژیکی می‌باشد. در این شرایط، شناخت و درک تغییرات بازار، رقابت، تکنولوژی، نوآوری، الگوهای رفتار مشتریان و پیش بینی روند آینده آنها برای رقابت ضروری می‌باشد (گابری، ۲۰۰۷: ۲۳۳). در حالی که در گذشته سازمانها به عنوان ترکیبی از وظایف، محصولات، کارکنان، فواید و فرآیندها در نظر گرفته می‌شدند، امروزه آنها به طور فزاینده‌ای به عنوان سیستم‌های هوشمند در نظر گرفته می‌شود (آلبرخت، ۲۰۰۳: ۹۶). بنابر این منطقی است که سازمانها را به عنوان سیستم‌های هوشمند در نظر بگیریم زیرا آنها دارای قابلیت انتزاع، تعامل و یادگیری از محیط خود هستند (نصایی و صفرپور، ۲۰۰۹: ۳۴۹۴).

هوش سازمانی، ما را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندی سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد. هوش سازمانی به منزله پنجره پویای کسب و کار به محیط بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی می‌کند، کارایی را افزایش می‌دهد و فرصت‌های ناشناخته را آشکار می‌سازد (قره و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۵).

امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمانها متمایز نماید. ضرورت بررسی هوش

سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود. با توجه به این که مدیران در سازمانهایی فعالیت می‌کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود میباشند و در مقابل پاسخگویی به مسایل و مشکلات خود مثل انسانها نیازمند قدرت یادگیری هستند. بنابراین مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس العمل به موقع به تغییرات محیطی باشند. بنابراین مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آنها نیاز به هوش سازمانی دارند که بتوانند با اتکای به آن عملکرد خود را بهبود بخشند (بیک زاده و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵۱).

پس پژوهشگر در این پژوهش با این مساله مواجه است که آیا بین مدیریت دانش با هوش سازمانی در مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران رابطه‌ای وجود دارد؟ نتایج این پژوهش اطلاعات و دانش لازم را در زمینه هوش سازمانی و مدیریت دانش در اختیار مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش شهرستانهای غرب و جنوب غربی استان تهران قرار می‌دهد.

مبانی نظری پژوهش

الف) مدیریت دانش:

امروزه در جوامع اطلاعاتی، دانش به عنوان یک منبع کلیدی رشد و توسعه شناخته شده است. حرکت جوامع به سوی جامعه دانشی، که اقتصاد دانشی و اقتصاد یادگیرنده از مشخصه‌های اصلی آن می‌باشد، این موضوع را تأیید می‌کند. در حالی که در دوره‌های گذشته، دستیابی به دارایی‌های فیزیکی کلید اصلی کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شد، در جوامع دانشی، دستیابی به دانش، شایستگی و خلاقیت عوامل اساسی حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌باشند (نوناکا و همکاران، ۲۰۰۰: ۷). مدیریت دانش موضوعی مهم برای سازمان‌ها جهت توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌هایی است که موجب نوآوری می‌شود و نوآوری هنگامی رخ خواهد داد که دانش کارکنان در سازمان تسهیم می‌شود. دانش باید قبل از این که از بین برود و تلف گردد، منتشر شود. مدیریت دانش برای خلق دانش جدید، کسب مزایای رقابتی و افزایش بازده کارکنان، اهمیت دارد. از دلایل اهمیت مدیریت دانش آن است که موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات

جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان و در نهایت، کاهش هزینه مربوط به یافتن انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۹). نقش دانش در فرایند مدیریت دانش به اندازه ای است که برخی از نویسندگان، وجود مدیریت دانش را برای پشتیبانی از تسهیم و اشتراک دانش می‌دانند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۶).

مدیریت دانایی، همواره بر توانایی تفکر و تجزیه و تحلیل مسائل نیروی انسانی در سازمان تأکید کرده است، زیرا در شرایط کنونی، کارکنان سازمانها بایستی کمتر به کار بدی بپردازند و با تأکید بر خرد خویش، وظایف سازمان را به انجام برسانند. پس در این راستا بایستی شرایطی به وجود آید که افراد سازمان، آزادانه تفکر و اظهار نظر کنند. از این رو، سازمانها در تلاش هستند که به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شوند و برای تحقق چنین امری از مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی کسب و کار به منظور ایجاد سازمان یادگیرنده بهره می‌جویند. بنابراین، مدیریت دانش، نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند؛ به طوری که هدف اصلی آن کمک به کارکنان سازمان برای خلق سازمان یادگیرنده است؛ سازمانی که توانایی انطباق مناسب و سریع را با محیط پویا، متغیر و رقابتی اطراف خود داشته باشد (محمدی، ۱۳۸۴: ۳۱).

پیشرفت فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی از قبیل سیستم‌های کامپیوتری، ابزارهای گروهی، اینترنت و اینترانت این نکته را به اثبات رسانده است که در حال حاضر ارزش مدیریت دانش از لحاظ فنی کمتر از یک موضوع اساسی و حیاتی سازمانی نمی‌باشد (دیویس، ۲۰۰۵: ۸۶).

یک نقطه نظر کلی درباره تحقیقاتی که درباره مدیریت دانش انجام شده است، نشان می‌دهد که اکثر مطالعات انجام شده بر روی ایجاد، هدایت و انتشار دانش تأکید می‌کنند (چانگ و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۷۳). در همین رابطه بیشتر تعاریف ارائه شده از مدیریت دانش نیز تأیید کننده این مطالب می‌باشد. مدیریت دانش، فرایندی است که بواسطه آن سازمانها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند (زارع خلیلی، ۱۳۸۹: ۳۴).

ویگ (۲۰۰۲)، به نقل از همتی، (۱۳۹۰: ۲۷)، براین باور است که مدیریت دانش، یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدامهای سازمان و افراد.

لوپز و همکاران (۲۰۰۴: ۹۵) معتقدند که مدیریت دانش عبارت از فرایند تسهیل تسهیم دانش و برقرار کردن یادگیری به عنوان فرایندی مداوم در درون سازمان می‌باشد.

گوپتا و مک دانیل (۲۰۰۲) مدیریت دانش را تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن آزاد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی می‌دانند، به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم‌گیری‌های شرکت دخیل هستند، به این ثروت دسترسی داشته و بتوانند از آن استفاده کنند. نیومن (۱۹۹۹) در مدل عمومی دانش، جریان دانش را در چهار فعالیت عمده سازمان نشان می‌دهد که فعالیت‌های عمده اشاره شده عبارتند از؛ (۱) خلق و اکتساب دانش؛ (۲) سازماندهی و ذخیره دانش؛ (۳) تسهیم و انتقال دانش؛ (۴) به کارگیری دانش می‌باشد (اکبرپور و دره کاظمی، ۱۳۸۶). که در ذیل به تفصیل به بررسی آنها پرداخته می‌شود.

۱- خلق و اکتساب دانش: ایجاد و خلق دانش به توانایی سازمان به منظور ایجاد و خلق راه‌حل‌ها و ایده‌های کارآمد و جدید اشاره دارد. از طریق شکل‌دهی و ترکیب مجدد دانش جدید با دانش گذشته، سازمان قادر خواهد بود مفاهیم و واقعیت‌های جدیدی را خلق نماید. بنابراین خلق دانش فرآیندی بنیادی بوده که در آن انگیزش، توانایی، تجربیات و قابلیت‌های بالقوه و بالفعل افراد نقش اساسی را ایفا می‌کند (بهات، ۲۰۰۱).

۲- سازماندهی و ذخیره دانش: سازماندهی شیوه‌هایی است که به واسطه آن دانش در مکانی خاص (پایگاه داده‌ها) ذخیره شده و به اعضای سازمان ارائه می‌گردد. به طور کلی سازمان‌ها می‌توانند روندهای مختلفی را در جهت ایجاد دانش پایه خود اتخاذ نمایند. دانش سازمانی در موقعیت‌های مختلفی توزیع شده و روندهای مختلفی را در بر دارد و ممکن است در رسانه‌های مختلف چاپی و الکترونیکی ذخیره شده باشد که هر کدام گونه متفاوتی از ارائه دانش را ایجاد می‌کنند. به دلیل این گونه‌های متفاوت، تجدید ساختار و منسجم ساختن این دانش از منابع مجزا برای اعضای سازمان دشوار است. برای مثال ممکن است در یک سازمان هر بخش داده‌ها خود را به شکلی پردازش نماید که با دیگر بخش‌ها هماهنگی نداشته باشد، چرا که استاندارد برای یک شکل یکسان وجود نداشته باشد. اعضای سازمان می‌توانند اطلاعات مورد نیاز را از طریق سازماندهی داده‌ها در پایگاه‌های مختلف بیابند، اما باز هم منسجم ساختن و تعبیر اطلاعات از جهات مختلف دشوار است. بنابراین یک سازمان ممکن است استانداردهای برنامه ریزی یکسانی ایجاد نماید و یا از الگوهای یکسانی برای ارائه داده، اطلاعات و دانش بهره‌گیرد (کالسیث، ۱۹۹۹).

۳- **تسهیم و انتقال دانش:** سومین گام از فرایند مدیریت دانش، انتقال دانش است که طی آن یک سازمان، اطلاعات را میان اعضای خود توزیع نموده و از این طریق یادگیری را ارتقا داده و دانش یا درک جدیدی را به وجود می‌آورد (سرلک، ۱۳۸۶).

۴- **به کار گیری دانش:** بطور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرآیند سازمانی به کار گرفته شود. اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب به کار گیرد. سازمانها در بهره گیری از منابع دانش خود راههای مختلفی پیشرو دارند. برای مثال میتوان دانش موجود را از محتواهای مختلف درونی به دست آورد، استانداردهای اندازه گیری مناسب اتخاذ نمود، افراد را ترغیب و آموزش داد تا خلاقانه فکر کنند و درک خود را در جهت بهبود محصولات، خدمات و فرآیندهای سازمان به کار گیرند (کالسیث، ۱۹۹۹).

ب) هوش سازمانی:

در زمینه موفقیت سازمانها تاکنون نظریات بسیاری ارایه گردیده است و هر کدام از این نظرات تلاش نموده اند با انواع مفهوم سازی، مساله را از زاویه‌ای متفاوت مورد بررسی قرار دهند. یکی از این مفاهیم که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است هوش سازمانی می‌باشد (ستاری قهفرخی و زمانیان، ۱۳۹۲: ۱۷۷). مفهوم هوش دارای تاریخچه‌ای بیش از ۲۰۰۰ سال می‌باشد (جوهری و استیفنس، ۲۰۰۶: ۶۲). مفهوم هوش به عنوان قسمتی از استراتژی کسب و کار نیز سابقه‌ی طولانی دارد و همواره به عنوان تلاش برای افزایش مزیت رقابتی شرکتها و همچنین اثربخشی فرایندهای برنامه‌های استراتژیک آنها مطرح بوده است (دیشمن و همکاران، ۲۰۰۶: ۷۶۸). در سالهای اخیر توجه به مفهوم هوش در سازمان شدت چشمگیری یافته است و محققان زیادی به بررسی آن پرداخته و انواع مختلفی از هوش با عنوان‌های متفاوت را وارد ادبیات علمی سازمانها کرده است که شامل: پویش محیطی، هوش تجاری، هوش استراتژیک، هوش فنی- رقابتی، هوش بازاری و هوش سازمانی می‌باشد (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۱).

در عصر اطلاعات و ارتباطات، انسانها بزرگترین سرمایه‌های هر سازمانی می‌باشند. بسیاری از دانشمندان دانش مدیریت سرمایه‌های انسانی را یگانه منبع پایدار مزیت رقابتی سازمانها می‌دانند و

همچنین به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌بریم تفاوت بسیاری میان سازمانهای امروزی و گذشته وجود دارد و در این ارتباط چارلز هندی از صاحب‌نظران رشته مدیریت می‌گوید: مدیران امروز با سازمانهایی سر و کار دارند که شباهتی به سازمانهای گذشته ندارند، یکی از ویژگی‌های اساسی سازمانهای جدید شکل‌گیری آنها بر اساس یادگیری و توجه به هوش سازمانی است. بنابراین مدیران و کارکنان همواره در حال یادگیری بوده و مهارتهای جدید کسب می‌کنند، چرا که قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۳).

ارتقاء هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان‌هاست تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات، و همین‌طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، برقابلیتهای خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می‌گردد سازمانها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۲).

سیمپ (۲۰۰۵: ۱۹۱) هوش سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: توانایی فکری سازمان جهت حل مسائل سازمانی. در این جا توجه روی انسجام توانایی‌های تکنیکی و توانایی‌های انسانی جهت حل و مسائل و مشکلات می‌باشد. صراحتاً هوش سازمانی در برگیرنده کلیات اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی می‌باشد.

ماتسودا (۱۹۹۳) یکی از پدید آورندگان نظریه هوش سازمانی، هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. از نظر ماتسودا هوش سازمانی، بطور کلی مجموعه‌ای توانایی‌های ذهنی یک سازمان تعریف می‌شود (به نقل از بیک زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۴۵).

کارل آلبرخت هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که آن‌ها را چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، توسعه دانش و فشار عملکردی نامیده است.

۱- چشم‌انداز مشترک: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود. علائم کلیدی چشم‌انداز استراتژیک شامل داشتن گفتمان استراتژیک در سازمان، بررسی محیط فعالیت سازمان، بازبینی استراتژیک سالانه، داشتن پیشنهاد ارزشمند در قبال بازار، بیانیه هدایت، کاربرد بیانیه مأموریت و ارتقاء مدیران آینده می‌باشد. در یک کلام چشم‌انداز استراتژیک در پی آن است که بگوید می‌دانیم به کجا می‌رویم (ستاری قهفرخی و زمانیان، ۱۳۹۲: ۱۷۹).

۲) سرنوشت مشترک: سرنوشت مشترک به طور کلی یعنی این که کارکنان خود را عضوی مؤثر از سازمان تلقی کنند. در این راستا، مدیران می‌توانند کارکنان را در طرح‌ها و برنامه‌ها، اجرا و ارزشیابی، مشارکت دهند تا افراد مأموریت‌های سازمانی را بشناسند و حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف پیدا کنند. در چنین حالتی، افراد، موفقیت سازمان را موفقیت خود قلمداد می‌کنند و همکاری و مبادله آزدانه ایده‌ها و اطلاعات در سازمان، به وضوح شکل می‌گیرد (وزیر زاده، ۱۳۹۲: ۳۲).

۳) میل به تغییر: جورج و جونز (۱۹۹۹؛ به نقل از رشید و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۶۳) تغییر را حرکت بی‌وقفه از وضع موجود به وضع آینده تعریف کرده‌اند. در این میان، کارکنان سازمان به دلیل داشتن ارزش‌ها و نگرش‌های متفاوت، می‌توانند از جمله موانع بالقوهای باشند که بر سر راه تغییر قرار می‌گیرند.

۴) توسعه دانش: دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرآیند سازمانی به کار گرفته شود. اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل درست دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب به کار گیرد. سازمان‌ها در بهره‌گیری از منابع دانش خود راه‌های مختلفی پیشرو دارند. برای مثال میتوان دانش موجود را از محتواهای مختلف درونی به دست آورد، استانداردهای اندازه‌گیری مناسب اتخاذ نمود، افراد را ترغیب و آموزش داد تا خلاقانه فکر کنند و درک خود را در جهت بهبود محصولات، خدمات و فرآیندهای سازمان به کار گیرند (کالسیث، ۱۹۹۹: ۳۸).

۵) فشار عملکردی: فشار عملکردی؛ در یک سازمان هوشمند، هر فردی دارای پیشنهاد یا طرحی برای عملکرد است، یعنی این احساس را دارد که باید چه چیزی به دست آید و به معنای بودن مقاصد سازمان باور دارد. رهبران سازمان می‌توانند حس فشار عملکرد را ترویج و از آن پشتیبانی کنند. این امر زمانی بیشترین تأثیر را خواهد داشت که توسط همه اعضای سازمان، به عنوان انتظارات دوجانبه ای که خود آن‌ها بر خودشان تحمیل کرده اند، پذیرفته شود (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸: ۴۹).

۶) روحیه: جدای از عنصر سرنوشت مشترک، عنصر روحیه با میل به اعطای بیش از حد استاندارد درگیر است. روانشناسان سازمانی به تلاش‌های دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام بشود اشاره دارند. در یک سازمان با روحیه پائین کارکنان به میزان اصولی و منطقی به شغل و وظیفه شان عمل می‌نمایند. در یک سازمان رهبران تا حدودی با بکارگیری عنصر روحیه به اعاده قسمتی از این تلاش‌های دلخواه می‌پردازند. به عنوان مثال، تمایل کارکنان در توزیع چیزی بیش از حد انتظار، و این به خاطر این است که آنها موفقیت خود را در گرو موفقیت سازمان

تشخیص داده اند. و همچنین به خاطر این است که می‌خواهند آن اقدام با موفقیت به اتمام برسد. علائم کلیدی روحیه شامل کیفیت زندگی کاری، سهم مدیریت در روحیه کارکنان، احساس افتخار بودن در سازمان، تلاش فوق العاده کارکنان، فرصت‌های شغلی، نگرش مدیران به شغل و الگوی تعهد مدیران می‌باشد. به طور کلی منظور از روحیه داشتن روحیه و انرژی لازم به منظور موفق شدن می‌باشد (ستاری قهفرخی و زمانیان، ۱۳۹۲: ۱۷۷).

(۷) اتحاد و توافق: بدون وجود یک سلسله قوانین اجرایی، هر گروهی در ادامه کار، دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت تعیین شده، سازمان دهند؛ مسؤولیت‌ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط، وضع نمایند. به عبارت دیگر، در یک سازمان هوشمند سیستم‌ها در مجموع، افراد را در تحقق رسالت، توانمند می‌سازند (وزیرزاده، ۱۳۹۲: ۳۲).

پیشینه پژوهش:

کاشف و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی» به این نتایج دست یافتند که بین خرده سیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. (ضرایب همبستگی برای چشم انداز استراتژیک و برای سرنوشت مشترک در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است) و در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داده است که مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش بینی معنی دار خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

شاهین و فخمی آذر (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده» به این نتایج دست یافتند که رابطه مثبت و معنادار بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی (بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد) ضرایب همبستگی برای چشم انداز استراتژیک و برای سرنوشت مشترک در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» به این نتایج دست یافتند که میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش و نیز مؤلفه‌های هوش سازمانی، کمتر از سطح متوسط بود و همبستگی معنی دار بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی مشاهده شد. همچنین اختلاف میانگین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک در سطح ۰/۰۵ $P \geq$ معنی دار بود.

بهتری نژاد (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «مطالعه نقش مؤلفه‌های راهبردی و تاکتیکی مدیریت دانش بر هوش سازمانی» به این نتایج دست یافت که رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت دانش و هوش سازمانی چه در کل، چه در ابعاد راهبردی و تاکتیکی و چه هر مؤلفه به تنهایی داشت. همچنین در پاسخ به سوالات پژوهش، از بین مؤلفه‌های تاکتیکی، «بکارگیری دانش» بیشترین توان پیش بینی کنندگی هوش سازمانی، از بین مؤلفه‌های راهبردی «استفاده بهینه از دانش» بیشترین تأثیر و در بین کل مؤلفه‌های مدیریت دانش باز هم «بکارگیری دانش» بیشترین تأثیر را بر هوش سازمانی داشت. در بررسی کل مؤلفه‌های مدیریت دانش، ارزیابی دانش از مدل خارج گردید و این بدان معنی است که در جامعه مورد مطالعه نقش زیادی در تغییر هوش سازمانی ندارد. سازمان‌های مورد مطالعه در این پژوهش در بُعد تاکتیکی قویتر عمل کرده اند تا بُعد راهبردی مدیریت دانش.

عربی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی در معاونت اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه دست یافت که بین هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی در معاونت اقتصادی بانک مرکزی ج.ا.ا. رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت دانش سازمانی حاصل می‌شود.

طبرسا و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)» به این نتایج دست یافتند که ارتباط مثبت و معنادار بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، هم سوئی و تجانس، روحیه، به کارگیری دانش و فشار عملکردی) با خلق دانش بود. علاوه بر این در ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی با هوش سازمانی بین سابقه خدمت و تحصیلات با هوش سازمانی افراد ارتباط معناداری دیده شد.

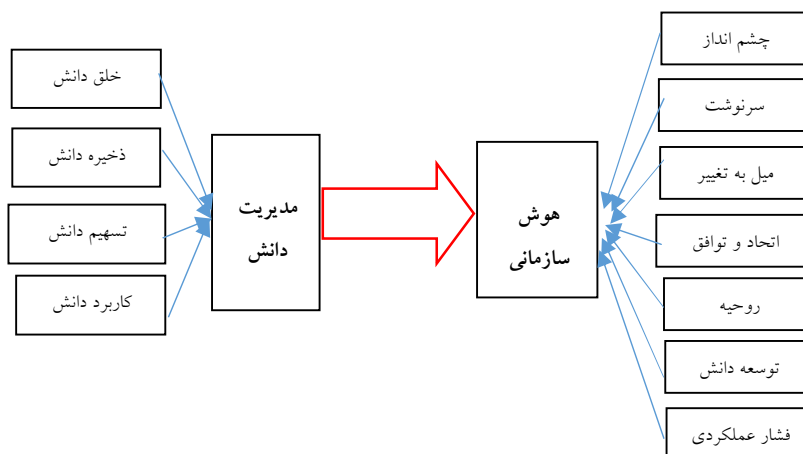
آلبرخت (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی هوش سازمانی» که در بین مدیران استرالیایی انجام داد به این نتایج رسید که مدیران استرالیایی با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود به درک و

آگاهی بهتری از سازمانشان می‌توانند برسند. بعلاوه با توجه به نتایج جالبی که بدست آمد مدیران میتوانند نگاه جدیدتری به سازمانشان داشته باشند.

پتاس و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «اندازه‌گیری هوش سازمانی چند بُعدی برای تعیین ظرفیت آموزش فنی دختران در ترکیه» نشان دادند که سطح کلی هوش سازمانی نهاد آموزش و پرورش فنی دختران در ترکیه در گزینه «سطح متوسط» قوی تر بود. هم چنین هوش سازمانی به طور کلی با توجه به مناطق و نواحی مختلف متفاوت نبود؛ در حالی که بین معلمان و مدیران متفاوت بود

مدل مفهومی

پس از استخراج شاخص‌های مرتبط با ساختار سازمانی و پذیرش تغییر سازمانی از طریق چارچوب نظری مذکور، برای بررسی رابطه بین متغیرها به صورت منسجم، مدل پیشنهادی در شکل (۱) ارائه شده است. در این مدل متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل و متغیر هوش سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در این پژوهش از مدل آلبرخت (۲۰۰۳) برای بررسی هوش سازمانی که شامل ابعاد (چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، توسعه دانش و فشار عملکردی) می‌باشد، استفاده شده است. همچنین از مدل نیومن (۱۹۹۹) بررسی مدیریت دانش که شامل ابعاد خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش است، استفاده شده است.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش (هوش سازمانی آلبرخت، ۲۰۰۴؛ مدیریت دانش نیومن، ۱۹۹۹)

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین مدیریت دانش و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
۲. بین هر یک از ابعاد مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش، بکارگیری دانش) و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
۳. هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش و به کار گیری دانش) توانایی پیش بینی هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران را دارند.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران می‌باشد که حجم آنها طبق آخرین آمار در سال ۱۳۹۳ مجموعاً ۳۵۶ نفر می‌باشد. از جامعه آماری پژوهش نمونه‌ای به حجم ۱۸۵ نفر با به کارگیری فرمول نمونه گیری کوکران انتخاب شد. روش نمونه گیری، طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه می‌باشد.

ابزارهای پژوهش

اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه ۴۹ سوالی آلبرخت (۲۰۰۲) می‌باشد. این پرسشنامه شامل ابعاد چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، توسعه دانش، فشار عملکردی می‌باشد که بر مبنای پنج گزینه‌ای تنظیم شده است. روایی پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد.

دومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه مدیریت دانش زارع خلیلی (۱۳۹۰) می‌باشد که بر اساس مطالعات مربوط به مدیریت دانش و مدل نیومن (۱۹۹۹) تدوین گردیده است. این

پرسشنامه دارای چهار بعد خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و ذخیره دانش می‌باشد که هر کدام از این ابعاد به ترتیب دارای ۷، ۶، ۵ و ۷ گویه می‌باشد.

در این پژوهش برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Spss میزان ضریب پایایی برای مؤلفه چشم انداز مشترک ۰/۹۶، مؤلفه روحیه ۰/۹۵، مؤلفه اتحاد و توافق ۰/۸۴، مؤلفه سرنوشت مشترک ۰/۹۰، فشار عملکردی ۰/۹۱، میل به تغییر ۰/۹۷، به کارگیری دانش ۰/۹۰ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۴ بوده است که مبین سطح مطلوب پایایی این پرسشنامه می‌باشد.

همچنین ضرایب پایایی هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و ذخیره دانش) به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۳، ۰/۶۲ و ۰/۷۷ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۷ محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری استفاده در این مطالعه می‌باشد.

روش تجزیه تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش از روشهای آمار توصیفی و همچنین از روشهای آمار استنباطی مانند آزمون رگرسیون خطی چندگانه و آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت بر اساس اطلاعات فراهم آمده، به بررسی و تحلیل سؤالات پژوهشی مطرح شده پرداخته می‌شود. در این بخش از آزمون‌های رگرسیون خطی چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

فرضیه اول: بین مدیریت دانش و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی

شهرستان‌های استان تهران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده گردید. که نتایج آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول شماره (۱): همبستگی بین مدیریت دانش و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R) ²	جهت همبستگی	سطح معنی داری
مدیریت دانش و هوش سازمانی	پیرسون	۰/۷۵۳	۰/۵۷	مثبت	۰/۰۰۰

همان طور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری ($r = ۰/۷۵۳$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش مدیریت دانش منجر به بهبود هوش سازمانی می‌شود. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر مدیریت دانش، ۵۷ درصد از واریانس متغیر هوش سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه دوم: بین هر یک از ابعاد مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش، بکارگیری دانش) و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران رابطه‌ی معناداری وجود دارد. به منظور بررسی رابطه‌ی بین ابعاد مدیریت دانش با هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده گردید. که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول شماره (۲): همبستگی بین ابعاد مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش، بکارگیری دانش) و هوش سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان همبستگی	مجذور R (R) ²	جهت همبستگی	سطح معناداری
خلق و اکتساب دانش سازماندهی و ذخیره دانش تسهیم و انتقال دانش بکارگیری دانش	هوش سازمانی	۰/۳۸۲	۰/۱۵	مثبت	۰/۰۰۰
		۰/۶۵۱	۰/۴۲	مثبت	۰/۰۰۰
		۰/۴۸۳	۰/۲۳	مثبت	۰/۰۰۰
		۰/۵۰۱	۰/۲۵	مثبت	۰/۰۰۰

همان طور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین هر یک ابعاد مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش، بکارگیری دانش) و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. ضریب همبستگی هر یک از ابعاد به ترتیب برابر ۰/۳۸، ۰/۶۵، ۰/۴۸، ۰/۵۰ می‌باشد. به عبارت دیگر افزایش هر یک از ابعاد مدیریت دانش، منجر به بهبود هوش سازمانی می‌شود.

فرضیه سوم: هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش و به کار گیری دانش) توانایی پیش بینی هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران را دارند.
به منظور بررسی تأثیری که هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش بر هوش سازمانی دارد، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

جدول (۳) نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه پیش‌بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با هوش سازمانی

P	T	Beta	B	R2	R	متغیرهای پیش‌بین	گامها
۰/۰۰۰	۱۱/۶۱۴	۰/۶۵	۰/۵۶	۰/۴۲	۰/۶۵	ذخیره دانش	گام اول
۰/۰۰۰	۱۲/۱۵	۰/۵۹	۰/۵۱	۰/۷۵	۰/۵۷	ذخیره دانش	گام دوم
۰/۰۰۰	۸/۰۸	۰/۳۹	۰/۳۰			تسهیم دانش	
۰/۰۰۰	۹/۲۸	۰/۴۹	۰/۴۲	۰/۷۸	۰/۶۱	ذخیره دانش	گام سوم
۰/۰۰۰	۸/۱۵	۰/۳۸	۰/۳۰			تسهیم دانش	
۰/۰۰۲	۴/۱۴	۰/۲۲	۰/۱۶			بکارگیری دانش	

در پاسخ به فرضیه پنجم پژوهش در رابطه با این که آیا هر یک از ابعاد مدیریت دانش توانایی پیش‌بینی هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران را دارند، و همچنین تعیین سهم هریک از متغیرهای پیش بین در پیش بینی هوش سازمانی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. براساس تحلیل رگرسیون در (جدول شماره ۳) می‌توان نتیجه گرفت که از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، سه بُعد آن به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات هوش سازمانی (متغیر ملاک)، را دارا هستند. همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنید در گام اول که بُعد ذخیره دانش وارد معادله شده است، مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۶۵ است. بدین معنی که بُعد ذخیره دانش توانسته ۰/۴۲ از واریانس هوش سازمانی را تبیین کند. در گام دوم با اضافه شدن بُعد دوم یعنی تسهیم دانش به معادله، مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۷۵ است. بدین معنی که بُعد تسهیم دانش توانسته ۰/۵۷ از واریانس هوش سازمانی را تبیین کند. در گام سوم با اضافه شدن بُعد سوم یعنی بکارگیری دانش به معادله میزان ضریب همبستگی به ۰/۷۸ افزایش یافته است، یعنی که سه بُعد فوق روی هم رفته ۰/۶۱ از واریانس هوش سازمانی را تبیین نموده‌اند. علاوه براین، برای تعیین سهم هریک از ابعاد مدیریت دانش در پیش بینی هوش سازمانی بر اساس ضرایب رگرسیون (Beta) در گام سوم می‌توان عنوان کرد که سهم هر یک از ابعاد مدیریت دانش (سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش و به کار گیری دانش) در پیش بینی هوش سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۴۹، ۰/۳۸، ۰/۲۲ می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین مدیریت دانش و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

اولین یافته پژوهش حاضر این است که بین مدیریت دانش و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش رابطه‌ی مستقیم و معناداری موجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش مدیریت دانش، هوش سازمانی مدیران بهبود می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

در همین زمینه نتایج این پژوهش همراستا با یافته‌های شاهین و فخری‌آذر (۱۳۹۰) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که رابطه مثبت و معنادار بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی وجود دارد. نتایج این پژوهش همچنین همراستا با یافته‌های کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که همبستگی معنی دار بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی مشاهده شد. نتایج این پژوهش همچنین با یافته‌های بهتری نژاد (۱۳۹۰) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت دانش و هوش سازمانی چه در کل، چه در ابعاد راهبردی و تاکتیکی و چه هر مؤلفه به تنهایی وجود داشت.

فیاض (۲۰۰۹) اشاره می‌کند که دانش و تکنولوژی اطلاعات دارای نقشی اساسی در توسعه هوش سازمانی می‌باشند. بدین ترتیب که با گسترش خلق، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان، فرهنگ دانش محور بر سازمان غالب شده و باعث می‌شود که از تمام ظرفیت‌های دانشی سازمان استفاده مناسب به عمل آید. بنابراین می‌توان گفت که، سازمان‌هایی دارای اثربخشی و هوش (سازمانی) بالایی می‌باشند که به طور مؤثری بتوانند از دارایی‌های دانشی خود استفاده کنند.

دانش، در دنیای امروزی منبعی کلیدی است و ایجاد دانش جمعی یک وظیفه راهبردی برای موفقیت سازمان است. طبیعتاً تا زمانی که در سازمانها نتوان این دانش جمعی را ایجاد و توسعه بخشید، نمی‌توان از ظرفیت‌های بالقوه سازمان در راستای تحقق رسالت و اهداف سازمان بهره گرفت (قادری، ۱۳۸۸: ۸۹).

فرضیه دوم: بین هر یک از ابعاد مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش، بکارگیری دانش) و هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین هر یک از ابعاد مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش، بکارگیری دانش) و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. ضریب همبستگی هر یک از ابعاد به ترتیب برابر ۰/۳۸، ۰/۶۵، ۰/۴۸، ۰/۵۰ می‌باشد. به عبارت دیگر افزایش هر یک از ابعاد مدیریت دانش، منجر به بهبود هوش سازمانی می‌شود.

در همین زمینه نتایج این پژوهش همراستا با یافته‌های شاهین و فحیمی آذر (۱۳۹۰) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که رابطه مثبت و معنادار بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی وجود دارد. نتایج این پژوهش همچنین همراستا با یافته‌های کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که همبستگی معنی دار بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی مشاهده شد. نتایج این پژوهش همچنین با یافته‌های بهتری نژاد (۱۳۹۰) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت دانش و هوش سازمانی چه در کل، چه در ابعاد راهبردی و تاکتیکی و چه هر مؤلفه به تنهایی وجود داشت. نتایج همچنین با یافته‌های طبرسا و همکاران (۱۳۹۱) همراستا می‌باشد که در پژوهشی نشان داد بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با خلق دانش ارتباط معناداری دیده شد. نتایج همچنین با یافته‌های کاشف و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده رابطه معنی داری وجود دارد.

حلق دانش اشاره به کلیه فعالیت‌هایی دارد که موجب ورود دانش جدید به سازمان می‌شود. (نیومن و کنراد، ۱۹۹۹). در همین زمینه می‌توان گفت که در سازمانی که اشتباهات افراد در سازمان پذیرفته می‌شود، و تولید دانش و ایده جدید در سازمان ارزش دارد، هوش سازمانی بهبود می‌یابد و افراد سازمان بهتر می‌توانند در مقابل مسائل و مشکلات فراروی سازمان ایستادگی کنند و از پس آن بر بیایند. چرا که در چنین سازمانی، فضایی مناسب برای به اجرا درآوردن نظریه‌ها و ایده‌های جدید وجود خواهد داشت و هر کسی می‌تواند ایده‌های خود را بیان کند. در واقع در چنین سازمانی دانش ضمنی کارکنان به دانش آشکار تبدیل می‌شود و محیط مناسبی برای آزمون نظریه و ایده‌ها وجود خواهد داشت. در نتیجه هوش سازمانی افزایش می‌یابد.

در همین زمینه نیز می‌توان گفت که حفظ و سازماندهی دانش سازمانی، مدیران را قادر می‌سازد که بهتر بتوانند به تحقق اهداف و رسالت سازمان دست یابند، و از دانش و استعداد آن‌ها در راستای تحقق اهداف سازمان بهره بگیرند. مدیرانی که بتوانند اطلاعات مربوط به دانش کارکنان را ثبت و نگهداری

کنند، تجارب و پژوهش‌های ارزنده در سازمان را نگهداری و حفظ کنند و ساز و کارهایی برای روز آمد سازی دانش ذخیره شده در سازمان داشته باشند، می‌توانند سازمان را در مزیت رقابتی قرار دهند و توان و استعداد های بالقوه سازمان را پرورش داده و به نحو مؤثری آن را در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج می‌کنند.

انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمانها، بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. در نتیجه، تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند، بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تأثیرگذار خواهند بود. به همین دلیل، اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در تسهیم و انتقال دانش، مورد تأکید قرار گرفته است. چنان چه سازمانی بتواند هر چه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش در داخل گروهها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیشتر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد اطمینان حاصل کند (دموری و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۶).

بکارگیری دانش یکی از مؤلفه‌های اصلی در هوش سازمانی است که توانایی حل مسائل و مشکلات آن سازمان می‌باشد. به این ترتیب بکارگیری دانش منبعی راهبردی محسوب می‌شود که در تمام سطوح سازمانی ظاهر می‌شود و سازمانها با بکارگیری آن خواهند توانست که در رویارویی با محیط نامطمئن امروزی بهتر عمل کنند و می‌توانند در حل مسائل و مشکلات سازمان موفق عمل کنند. طبیعتاً سازمانی که توانایی تطبیق با محیط خود و توانایی حل مسائل خود را داشته باشد، آن سازمان، دارای هوش بالایی خواهد بود (ملک زاده، ۱۳۸۹: ۳۴).

فرضیه فرعی سوم: هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق و اکتساب دانش، سازماندهی و

ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش و به کار گیری دانش) توانایی پیش بینی هوش سازمانی مدیران آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران را دارند.

سومین یافته پژوهش حاضر این است که از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، سه بُعد آن به عنوان متغیرهای پیش بین، توانایی پیش‌بینی هوش سازمانی را دارا هستند. نتایج نشان داد که سهم هر یک از ابعاد مدیریت دانش (سازماندهی و ذخیره دانش، تسهیم و انتقال دانش و به کار گیری دانش) در پیش بینی هوش سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۴۹، ۰/۳۸، ۰/۲۲ می‌باشد.

سازمان‌های با هوش سازمانی بالا، قطعاً سازمان‌های دانش محور هستند، در غیر این صورت مزیت رقابتی خود را از دست می‌دهند و دچار آنتروپی می‌شوند، دلیل اصلی آن نیز اهمیت و کاربرد گسترده دانش در تمام فرایندهای سازمانی می‌باشد. بنابراین به طور ضمنی می‌توان گفت که سازمان‌های دانش

محور، دارای هوش سازمانی بالایی می‌باشند و قادر به حفظ مزیت رقابتی خود در محیط متغیّر کنونی هستند.

پیشنهادهای کاربردی

ارزش گذاشتن به دانش ضمنی و آشکار کلیه کارکنان و مدیران آموزش و پرورش و همچنین استفاده مناسب از این دانش‌ها

آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران می‌بایست فضایی آرام، سالم، پویا و ایمن ایجاد کنند که مدیران خلاق بتوانند دانش ضمنی خود را با دانش صریح سازمان هماهنگ و همسو کنند و بتوانند به ایده‌ای جدید در فاصله زمانی کوتاه دست پیدا کنند و سازمان را به رسیدن به اهداف متعالی یاری رسانند.

آموزش و پرورش غرب و جنوب غربی شهرستان‌های استان تهران می‌بایست برنامه‌های تشویقی مانند اعطای پاداش به اشخاصی که دانش مهم و با ارزشی را در درون خود اندوخته‌اند، در جهت بالا بردن سطح سازمان با ارائه آن ایده‌ها ارائه دهند.

فراهم سازی امکانات استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات از جمله اینترنت به منظور توسعه‌ی دامنه ارتباطات گروه‌های کاری مختلف در شعبه‌های مختلف سازمان به صورت شبکه‌ای

پرورش فرهنگ همکاری، تبادل و انتقال دانش (تسهیم دانش)، یادگیری پیوسته و بهبود آن به وجود آوردن جوی اعتماد محور در سازمان که به واسطه آن اعضای سازمان در اشتراک و تسهیم دانش با یکدیگر دچار تردید نشوند.

با توجه به عصر دانشی حاضر و با تأکید بر این که سرمایه‌های دانشی و مدیریت دانش در دنیای امروز مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی و مزیت رقابتی سازمان‌های پیشرو هستند، بنابراین شناخت عوامل تسهیل کننده سیستم مدیریت دانش می‌تواند تا حد زیادی راه‌گشای مدیران شرکت‌های بیمه برای پیروزی در این فضای رقابتی باشد.

کسب پذیرش و تعهد مدیریت و نیز حمایت پیاپی ایشان از طرح مدیریت دانش. برای بدست آوردن این حمایت و تعهد گروه مجریان مدیریت دانش باید بتوانند پیوند محکمی بین طرح‌های مدیریت دانش با اهداف، احتیاجات و قابلیت‌های حقیقی حال و آینده سازمان برقرار کنند.

منابع

الف) فارسی

۱. ابیلی، خدایار؛ موفقی، حسن (۱۳۸۶). دریچه‌ای بر مفاهیم نوین مدیریتی: با تأکید بر منابع انسانی، تهران: انتشارات سارگل، چاپ دوم
۲. اکبریور شیرازی، محسن و دره کاظمی صفت (۱۳۸۶). مطالعه تطبیقی مدل‌های سنجش آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش، مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۳. بهتری نژاد، الهام (۱۳۹۰). مطالعه نقش مؤلفه‌های راهبردی و تاکتیکی مدیریت دانش بر هوش سازمانی، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۴. بیک زاد، جعفر؛ علائی، محمد باقر، اسکندری، کریم (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی، پژوهشهای مدیریت، ۳(۸):ص ۱۴۳-۱۶۳.
۵. جعفری، پرپوش و فقیه‌ی، علیرضا (۱۳۸۸). میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ۲۳: ۴۵-۷۵.
۶. چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ حیات، علی اصغر (۱۳۹۱). هوش سازمانی؛ مزیت رقابتی سازمان‌ها، فصلنامه صنعت لاستیک، سال هفدهم، شماره ۶۹ ص ۵۹-۷۰.
۷. حسینی، میرزا حسن؛ عبدی پور، سیما؛ هاشمی، سیده نرگس (۱۳۹۲). بررسی تاثیر ارتباطات بر تسهیم دانش؛ مطالعه موردی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۳(۹): ۱۰۳-۱۲۲.
۸. دموری، داریوش؛ منصور، حسین؛ طاهری دمنه محسن (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد. مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۱۳(۱): ۴۴-۶۴.
۹. زارع خلیلی، مجتبی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در شرکت سهامی بیمه آسیا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۱۰. ستاری قهفرخی، مهدی؛ زمانیان، علیرضا (۱۳۹۲). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های شرق مازندران، نشریه مدیریت شهری، ۱۱(۳۱): ۱۷۵-۱۸۸.
۱۱. سرلک، محمدعلی (۱۳۸۶). مدیریت دانش، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

۱۲. شاهین، شعله، فخمی آذر، سیروس (۱۳۹۰). بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده، فصلنامه‌ی مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۵(۱۹): ۲۱۱-۲۳۴.
۱۳. طبرسا، غلامعلی، حاتمی، سکینه، ابدالی، رقیه (۱۳۹۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)، پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۴(۷): ۱۱۰-۱۳۲.
۱۴. عربی، پروین (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی در معاونت اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
۱۵. غلامی، شهرام؛ غفوریان، هما؛ معنوی پور، داود (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، سال دوم، شماره ۶: ۸۹-۹۹.
۱۶. قادری، اسماعیل (۱۳۸۸). رهبری تحول‌آفرین رکن اصلی در توسعه و ارتقای هوش سازمانی. عصر مدیریت. شماره ۱۲-۱۳: ۸۶-۹۱.
۱۷. قره، محمد علی؛ فردوسی، محمد حسن؛ مرعشیان، فاطمه السادات (۱۳۹۱). رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیات‌های ورزشی شهر اهواز، مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱(۲): ۷۳-۸۰.
۱۸. کاشف، میر محمد، سید عامری، میر حسن، خدادادی، محمد رسول، احمدی، اژدر (۱۳۸۸). ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی، فصلنامه‌ی پژوهش در علوم ورزشی، ۲۴: ۱۷۹-۱۹۲.
۱۹. کریمی، احسان؛ مانیان، امیر؛ میرا، سید ابوالقاسم (۱۳۹۰). بررسی شاخص‌های موثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان دوره‌های آموزش الکترونیکی"، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات. ۲۷(۱): ۴۷-۶۵.
۲۰. کیوان آرا، محمود، یزد خواستی، علی، بهرامی، سوسن، مسعودیان، یوسف (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵) (پیاپی ۲۱): ۶۷۳-۶۸۱.
۲۱. محمدی، محمدعلی (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و سنجش آن. تهران. انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

۲۲. ملک زاده، غلامرضا (۱۳۸۹). هوش سازمانی؛ ابزاری قدرتمند در مدیریت شرکت‌های دانش محور. فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد. شماره ۲۲. ۳۰-۴۲.
۲۳. وزیرزاده، سحر (۱۳۹۲). هوش سازمانی؛ مزیت رقابتی پایدار، نشریه بانک آینده، ۱(۳): ۳۲-۳۳.
۲۴. همتی، محمد (۱۳۸۹). ارزیابی میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

ب) انگلیسی

1. Albrecht, K. (2003). "The power of minds at work: organizational intelligence in action", American Management Association.
2. Argote, L. and Ingram, P. (2000). "Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms". *Organizational behavior human decision processes*. 82 (1): 126-150.
3. Bhatt, G. (2001), "Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction between Technologies, Techniques, and People", *Journal of Knowledge Management*, 5(1): 68-75.
4. Chang lee, K. Lee, S. And In. W (2005). "KMPI: measuring knowledge management performance". *Information and management*. 42: 469-382
5. Davis. J. Subrahmanian. E and Websterberg. A (2005). "the global and the local in knowledge management". *Journal of knowledge management*. 9 (1): 101-112.
6. Dishman, Paul L, Calof, M, Jonathan L. (2007). Competitive intelligence: a multiphasic precedent to marketing strategy. *European Journal of Marketing*, 42(7/8): 766-785.
7. Gabbar, H., (2007). "Intelligent topology analyzer for improved plant operation", *Industrial Management & Data Systems*, 107(2): 229-250.
8. Gupta .A. and Macdaniel. J (2002). "Creating competitive advantage by effectively managing knowledge: a framework for knowledge management. *Journal of knowledge management practice*. 3 (2): 40-49.
9. Juhari, A.S. and Stephens, D.P. (2006), "Tracing the origins of competitive intelligence throughout history", *Journal of Competitive Intelligence and Management*, 3(4): 61-82.
10. Kalseth, Karl (1999). "Knowledge management from a business strategy", *perspective Journal*, 13(5): 37-41

11. Liu T. C. & Juang, Y.R. (2002). IPASS - Teacher's Knowledge Management Platform For Teachers Professional Development, Proceeding of 2002 International Conference on Engineering Education, UK, 18 - 22, Aug. 2002.
12. Lopez. S. P, Peon. J.M.M .and Ordas. C.J.V (2004)."Managing knowledge: the link between culture and organizational learning". Journal of knowledge management.8 (6):93-104.
13. Nasabi, Narjes Al-Sadat. Safarpour, A.R (2009). Key Factors in Achieving to an Intelligent Organization in the View of Employee in Shiraz University of Medical Science in 2008. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 3(4): 3492-3499,
14. Nonaka, I. Toyama, R. and Konno, N. (2000)."SECI, Ba, and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation". Long range planning.33 (1): 5-34.
15. Potas, N., Ercetin, S., & Kocak, S. (2010). Multi-dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls' technical education institution (Diyarbakir, anliurfa and Konya/Turkey). African Journal of Business Management, 4 (8), 1644- 1651.
16. Rashid Abdul, Z., Sambasivan, M., and Rahman Abdul, A. (2004). "The Influence of Organizational Culture on Attitudes toward Organizational Change". The Leadership and Organization Development Journal. 25(2):161-179.
17. Simic, Ivana, (2005) , Organizational Learning as A Component of Organizational Intelligence , Information and Marketing Aspect of the Economically Development of the Balkan the Balkan Countries Journal , 32(3):189-196.