

ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی

دکتر میرمحمد کاشف^۱، دکتر میرحسن سیدعامری^۲، محمدرسول خدادادی^۳،
اژدر احمدی^۴

۱ و ۲. استادیار دانشگاه ارومیه

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۴. مربی دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۳/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶/۳۰

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی می‌باشد و حجم نمونه آماری تعداد ۱۷۲ نفر از این جامعه است. در این تحقیق، از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه خرده سیستم مدیریت دانش مارکوارت، و همچنین از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره با روش گام به گام استفاده شده است.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که براساس ضریب همبستگی پیرسون بین خرده سیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (ضرایب همبستگی از ۰/۴۸۴ برای چشم انداز استراتژیک تا ۰/۷۳۷ برای سرنوشت مشترک در معنی دار بوده است). در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان دهنده سطح ۰/۰۱ < است که مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق فیلادر به پیش‌بینی معنی دار خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

کلیدواژه‌های فارسی: هوش سازمانی، مدیریت دانش، ادارات تربیت بدنی.

مقدمه

امروزه، سازمان‌های کمتری از انواع فرهنگ، ساختار و رهبری لازم برای تبدیل قدرت ذهنی جمعی خود به یک مزیت رقابتی قابل توجه استفاده می‌کنند. هدر دادن دانش انسانی و ظرفیت ذهنی در بیشتر سازمان‌ها به اندازه‌ای معمولی و پیش پا افتاده گردیده، که به عنوان حقیقت ناهوشیار زندگی پذیرفته شده است (۶).

از ایجاد دراکر^{۱۶۲} با به کارگیری واژگانی همچون کاردانشی^{۱۶۳}، دانشگر^{۱۶۴} و سازمان دانشی^{۱۶۵}، نوع جدیدی از سازمان‌ها که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن^{۱۶۶} حاکمیت دارد خبر می‌دهد. براساس این نظریه، در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش - نه سهم بیشتری از منابع طبیعی - را به خود اختصاص دهند. به گفته روث^{۱۶۷} در عصر حاضر، تنها راه توسعه پایدار و ایجاد ثروت، تربیت نیروی دانشی است (۱). مفهوم دانش به عنوان یک منبع حیاتی در اقتصادهای جهان مورد تأکید بوده است (۱۹). اخیراً در مدیریت استراتژیک، کانون توجه سازمان‌ها بر مفهوم هر آنچه که یک سازمان به طور جاری می‌داند و هر آنچه از نیاز سازمان به دانستن به منظور رقابتی بودن و چگونگی متحد کردن امکانات به سوی نیازمندی‌ها حکایت دارد، متمرکز شده است (۲۱). در چنین فضایی است که مفهوم مدیریت دانش، به عنوان یک ابزار مدیریتی جهت نیل به اهداف سازمانی معنا می‌یابد. مدیریت دانش، یک استراتژی به منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش است (۱۹). مدیریت دانش، فرایند مدیریت سرمایه فکری^{۱۶۸} سازمان می‌باشد (۲۰). یادگیری سرعت تغییر را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود که سازمان مزیت رقابتی خود را به دست آورد و حفظ کند (۱۲). ری دوگوس^{۱۶۹}، که اندیشمند برجسته‌ای در توسعه مدیریت دانش است، این گونه بیان می‌دارد که توانایی یادگیری سریع تر از رقبا ممکن است تنها مزیت رقابتی پایدار باشد (۱۴). ارتقا و بهبود توانایی یادگیری سازمانی، به عبارتی پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان است. نتیجه حاصل از بحث حاضر این است که وظیفه اصلی مدیریت دانش پایه‌گذاری محیط و شرایط مناسب یادگیری است که در آن کارکنان قادر به هدایت تمامی انواع فعالیت‌های

¹⁶² Drucker

¹⁶³ Knowledge Work

¹⁶⁴ Knowledge Worker

¹⁶⁵ Knowledge Organization

¹⁶⁶ Brain Power

¹⁶⁷ Roth

¹⁶⁸ Intellectual Capital

¹⁶⁹ de Geus A

یادگیری و مبادله یا تسهیم دانش و خرد خود با همکارانشان، مراجعان و سایر صنایع مرتبط باشند. با پیاده‌سازی این شیوه، قدرت بدنی افراد یک سازمان می‌تواند به شکل قدرت ذهنی و فکری سازمان درآید و به عنوان سرمایه سازمان ارائه شود (۱۳).

در میان مدل‌هایی که درباره سازمان یادگیرنده ارائه شده است؛ مدل سیستمی سازمان یادگیرنده مارکوات^{۱۷۰}، مدلی متمایز است. مارکوات ضمن ارائه یک مدل مفهومی جامع که در آن برای مدیریت دانش نیز یک خرده سیستم با ده استراتژی در نظر گرفته، ابزاری (پرسشنامه‌ای) نیز برای سنجش و اندازه‌گیری این مدل مفهومی ارائه کرده است. نظر به اهمیت نقش مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده، در این پژوهش رابطه خرده سیستم مدیریت دانش با هوش سازمانی به صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفته است. مدل سیستمی سازمان یادگیرنده مارکوات دارای پنج زیر سیستم است. این خرده سیستم‌ها عبارت‌اند از: الف - خرده سیستم یادگیری، ب - خرده سیستم سازمان، ج - خرده سیستم افراد، د - خرده سیستم مدیریت دانش، ه - خرده سیستم فناوری (۱۵). استراتژی‌های ده گانه خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده در مدل مارکوات که ملاک عمل در این پژوهش بوده‌اند عبارت‌اند از:

۱. ایجاد مسئولیت مشترک برای جمع‌آوری و انتقال دانش؛
۲. کسب نظام مند دانش بیرونی مربوطه؛
۳. سازماندهی رخدادهای داخلی یادگیری؛
۴. خلاقیت در مورد تفکر و یادگیری؛
۵. تشویق نوآوری و دادن پاداش؛
۶. آموزش در زمینه ذخیره و بازیابی دانش به کارکنان؛
۷. به حداکثر رساندن انتقال دانش در هرزهای سازمان؛
۸. توسعه دادن پایه دانش براساس نیازهای سازمانی و نیازهای یادگیری؛
۹. ایجاد مکانیزم‌هایی برای جمع‌آوری و ذخیره یادگیری؛
۱۰. تغییر سبک یادگیری مدرسه‌ای به یادگیری کاربردی (۱۵).

دومین متغیری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته، هوش سازمانی است. این مفهوم هوش سازمانی مهم است چرا که پارادایم‌های جزئی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را دربر می‌گیرد. دقیقاً به همان اندازه که هوش کودک در زمان پیازه بسیار مهم

¹⁷⁰. Marquardt

بود، استعاره‌هایی که ایده‌های هوش جمعی^{۱۷۱} را در سازمان قابل کاربرد می‌کند، مهم خواهند بود. بررسی ساختارهای نامطلوب و فرایندهای جمعی، تنها قسمتی از نیاز به توسعه هوش سازمانی را تشکیل می‌دهند. تمرکز اصلی هوش سازمانی بر دانش است، اما حوزه‌ای فراتر از آن را نیز دربر می‌گیرد. تعریف از یک نقش آفرین، یک فرد یا جمعی که سازمان باهوش را تشکیل می‌دهند عبارت‌اند از اینکه: هوش به‌طور شدیدی مرتبط با توانایی یک شخص یا مجموعه‌ای از اشخاص در تمییز دادن مشخصات دانش فرهنگی، و به‌طور ویژه در تشخیص، ارتباط دادن، دستکاری کردن و کاربرد مؤثر و کارآمد آن دانش‌ها در تنوع محیط‌های پدیداری^{۱۷۲} می‌باشد (۷). هوش سازمانی، قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل است. در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی، و عمل مؤثر پایه ایجاد دانش می‌باشد (۱۸). هلال و همکاران^{۱۷۳}، هوش سازمانی را تابعی از پنج زیر سیستم شناختی: ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی‌نفعان، مدیریت دانش و فرایندهای استراتژیک می‌دانند (۱۷). از تمام تعاریف ارائه شده در مورد هوش سازمانی، تعریف و مؤلفه‌هایی که آلبرخت^{۱۷۴} (۲۰۰۲) از هوش سازمانی ارائه می‌کند؛ جامع به نظر می‌رسد. آلبرخت تعریف خود را مبتنی بر این استدلال (قانون آلبرخت) می‌داند که هنگامی که افراد باهوش در یک سازمان جمع می‌شوند به سوی کند ذهنی و کم هوشی جمعی گرایش پیدا می‌کنند و آن (هوش سازمانی) را به عنوان استعداد و ظرفیت در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمان تعریف می‌کند (۵). هفت مؤلفه هوش سازمانی مورد نظر آلبرخت که ملاحظات عمل در این پژوهش بوده است، عبارت‌اند از:

۱. چشم انداز استراتژیک^{۱۷۵}: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود.
۲. سرنوشت مشترک^{۱۷۶}: هنگامی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، احساس داشتن هدف مشترک می‌نمایند و تک تک افراد به صورت جبری، موفقیت سازمان را درک می‌کنند.

¹⁷¹. Collective Intelligence

¹⁷². Phenomenal Enviroments

¹⁷³. Halal etal

¹⁷⁴. Albrecht

¹⁷⁵. Strategic Vision

¹⁷⁶. Shared Fate

۳. میل به تغییر^{۱۷۷}: تغییر نشان‌دهنده چالش، کسب تجارب جدید و مهیج است و به عبارت دیگر، شانس برای شروع کار و فعالیتی جدید می‌باشد. افراد در چنین محیط‌هایی نیاز به باز آفرینی مدل و الگوی کسب و کار را به عنوان یک چالش مهیج و مطلوب که فرصتی برای یادگیری روش‌های جدید کامیابی است، به خوبی احساس می‌کنند.
۴. روحیه^{۱۷۸}: جدا از عنصر سرنوشت مشترک، عنصر روحیه با میل به اعطای بیش از حد استاندارد درگیر است. روان‌شناسان سازمانی به تلاش‌های دلخواه^{۱۷۹} به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود، اشاره دارند. در یک سازمان با روحیه پائین، کارکنان به میزان اصولی و منطقی به شغل و وظیفه شان عمل نمی‌کنند.
۵. اتحاد و توافق^{۱۸۰}: افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند. مسئولیت‌ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط وضع نمایند.
۶. کاربرد دانش^{۱۸۱}: این روزها بیش از پیش، اقداماتی که منجر به پیروزی یا شکست در یک سازمان شده اند اساساً به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد، به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده است، وابستگی دارد.
۷. فشار عملکرد^{۱۸۲}: در یک سازمان هوشمند هر یک از مجریان بایستی موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. اما این امر زمانی بیشترین اثر را خواهد داشت که تحت عنوان یک مجموعه خود تحمیل از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد (۲).
۸. کارل آلبرخت (۲۰۰۳) در مقاله ای با عنوان هوش سازمانی و مدیریت دانش با رویکرد خارج از واحد سازمانی، مدلی را ارائه می‌کند که در آن مدیریت دانش را با چهار کلید توانبخش

¹⁷⁷. Appetite For Change

¹⁷⁸. Heart

¹⁷⁹. Discretionary Efforts

¹⁸⁰. Alignment and Congruence

¹⁸¹. Knowledge Deployment

¹⁸². Performance Pressure

خود به همراه هفت کلید هوش سازمانی، یک جنبه اجرایی قوی معرفی کرده است و از آن برای رسیدن به توسعه قابل درک سازمان‌ها به عنوان هوش سازمانی برخوردار یاد می‌کند. ابزری و ستاری (۱۳۸۵) در تحقیقی ضمن بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و تمامی مؤلفه‌های آن با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۹). خدادادی (۱۳۸۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد، با به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی به این نتیجه رسید که بین پنج مؤلفه سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (۲۴).

پریچمرین و واسیلاچ (۲۰۰۷) در تحقیقی، راه‌های شناسایی هوش سازمانی دانشگاه و نحوه اندازه‌گیری آن را بررسی کرده‌اند. در این راستا، مهم‌ترین اقدامات انجام شده عبارت‌اند از: تعریف و توصیف مشخصات سازمانی دانشگاه‌ها که به نوبه خود و با شیوه‌های خاص اجرای استراتژی‌های هوش سازمانی را تحقق می‌بخشد و استانداردهای هوش سازمانی را نسبت به دانشگاه‌ها تطبیق می‌دهد و به بررسی مشخصات عرصه مباحث مربوط به هوش می‌پردازد. روشی که الگوی دانشگاه سنتی تغییر پیدا می‌کند و بالاخره از بین می‌رود، از طریق محرک اجتماعی که انواع مختلف هوش سازمانی را در دانشگاه‌ها به وجود می‌آورد و از دستاوردهای نوین مدل جدید دانشگاه می‌باشد. (۲۷)

غیر از سه تحقیق انجام شده مذکور پیرامون موضوع، تا زمان پایان یافتن کار این پژوهش هیچ گونه تحقیق دیگری در پایگاه‌های اطلاعات علمی داخل و خارج کشور به ثبت نرسیده است. بنابراین پژوهش حاضر به منظور فراهم‌سازی شواهدی از رابطه بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن انجام گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی بوده است. حجم جامعه آماری مذکور تعداد ۱۸۵ نفر بوده‌اند. بر این اساس، تعداد ۱۸۵ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت تعداد ۱۷۲ مورد که اطلاعات آنها قابل استخراج بود، از مجموع ۱۷۹ پرسشنامه جمع‌آوری شده، ملاک عمل قرار گرفت.

ابزار اندازه‌گیری

۱. پرسشنامه خرده سیستم مدیریت دانش^{۱۸۳} (یکی از خرده سیستم‌های پنج گانه سازمان یادگیرنده است): برای سنجش و اندازه‌گیری خرده سیستم مدیریت دانش از پرسشنامه‌های مربوط به خرده سیستم مدیریت دانش در پرسشنامه نیمرخ سازمان یادگیرنده مارکوات^{۱۸۴} استفاده شد (۱۵). این آزمون ۱۰ سؤال (عبارت) دارد که روایی صوری آن مورد تأیید استادان اهل فن قرار گرفت. در مورد پایایی آزمون مذکور که با روش ضریب آلفای کرونباخ و اجرا روی یک گروه ۱۵ نفره در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی انجام شد، عدد ۰/۸۴۱ به دست آمد.

۲. جهت سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت^{۱۸۵} (۲۰۰۳)، استفاده شد. روایی صوری ۳۵ سؤال این پرسشنامه ۴۹ سؤالی توسط ستاری قهفرخی (۱۳۸۵) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد مورد تأیید استادان مدیریت قرار گرفت. در مورد پایایی آزمون که با روش ضریب آلفای کرونباخ روی یک گروه ۱۵ نفره در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی اجرا شد، عدد ۰/۸۶۸ به دست آمد. پایایی مؤلفه‌های هوش سازمانی نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای چشم‌انداز استراتژیک عدد ۰/۷۹، سرنوشت مشترک ۰/۸۰۴، میل به تغییر ۰/۷۷۶، اتحاد و توافق ۰/۸۱، روحیه ۰/۹۱۳، کاربرد دانش ۰/۷۶۹ و فشار عملکرد ۰/۸۴۵ به دست آمد.

نتایج و یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو SPSS 14 پس از جمع‌آوری داده‌ها، از طریق نرم افزار سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. برای بررسی رابطه بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین برای تعیین مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده خرده سیستم مدیریت نیز برای دانش، از تحلیل رگرسیون چند متغیره با روش گام به گام استفاده گردید. آزمون آزمون میانگین خرده سیستم مدیریت دانش مورد استفاده قرار گرفت.

¹⁸³ . Marquardt Organizational Learning Systematic Model

¹⁸⁴ . Marquardt

¹⁸⁵ . Albrecht Organizational Intelligence Profile

یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱، حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن و خرده سیستم مدیریت دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن

و خرده سیستم مدیریت دانش

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
۱	هوش سازمانی	۱۰۹/۲۸۳	۲۳/۵۸۱
۲	چشم انداز استراتژیک	۱۵/۲۸۳	۴/۶۰۶
۳	سرنوشت مشترک	۱۶/۳۸۳	۴/۲۴۷
۴	میل به تغییر	۱۴/۳۳۳	۴/۴۴۰
۵	روحیه	۱۶/۳۵۰	۳/۶۹۰
۶	اتحاد و توافق	۱۶/۶۱۶	۳/۷۷۳
۷	کاربرد دانش	۱۴/۸۸۳	۳/۵۷۰
۸	فشار عملکرد	۱۵/۸	۳/۷۱۳
۹	خرده سیستم مدیریت دانش	۳۲/۴۳۳	۷/۳۹۹

جدول شماره ۲، نتایج حاصل از آزمون رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی با خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده را براساس ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی با خرده

سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده

ردیف	متغیرها	ضریب پیرسون	سطح معنی داری
۱	هوش سازمانی	۰/۷۸۲**	۰/۰۰۱
۲	چشم انداز استراتژیک	۰/۴۸۴**	۰/۰۰۱
۳	سرنوشت مشترک	۰/۷۳۷**	۰/۰۰۱
۴	میل به تغییر	۰/۶۸۵**	۰/۰۰۱
۵	روحیه	۰/۶۷۵**	۰/۰۰۱
۶	اتحاد و توافق	۰/۶۹۸**	۰/۰۰۱
۷	کاربرد دانش	۰/۶۸۹**	۰/۰۰۱
۸	فشار عملکرد	۰/۶۸۷**	۰/۰۰۱

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و همچنین بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشته است. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، ضریب همبستگی سرنوشت مشترک با خرده سیستم مدیریت دانش در بالاترین حد (۰/۷۳۷) و ضریب همبستگی چشم‌انداز استراتژیک با خرده سیستم مدیریت دانش در پایین‌ترین حد (۰/۴۸۴) بوده است.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای پیش‌بینی

خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده

مؤلفه	ضرایب غیر استاندارد بتا	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده بتا	مقدار t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۵/۷۰۷	۱/۴۴۴	-	۳/۹۵۳	۰/۰۰۱
سرنوشت مشترک	۳/۳۹۱	۰/۵۵۹	۰/۴۱۲	۶/۰۷۲	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۱/۹۵۴	۰/۵۶۰	۰/۲۴۸	۳/۴۹۰	۰/۰۰۱
اتحاد و توافق	۲/۱۰۹	۰/۶۶۶	۰/۲۳۴	۳/۱۶۹	۰/۰۰۲

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، در تحلیل رگرسیون گام نهایی سه مؤلفه سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق برای پیش‌بینی خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده وارد معادله رگرسیون شده‌اند؛ به ترتیب سرنوشت مشترک با ضریب استاندارد بتا ۰/۴۱۲، کاربرد دانش ۰/۲۴۸، و اتحاد و توافق ۰/۲۳۴. توان پیش‌بینی معنی‌داری را برای خرده سیستم مدیریت دانش داشته‌اند. این ضرایب استاندارد بتا بدین معنی است که به ازای یک واحد تغییر در هر کدام از مؤلفه‌های هوش سازمانی، به میزان ضریب استاندارد بتای همان مؤلفه، تغییر در خرده سیستم مدیریت دانش رخ می‌دهد. براساس جدول شماره ۳، معادله رگرسیون نهایی (طی سه گام در تحلیل رگرسیون گام به گام) برای پیش‌بینی خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده در جامعه مورد مطالعه به شرح زیر است:

$$\text{(اتحاد و توافق)} + \text{(کاربرد دانش)} + \text{(سرنوشت مشترک)} = \text{خرده سیستم مدیریت دانش}$$

۲/۱۰۹ + ۱/۹۵۴ + ۰/۴۱۲ + ۳/۳۹۱ + ۵/۷۰۷ = خرده سیستم مدیریت دانش

جدول شماره ۴، نتایج حاصل از مقایسه میانگین نمره خرده سیستم مدیریت دانش آوری شده از جامعه آماری با میانگین فرضی ۳ را نشان می‌دهد. جمع

جدول ۴. مقایسه میانگین نمره خرده سیستم مدیریت دانش جمع آوری شده
از جامعه آماری با میانگین فرضی ۳

متغیر	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t محاسبه شده
خرده سیستم مدیریت دانش	۳/۲۷۷۹	۰/۷۵۵۳۸	۱۷۱	۴/۸۲۵

محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ t بر اساس یافته‌های جدول شماره ۴، درصد بیشتر است. بنابراین میانگین نمره خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده در جامعه آماری مورد مطالعه، بیشتر از حد متوسط (بیشتر از ۳) بوده است و می‌توان نتیجه گرفت که جامعه مورد مطالعه از نظر سازمان یادگیرنده بودن در خرده سیستم مدیریت دانش نمره مورد قبول را به دست آورده است.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس جدول شماره ۲، بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در جامعه آماری مورد مطالعه، رابطه وجود دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌گردد میزان این رابطه نسبتاً قوی است. این نتیجه را تا حدودی می‌توان با تحقیقات ابزری و ستاری (۱۳۸۵) و همچنین خدادادی (۱۳۸۶) مبنی بر وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی همخوان دانست، زیرا دانش و دانایی در سازمان متأثر از فرهنگ سازمانی است و از طرف دیگر خاستگاه هوش سازمانی، هوش است و هوش نیز خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر فرهنگ قرار دارد. از آنجایی که کارل آلبرخت (۲۰۰۳) در مقاله‌ای با عنوان هوش سازمانی مدیریت دانش با رویکرد خارج از واحد سازمانی مدلی را ارائه کرده است که در آن مدیریت دانش را با چهار کلید توانبخش خود، به همراه هفت کلید هوش سازمانی یک جنبه اجزایی قوی معرفی، و از آن برای رسیدن به توسعه قابل درک سازمان‌ها به عنوان هوش سازمانی برخوردار یاد می‌کند. بنابراین وجود رابطه بین خرده سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی، معنی دارتر و توجه به آنها برای بهره‌برداری بیشتر برای رسیدن به اهداف در ادارات تربیت بدنی ضروری می‌نماید.

نظر به اینکه هیچ گونه مطالعه دیگری در این زمینه وجود ندارد، بنابراین نمی‌توان اطلاعات حاصل از این پژوهش را با مطالعات دیگر مقایسه کرد و فقط برای روشن شدن و مورد توجه قرار گرفتن این بحث می‌توان یافته‌های حاصل از این پژوهش را با مفاهیمی که توسط صاحب‌نظران این حوزه از علوم مدیریت بسط داده شده است، مقایسه کرد. یافته‌های این پژوهش با مفاهیمی که هلال و همکاران (۲۰۰۰) مطرح می‌کنند، مبنی بر اینکه هوش سازمانی تابعی از پنج

خرده سیستم شناختی است که مدیریت دانش یکی از آنها می‌باشد، همخوانی دارد. همچنین یافته‌های این تحقیق با نظر یالس (۲۰۰۵) که هوش سازمانی را دربرگیرنده یادگیری سازمانی و مدیریت دانش می‌داند؛ همخوانی است. در نهایت یافته‌های این پژوهش با تعریف مک مستر (۱۹۹۶) از هوش سازمانی تحت عنوان قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل، در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه ایجاد دانش، همخوانی دارد.

یافته‌های جدول شماره ۲، حاکی از وجود رابطه میان تک تک مؤلفه‌های هفت گانه هوش سازمانی با متغیر خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده می‌باشد. این نتیجه را نیز تا حدودی می‌توان با یافته ابزری و ستاری (۱۳۸۵) مبنی بر وجود رابطه بین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی همخوان دانست، ولی در دو مؤلفه چشم انداز استراتژیک و فشار عملکرد که با فرهنگ سازمانی در تحقیق خدادادی (۱۳۸۶) رابطه نداشتند، همخوانی ندارد. با وجود اینکه بر حسب ضرایب همبستگی ساده، نظیر همبستگی پیرسون امکان تعیین نوع رابطه وجود ندارد، ولی حداقل، امکان این نتیجه گیری احتمالی وجود دارد که گفته شود تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی (حداقل براساس ۳۵ سؤالی که در این تحقیق در زمینه هوش سازمانی مورد استفاده قرار گرفت) احتمالاً به طور قابل توجهی در خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده اهمیت دارند. این احتمال را با توجه به خصوصیات افراد هوشمند و در سطح وسیع تر خصوصیات سازمان‌های هوشمند که دارای ویژگی‌هایی از جمله: آرزومند و پذیرنده کنجکاوی، ثابت اما منعطف در پاسخ دادن و توانا در یادگیری سریع می‌توان یافت. (۲۳) سهم دانش بسیار زیاد است، و در دنیای پر رقابت امروزی و جهان سریع رشدکننده، شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی و هم غیردولتی به‌طور ثابت در جست‌وجوی روش‌ها و تکنیک‌هایی زبده برای خلق، ذخیره، غنیمت گرفتن، مدیریت، سازماندهی، پخش، آمیختن و باز یافتن دانش‌اند. بنابراین ساختن هوش سازمانی یک مدیریت دانش ابتدایی است که مدیران، تحلیل‌گران سیستم‌ها و دیگران در بخش‌های رقابتی نیازمند آن هستند. (۲۲)

یافته‌های جدول شماره ۳ نیز نشان می‌دهد که از بین هفت مؤلفه هوش سازمانی، صرفاً سه مؤلفه سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق دارای توان پیش‌بینی معنی‌دار برای مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند. این یافته نیز با توجه به نظر دراگر که با به‌کارگیری واژگانی همچون کاردانشی، دانش‌گرو سازمان دانشی ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها را خبر می‌دهد که در آنها به‌جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد، کاربرد دانش را در استراتژی مدیریت دانش نمایان می‌کند تا مدیران و کارکنان همراه با توافق و اتحاد در ساختن سرنوشت مشترک خود در راستای اهداف سازمانی خویش قدم بردارند (۱). در واقع این بخش

از یافته‌ها، مؤلفه‌هایی را که از طریق آن می‌توان مدیریت دانش را تعالی و بهبود بخشید، معرفی می‌کنند، و در نهایت بهبود و تعالی خرده سیستم مدیریت دانش در راستای داشتن یک سازمان یادگیرنده براساس آنچه در بخش بیان مسئله بیان گردید، موجب تحصیل و حفظ قدرت رقابتی سازمان و در نهایت حضور موفقیت آمیزتر سازمان در محیط خود و بقای پایدار آن می‌شود. در پایان، چند پیشنهاد کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به اهمیت موضوع و براساس مدل‌هایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت؛ مدیران سازمان تربیت بدنی تک تک استراتژی‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌ای هوش سازمانی را در سازمانشان مورد اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد قرار دهند. این مسئله باعث ارتقای خرده سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی می‌شود که در تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده و هوشمند مورد نیاز است؛
۲. تمامی موانعی که در برابر استقرار شرایط جدید (متغیرهای مورد مطالعه) مقاومت می‌کنند، بررسی و رفع شوند. نقش رهبری تحول آفرین و تعهد مدیران عالی سازمان به داشتن سطح مطلوبی از هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در چنین وضعیتی خود نمایی می‌کند؛
۳. ایجاد تغییر در دانش کارکنان سازمان‌ها نسبت به روندهای جدید اداره کسب و کار و ایجاد شرایطی جهت تحصیل تجارب عملی برای کارکنان، منجر به تغییر نگرش کارکنان و در نهایت تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی خواهد شد؛
۴. تدوین ساختارها، مقررات، روش‌ها و رویه‌های لازم در راستای متغیرهای مورد مطالعه ضروری به نظر می‌رسد؛
۵. پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که باعث ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی در سازمان شود؛
۶. ایجاد زیرساخت‌های توانمند سخت افزاری و نرم افزاری؛
۷. با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر توان معنی‌دار برخی از مؤلفه‌ها در تعالی خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده، تأکید ویژه بر مؤلفه‌های سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق در سازمان‌ها مهم است.

منابع:

۱. الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۸۰). گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی. تهران: انتشارات صفار، چاپ اول، ص: ۵۱.

۲. ابزری، مهدی؛ اعتباریان، اکبر و ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۵). هوش سازمانی و جلوگیری از کندذهنی جمعی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی. تهران: صص: ۱۱-۱۴.
۳. ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۴). آیا می‌دانید چه فرهنگی بر سازمان شما حاکم است؟، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی. تهران: صص: ۸-۱۲.
۴. شیرین، علی (۱۳۸۱). مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی سابق در تهران.
5. Albrecht, Karl.(2003). "The power of minds at work: organizational intelligence in action". Amacom, V4, N2, pp.83-135, New York.
6. Albrecht, Karl.(2003). Organizational intelligence and Knowledge Management: Thinking Outside the Silos, pp.1-17, available at: www.karlalbrecht.com
7. Yolles, Maurice.(2005). "Organizational intelligence". The Journal of Workplace learning. V17, N1/2, 99-114
۸. خان‌زاده، حمید (۱۳۸۶). هوش سازمانی چیست؟. دنیای کامپیوتر و ارتباطات، پایگاه تخصصی نرم افزار ایران.
۹. ابزری، مهدی و ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۶). رابطه هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در شرکت مبارکه فولاد اصفهان. مجموعه مقالات کنفرانس بین المللی مدیریت دانش.
10. Sanderson, Stuart M.(1998). "New approaches to strategy: new ways of thinking for the millennium". Management Decision, V36, N1, PP.9-13.
۱۱. سیدعامری، میرحسن (۱۳۸۵). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری در مدیران تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی. طرح پژوهشی دانشگاه ارومیه، ارومیه: صص: ۱۱۳-۱۱۵.
۱۲. رادینگ، آلن (۱۳۸۳)، مدیریت دانش، ترجمه محمدحسین لطیفی، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت، ص: ۷۴.
۱۳. سبحانی‌نژاد، مهدی؛ شهائی، بهنام و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵). سازمان یادگیرنده، چاپ اول، تهران: نشر یسطرون، صص: ۱۰۵-۱۰۶.
۱۴. کندی، کارول (۱۳۸۴). نخبگان مدیریت، ترجمه مهدی ایران‌نژاد، چاپ اول، کرج: انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت و نشر مدیران، ص: ۸.

۱۵. مارکوارت، مایکل جی (۱۳۸۵)، ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه محمد رضا زالی، چاپ اول، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، ص: ۷۳-۸۸.
16. Albercht, Karl. (2002). *Organizational Intelligence Profile*, V2, N1, pp.4-16, available at: www.karlalbrecht.com
17. Liebowitz, Jay. (2000). *Organizational Intelligence: A Knowledge Management Primer*. CRC Press, pp.1-4, Florida.
18. McMaster, Michael D. (1996). *The Intelligence Advantage: Organising for complexity*. Butterworth-Heinemann, pp.1-9, Boston.
19. Meyer, Bertolt. Sugiyama, Kozo. (2007) *The concept of knowledge in KM: a dimensional model*. *Journal of Knowledge Management*. V11, N1, pp.17-35, available at: www.emeraldinsight.com
20. Siliv, Richard. Cuganesan, Suresh. (2006). *Investigative the management of Knowledge for competitive advantage*. *Journal of Intelligence Capital*. V7, N3, pp.309-323, available at: www.emeraldinsight.com
21. Zack, M.H. (1999). *Developing a knowledge strategy*. *California Management Review*. V41, N3, pp125-145.
22. Liebowitz, Jay. (2000). *Building Organizational Intelligence: A Knowledge Management Primer*, 1st edition, V23, N8, pp8-10, available at: *The Acm Digital Library*.
23. *Towards Organizational Intelligence*. (2004), Veryard Projects Ltd, available at: <http://www.veryard.com/kmoi/orgint.htm>.
۲۴. خدادادی، محمد رسول. (۱۳۸۶). رابطه هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. پایان نامه آماده دفاع کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
۲۵. دفت، ریچارد ال (۱۳۷۸). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، جلد دوم، چاپ چهارم.
۲۶. رابینز، استیفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، جلد سوم.
27. Prejmerean, Mihaela. Vasilache, Simona. (2007). *Standards and markets for university-originated organizational intelligence*, Academy of Economic Studies, Bucharest.