

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷، بهار و تابستان ۱۳۹۱

تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)

غلامعلی طبرسا

دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

سکینه حاتمی*

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شهیدبهشتی

رقیه ابدالی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شهیدبهشتی

چکیده

علی‌رغم شناسایی دانش به عنوان منبع مهم مزیت رقابتی، مطالعات کمی پیرامون این که چگونه سازمان‌ها در واکنش برابر تغییرات محیطی، دانش را به طور پویا خلق می‌کنند وجود دارد. با توجه به این که سازمان‌ها در قرن بیست و یکم بر توانایی‌های ذهنی خود برای به‌کارگیری استعدادها و خلق دانش متمرکز شده‌اند، هدف این مطالعه بررسی ارتباط هوش سازمانی با خلق دانش است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان یک سازمان صنعتی به تعداد ۸۰۰ نفر و نمونه آماری ۱۴۰ نفر است که به روش تصادفی انتخاب گردیدند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری از طریق پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و خلق دانش چوی و لی، به وسیله نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون تک متغیره و چند متغیره (گام به گام)، آزمون t برای نمونه‌های مستقل و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. یافته‌های به دست آمده از آزمون فرضیات، حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، هم‌سویی و تجانس، روحیه، به‌کارگیری دانش و فشار عملکردی) با خلق دانش بود ($P < 0/05$). علاوه بر این در ارتباط ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با هوش سازمانی بین سابقه خدمت و تحصیلات با هوش سازمانی افراد ارتباط معناداری دیده شد.

کلید واژه‌ها: هوش سازمانی، دانش، خلق دانش.

management_is@yahoo.com

* نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۲/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۳/۲۲

Verification of relationship between organizational intelligence and knowledge creation Case of: staff of an industrial company

Gholam Ali Tabarsa

Associate Professor of Shahidbeheshti University

Sakineh Hatami

Master of Public Management Shahidbeheshti University

Roghaieh Abdali

Master of Public Management Shahidbeheshti University

Abstract

Despite the knowledge recognized widely as a vital source of competitive advantage, there is a little understanding of how organizations create and manage knowledge dynamically. In the twenty-first century, organizations have focused on their mental abilities to use their talents and knowledge creation. Therefore, this research aims to investigate the relationship between organizational intelligence and knowledge creation. The research population of this study consisted of 800 employees from an industrial organization of which 140 were randomly selected. This study is a descriptive-correlation research. Research data was collected using questionnaires introduced by Albrecht organizational intelligence and Choi & Lee knowledge creation. Data analysis was administered by SPSS software using simple regression and stepwise regression test, independent t-test, and one-way ANOVA analysis. According to the results, organizational intelligence and its components (Strategic vision, shared fate, appetite for change, alignment and congruence, heart, knowledge deployment and performance pressure) have positive and meaningful relationship with knowledge creation ($p < 0/05$). Furthermore, in association of personnel demographical features with organizational intelligence, a significant relationship was found between work experience and educational background of employees with their organizational intelligence.

Key words: Organizational intelligence, Knowledge, Knowledge creation

مقدمه

دراکر با به کارگیری واژگانی هم چون کار دانشی، دانشگر و سازمان دانشی خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها را می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند، نه سهم بیشتری از منابع طبیعی. دانش منبع بالقوه‌ای است که کشف‌کننده منابع دیگر است و درون داده‌های سازمان را ابدی و لایزال می‌سازد (Alvani & Danayifard, 2009, p.283). بدین ترتیب قدرت در آینده

قدرت دانش خواهد بود (Klint & Verhoef, 2002, p.142) و سازمان‌هایی از این قدرت برخوردار خواهند بود که خود به خلق دانش پرداخته (Mitchell & Boyle, 2010, p.67) و از خلق و تسهیم دانش در فضای سازمانی حمایت کنند.

هوش سازمانی به عنوان عنصری که بر خلق دانش تاثیر گذار است، در تحقیقات اخیر توجه بسیاری از محققان (Potas, Ercetin & Kocak, 2010; Stalinski, 2004; Akgün, Byrne & Keskin, 2007; Erçetin, Cetin & Potas, 2007) را به خود جلب کرده است. آن توانایی سازمان در استفاده از دانش افراد برای هماهنگ کردن راهبردها و فنون اثربخش در واکنش نسبت به تغییرات غیر منتظره بازار می‌باشد (Resto, 2009, p.11). اگر چه اهمیت خلق دانش بر مؤسسات پوشیده نیست، روش‌های محدودی برای خلق دانش شناخته شده است (Un & Cuervo-cazurra, 2004, p.s27). برخی شهود را عامل خلق دانش دانسته و برخی مانند آرگوت و همکاران سرمایه گذاری در سرمایه انسانی، پاداش‌ها و انگیزاننده‌ها، تجربیات و شبکه‌های غیر رسمی را عامل تسهیل کننده خلق دانش می‌دانند (Sheriff & Xing, 2006, p.531). اما امروزه برخی صاحب‌نظران از جمله استان هاوس و پمبرتن (۱۹۹۹) بیان می‌دارند هوش سازمانی که از ماهیت پویایی برخوردار است، از طریق استدلال و یادگیری منتج به تولید دانش به موقع و مرتبط می‌شود (Stonehouse & Pemberton, 1999, p.134). سازمان‌های هوشمند به دلیل این که روی دارایی‌های نامشهود خود بیشتر سرمایه گذاری می‌کنند، سطوح بالاتری از عایدات دانشی را کسب می‌کنند و عملکرد خیلی بهتری دارند (Resto, 2009, p.11). بنابراین انتظار می‌رود که سازمان‌ها به طور مستمر برای شناسایی تواناییها و ضعف‌ها، سرعت بخشیدن به اقدامات و بهبود کیفیت فرآیندها اقدام کنند.

با توجه به اهمیت خلق دانش و هوش سازمانی در پاسخ‌گویی به محیط متغیر امروزی، مطالعه ادبیات، وجود شکاف‌های بسیاری پیرامون این موضوعات را آشکار می‌کند. با وجود اهمیت موضوع، هنوز به مطالعات بیشتر برای روش‌تر شدن مطلب، احتیاج است. هدف از انجام این تحقیق پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین هوش سازمانی و خلق دانش است. به عبارت دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که آیا بین هوش سازمانی و خلق دانش در جامعه مورد مطالعه رابطه وجود دارد؟

خلق دانش

دانش مفهومی چندوجهی است و تعاریف متعددی از آن شده است (Walsh, Bhatt & Martunek, 2009, p.263). نوناکا، توایاما و کونو (۲۰۰۰) دانش را به عنوان باورهای تعدیل شده صحیح تعریف کرده و آن را پویا می‌دانند؛ زیرا در بین افراد و به واسطه تعاملات بین آنها خلق می‌شود

(Nonaka et al., 2000, p.7)؛ در طی فرآیند خلق دانش، دانش پنهان و آشکار افراد و واحدها تسهیم و ترکیب می شود و در این راستا، ارزش دانش ویژه که اغلب از مشارکت با همکاران خارجی، به خصوص دانش افراد واحدهای مختلف سرچشمه می گیرد، دارای اهمیت وافر است (Adenfelt & Lagerstrom, 2006, p.192). خلق دانش، فرآیندی نیست که قابل نمایش در قالب نقشه باشد، بلکه یک پدیده چند منبعی^۱ است. علاوه بر این، خلق دانش مرتبط با راهبرد و رهبری سازمانها از نظر چالاکتی است؛ در نتیجه بخش حیاتی مدیریت دانش به شمار می رود (Mcadam, 2004, p.698) و باید به صورت خلاقانه مدیریت شود. نوناکا و تاکیشی (۱۹۹۵) برای خلق دانش مدل SECI^۲ را پیشنهاد می کنند که به طور گسترده ای در ادبیات تجربی و نظری مورد استفاده قرار گرفته است (Martin-de-castro, Lopez, 2008, p.223). مدل آنها بر مبنای نظر پولانی (۱۹۹۶) - تمایز بین دانش آشکار و ضمنی - می باشد (Walsh et al., 2009, 263). در این مدل خلق دانش از طریق چهار نوع تغییر بین دانش ضمنی و آشکار روی می دهد (۱) از دانش ضمنی به دانش ضمنی (اجتماعی سازی) (۲) از دانش آشکار به دانش آشکار (ترکیب) (۳) از دانش ضمنی به دانش آشکار (بیرونی سازی) (۴) از دانش آشکار به دانش ضمنی (درونی سازی) (Choi & Lee, 2002, p.176). خلق دانش به واسطه این چهار مرحله که به شکل مارپیچی با هم در تعاملند، روی می دهد (Nonaka & Teece, 2001, p.20). توضیحات این چهار مرحله در ادامه آورده شده است:

۱.۱ اجتماعی سازی: از طریق تعامل بین افراد شکل می گیرد. در این جا یک فرد می تواند دانش ضمنی را بدون استفاده از زبان به دست آورد. کارآموزان در حین کار تحت نظارت قرار می گیرند و تخصصها را نه از طریق زبان، بلکه به واسطه مشاهدات، تقلید و تمرین یاد می گیرند. کلید به دست آوردن دانش ضمنی تجربه است، بدون شکلی از تسهیم تجربه برای افراد بسیار مشکل است که تفکراتشان را با هم تسهیم کنند (Nonaka, 1994, p.19). اجتماعی سازی موقعیتی است که اعضای سازمان ارزشها، اصول و باورهای مشترک، استعاره ها، تمثیلهای، مدل‌های شفاف سازی ایده ها، مفاهیم، طرح مدل‌های ذهنی و اطلاعات موجود را به اشتراک می گذارند (Martin-de-castro et al., 2008, p.226). بنابراین برای اجتماعی سازی بایستی مدیریت، زمینه تعاملات مناسب بین افراد را فراهم آورد.

¹ Multisource

² Socialization-Composition-Externalization-Internalization

۲. **ترکیب:** در ترکیب، با استفاده از تعاملات اجتماعی، دانش آشکار بین افراد مبادله می شود. افراد، دانش را از طریق سازوکارهای مبادله، مانند جلسات و گفت و گوهای تلفنی، شکل دهی مجدد اطلاعات موجود - دسته بندی، افزودن، طبقه بندی مجدد و مفهوم سازی مجدد دانش آشکار - منتقل و ترکیب می کنند که این می تواند به خلق دانش جدید منجر شود (Nonaka, 1994, p.19). در این مرحله استفاده از فناوری اطلاعات در شکل گیری دانش جدید نقش بسیار مهمی ایفا می کند.

۳. **بیرونی سازی:** بیرونی سازی عمل کدگذاری یا تبدیل دانش ضمنی به آشکار است و در تعاملات رسمی مانند مصاحبات تخصصی روی می دهد (Schulze & Hoegl, 2006, p.214). با بیرونی سازی امکان تسهیم دانش، به وجود آمده و مبنایی برای ایجاد دانش جدید شکل می گیرد. مفهوم خلق در توسعه تولیدات جدید یا چرخه کنترل کیفیت مثالی از این فرآیند است که با تبدیل دانش ضمنی به آشکار امکان بهبود فرآیند تولید را برای کارکنان فراهم می آورد (Nonaka et al., 2000, p.9).

۴. **درونی سازی:** درونی سازی فرآیند تبدیل دانش آشکار به ضمنی است. از طریق این فرآیند، دانش آشکار خلق شده در سراسر سازمان منتشر شده و به وسیله افراد تبدیل به دانش ضمنی می شود. درونی سازی به شدت در ارتباط با یادگیری در عمل است. برای مثال برنامه های آموزشی می توانند به کارآموزان برای درک خود و سازمانشان کمک کنند. افراد با خواندن اسناد یا دفترچه ها در مورد شغل و سازمانشان می توانند دانش آشکار نوشته شده در اسناد را برای غنی سازی دانش ضمنی خود درونی سازی کنند (Nonaka, 2000, p.10). هنگامی که شرکت لحظات یا شرایطی را طی می کنند که شرایط قطعی تاریخی اش عوض می شود و شیوه های فهم و انجامش تغییر می کند، خلق دانش از طریق درونی سازی پدیدار می شود (Martin-de-castro et al., 2008, p.226).

هوش سازمانی

در رابطه با هوش سازمانی؛ هووارد گاردنر محقق و روان شناس دانشگاه هاروارد ادعا می کند؛ همان گونه که انسانها از هوش چندگانه^۱ ای برخوردارند، سازمانها نیز هوش های متعددی دارند. هوش سازمانی توجه سازمان را به سمت موضوعات مرتبط با اثربخشی سوق داده و سازمانها را در به کارگیری نیروهای بالقوه خود یاری

^۱ Multiple Intelligence

می دهد (Stalinski, 2004, p.56). محققان مختلف، تعاریف زیادی برای هوش سازمانی مطرح کرده اند که برخی از این تعاریف در جدول ۱ آورده شده است.

جدول (۱): تعاریف هوش سازمانی

نویسنده: تعریف؛ منبع

چوی (۱۹۹۵): هوش سازمانی، یک فرآیند یادگیری است که شامل توسعه رفتار انطباقی با استفاده از درک و حافظه سازمانی است (Zareimatin, Jandaghi, Hamidizadeh & Hajkarimi, 2010, p.614).

وبر و همکاران (۱۹۹۶): هوش توانایی سازمان برای شکل دهی و تغییر محیط و انطباق با محیطش بر مبنای اهداف و توانایی- هایش می باشد (Akgün et al., 2007, p.276).

مک مستر (۱۹۹۶): هوش سازمانی ظرفیت یک شرکت به عنوان یک مجموعه برای جمع آوری اطلاعات، نوآوری، تولید دانش و عمل به طور مؤثر بر مبنای آن دانش تولید شده در سازمان است (McMaster, 1996, p.3).

هلال (۲۰۰۰): هوش سازمانی ظرفیت سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن به صورت راهبردی، برای انطباق با محیط است (Zareimatin et al., 2010, p.61).

آلبرخت (۲۰۰۳): هوش سازمانی، قابلیت سازمان برای تحرک بخشیدن به تمامی توانایی‌های ذهنی خود و متمرکز کردن این توانایی‌ها در جهت تحقق رسالت سازمانی است (Albrecht, 2003, p.15).

ارستین (۲۰۰۹): استفاده از پتانسیل‌ها برای اخذ تصمیمات سریع و صحیح، سعی در یادگیری دائم، استفاده از خلاقیت و نمایش مهارت‌های متفاوت در موقعیت‌های غیر منتظره و بحرانی که به سیستم برای انطباق با تغییرات کمک می‌کند (Potas et al., 2010, p.1645).

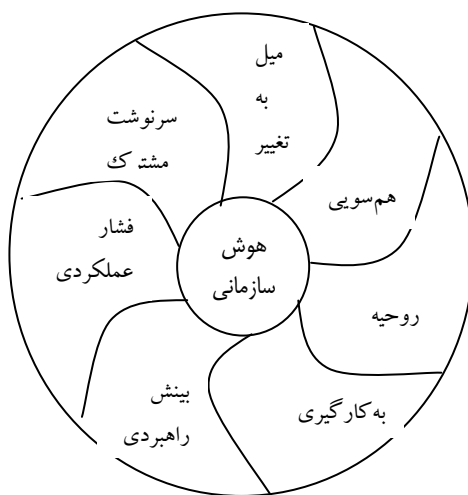
برای اصطلاح هوش سازمانی کندذهنی سازمانی^۱ نیز ذکر شده است. کرفوت (۲۰۰۳) بیان می‌کند که سازمان‌هایی که نمی‌توانند به اطلاعات مفید دست یابند و نمی‌توانند دانش خود را تسهیم کنند، به اصطلاح به- کندذهنی سازمانی دچارند (Potas et al., 2010, p.1645). هوش سازمانی به معنای شناخت دقیق تر چالش‌ها و اداره بهتر دانش (آشکار و ضمنی) و همین‌طور برقراری ارتباط با محیط داخلی و خارجی سازمان است که در نتیجه فرصت کشف دانش، اطلاعات، تقاضا و نیازهای جدید را برای سازمان فراهم آورده و آن را به سازمانی خلاق مبدل می‌سازد.

^۱ Organizational Stupidity

کارل آلبرخت (۲۰۰۳) هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می داند که آنها را بینش راهبردی^۱، سرنوشت مشترک^۲، میل به تغییر^۳، هم‌سویی و تعانس^۴، روحیه^۵، به‌کارگیری دانش^۶ و فشار عملکردی^۷ نامیده است (Albrecht, 2003, p.44) (شکل ۱).

توضیحات مربوط به مؤلفه‌ها در ادامه آورده شده است:

۱. **بینش راهبردی:** بینش راهبردی به معنای توانایی برای خلق، نتیجه‌گیری و توضیح یک هدف سازمانی است (Mooghali & Azizi, 2008, p.3). در گذشته خیلی از سازمان‌ها دانش را به عنوان یک منبع مزیت رقابتی نمی شناختند.



شکل ۱: مؤلفه‌های هوش سازمانی

برنامه‌های مدیریت دانش نوعاً با راهبرد سازمان مرتبط نبود و اغلب نقش مدیر عالی دانش (CKO) با مسؤول برنامه ریزی و تدوین بینش راهبردی شرکت مرتبط نبود (Ichijo & Nonaka, 2006, p.34) و خود در دست-

¹ Strategic Vision

² Shared Fate

³ Appetite for Change

⁴ Alignment and Congruence

⁵ Heart

⁶ Knowledge Deployment

⁷ Performance Pressure

یابی به اهدافش می کوشید، اما امروزه اغلب سازمان‌ها راهبردهایشان را بر مبنای دست‌یابی به اولویت‌ها طراحی می‌کنند و تلاش‌شان بر این است تا دریابند چگونه راهبردها و فعالیت‌های مدیریت دانش می‌توانند هم‌دیگر را حمایت کنند (Ichijo & Nonaka, 2006, p.34). برای شکل‌گیری و تکامل دانش در سازمان، شکل‌گیری بینش، رسالت، ارزش‌های هسته‌ای، اهداف راهبردی و راهبردها ضروری است (Albrecht, 2003, p.180). هرچه اهداف و راهبردهای سازمان شفاف‌تر و هوشمندانه‌تر طراحی شوند، تلاش آگاهانه سازمان برای انطباق خلاقانه با محیط متغیر بیش‌تر خواهد بود.

۲. **سرنوشت مشترک:** سرنوشت مشترک یعنی این‌که 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 آزادانه ایده‌ها و اطلاعات در سازمان به وضوح شکل می‌گیرد (Jafari & Faghihi, 2009, p.50). موقعی که همه افراد تعریف واحدی از موفقیت دارند، در جهت دست‌یابی به آن تلاش‌هایشان را هماهنگ می‌کنند و بر عکس، اگر یک مفهوم مشترک در بین افراد وجود نداشته باشد، هرگز تلاش‌های آن‌ها در جهت کسب موفقیت به نتیجه مطلوب نخواهد رسید. از این رو انتظار تعامل و تسهیم دانش در سازمان در صورتی معقول است که اهداف فردی و اهداف سازمانی در یک راستا قرار گیرند.

۳. **میل به تغییر:** به دلیل تغییرات شدید در محیط، موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ وابسته به توسعه سرمایه فکری از طریق خلق و تسهیم دانش شده است (Ichijo & Nonaka, 2006, p.ix). آلبرخت (۲۰۰۳) بر این عقیده است که تغییر با خود چالش‌هایی به همراه دارد و فرصتی برای تجربه جدید است. وی بیان می‌دارد افرادی که تمایل به تغییر دارند، از چالش‌ها استقبال می‌کنند و نیاز به بازسازی طرح کسب و کار به عنوان تجربه‌ای برای یادگیری راه‌های جدید موفقیت احساس می‌کنند (Albrecht, 2003, p.45). این افراد همواره برای دست‌یابی به دانش جدید الگوهای ارتباطی و تعاملاتی خود را تغییر می‌دهند. در واقع اشتیاق یادگیری بیش‌تر انگیزه حرکت به سمت تغییر را در آنها فراهم آورده است.

۴. **هم‌سویی و تجانس:** 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 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. به عبارت دیگر در یک سازمان هوشمند سیستم‌ها در مجموع افراد را در تحقق رسالت،

توانمند می سازند (Mooghali & Azizi, 2008, p.3). علاوه بر این، هم‌سویی با رقبا نیز عنصر بسیار مهمی است. بنزیک و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌دارند که در محیط‌های کاری با رقابت گسترده، شرکت‌ها تنها یک شانس برای بقا دارند و آن "متحد شدن (همسو شدن) با دیگر شرکت‌هاست" (Bencsik, Lóre & Marosi, 2009, p.4). از سوی دیگر تقریباً برای شرکت‌ها غیرممکن است که همه دانش مورد نیاز برای بقا و پیشرفت‌شان را به‌صورت فردی خلق کنند. مشارکت با دیگران برای نفوذ در منابع آن‌ها، ابزار مهم شرکت برای خلق دانش به‌شمار می‌رود (Ding & Huang, 2010, p.949).

۵. روحیه: عنصر روحیه نشان‌دهنده تمایل به فعالیت فراتر از معیارهاست. در یک سازمان با روحیه پایین، کارکنان فقط کارهای خود را به درستی انجام می‌دهند، در حالی که در یک سازمان با روحیه بالا، بیشتر از حد انتظار تلاش می‌کنند و انرژی آنها دایم در حال افزایش است. مدیریت و کارکنان اشتیاق و علاقه زیادی به کار دارند و از این که عضو سازمان هستند احساس غرور می‌کنند (Jafari & Faghihi, 2009, p.51). بنابراین وقتی افراد از کار و سازمان خود رضایت بالایی داشته باشند، موفقیت یا شکست سازمان را موفقیت و شکست خود دانسته، عوامل دیگری غیر از مادیات برای آنها اهمیت پیدا می‌کند.

۶. به‌کارگیری دانش: امروز موفقیت و شکست بیشتر سازمانها بر مبنای استفاده اثربخش از دانش، اطلاعات و داده‌هاست (Albrecht, 2003, p.46). استان هاوس و پمبرتن (۱۹۹۹) بیان می‌دارند که یک سازمان هوشمند، دانش را به صورت اثربخش تر و مؤثرتری به کار گرفته و تلاش می‌کند انسان‌ها، منابع مالی و دیگر منابعش را کنترل کند و با توجه به توسعه فرهنگ، ساختار و زیرساخت‌ها محیط هدایتی^۱ را فراهم می‌آورد که در آن افراد و فرآیند یادگیری سازمانی توسعه می‌یابد (Stonehouse & Pemberton, 1999, pp.136-137). فرهنگ در سازمان بایستی استفاده از منابع اطلاعاتی و فکری را تشویق کند. هم‌چنین ساختار سازمان باید ارتباط بین افراد را برای استفاده از دانش یکدیگر در سراسر سازمان تسهیل کند.

۷. فشار عملکردی: در یک سازمان هوشمند علاوه بر ارزیابی عملکرد رسمی، همه افراد باید عملکرد خودشان را در رسیدن به رسالت سازمان ارزیابی کنند و برای موفقیت جمعی تلاش نمایند. وقتی افراد برای تحقق رسالت سازمانی پاسخگوی همدیگر هستند، در سازمان فرهنگ عملکردی شکل گرفته و هر عضو جدید

^۱ Conductive Environment

می‌تواند حس مشارکت را به عنوان یک الزام درک کند (Taheri, 2010, p.4). خود کنترلی و خود ارزیابی کنترل نامحسوس سازمانی است که در سازمانهای هوشمند در سطح بالایی مشاهده می‌شود.

ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش

در جهان پیچیده امروز جایی که تنها دانش و اطلاعات می‌توانند موانع سازمانی برای پیشرفت را از بین ببرند، آن واضح است که قدرت سازمان در شکل دهی موضوعات مدیریت دانش عامل کلیدی در افزایش هوش سازمانی است (Mooghali & Azizi, 2008, p.3). هوش سازمانی، به عنوان تلفیق دارایی‌های دانش و مهارت در سازمان شناسایی می‌شود. دارایی‌های سازمانی که شکل دهنده هوش سازمانی می‌باشند، قابل اداره بوده و می‌توان برای فعالیت‌های مطلوب سازمانی از آنها بهره گرفت. تبدیل داراییهای سازمانی به فعالیت‌های سازمانی می‌تواند در قالب به‌کارگیری سرمایه فکری در فعالیت‌های سازمانی مورد توجه قرار گیرد. مدیریت سرمایه فکری، مدیریت هوش سازمانی می‌باشد. توجه به سرمایه‌های فکری و تلفیق داراییهای سازمانی که شکل دهنده هوش سازمانی‌اند می‌تواند فرصتی برای خلق دانش جدید فراهم آورد (Jung, 2009, p.52). با توجه به این‌که هوش سازمانی از ماهیت پویایی برخوردار است، از طریق استدلال و یادگیری منتج به تولید دانش به موقع و مرتبط می‌شود. از چشم‌انداز سازمانی هوش وابسته به توانایی کلیه افراد سازمان در دستیابی به اطلاعات، دست‌کاری، تحلیل و تفسیر آن است که از طریق استدلال و یادگیری منتج به تولید دانش به موقع و مرتبط می‌شود و اگر به‌طور مناسب به کار گرفته شود چنان دانشی به ایجاد شایستگی‌های جدید و تحت نفوذ قرار دادن شرایط موجود کمک کرده و اجازه رقابت به سازمان می‌دهد (Stonehouse & Pemberton, 1999, pp.134-135). برای بروز خلق دانش، هوش سازمانی باید از طریق فرهنگ‌سازی، از جریان آزاد دانش حمایت کند و بین انتقال اطلاعات حساس و قابلیت دست‌یابی به اطلاعات در نقاط مهم و مورد نیاز، تعادل دقیقی برقرار کند. همچنین باید از ایده‌ها، اختراعات و سؤالات واگرا حمایت کند و مشوق آنها باشد (Jafari & Faghihi, 2009, p.51).

پیشینه پژوهش

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه متون سازمان و مدیریت است. پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ برمی‌گردد و ریشه‌های آن را باید در نظریه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جست‌وجو کرد (Jafari & faghihi, 2009, p.52). توجه به دانش و مدیریت دانش در ارتباط با هوش سازمانی در چندین پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. هلال (۱۹۹۷) معتقد است که یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانش، هوش

سازمانی است (Taheri, 2010, p.7). استان هاوس و پمبرتن (۱۹۹۹) به مطالعه یادگیری و مدیریت دانش در سازمان‌های هوشمند پرداخته، نقش دانش فردی و سازمانی را در ارتقای شایستگی‌ها بسیار مهم دانسته و بیان می‌کنند که سازمان‌های هوشمند با توجه به مدیریت دانش، در فرهنگ، ساختار و زیر ساختها فرآیند یادگیری را تسهیل می‌کنند. مقعلی و عزیزی (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش، به رابطه مهم بین شاخصهای هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی، به‌خصوص کاربرد دانش، پی بردند. همچنین دریافتند که سابقه خدمت و سطح تحصیلات بر خلاف جنسیت می‌تواند پیش بینی کننده هوش سازمانی باشد. استان هاوس و جناتان (۱۹۹۹) به مطالعه یادگیری و مدیریت دانش در سازمان‌های هوشمند پرداخته، نقش دانش فردی و سازمانی را در ارتقای شایستگی‌ها بسیار مهم برشمرده و بیان می‌کنند که سازمان‌های هوشمند با توجه به مدیریت دانش در فرهنگ، ساختار و زیر ساختها فرآیند یادگیری را تسهیل می‌کنند. صالحی و همکاران (۲۰۱۱) رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی را در دانشگاه آزاد واحد مرودشت مطالعه نموده و در نهایت به این نتیجه رسیده اند که مولفه های مدیریت دانش می‌توانند هوش سازمانی را پیش بینی کنند. همین طور دریافتند هوش سازمانی افراد با توجه به سابقه خدمت متفاوت است. ستاری قهقرخی (۲۰۰۷) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین زیرسیستم های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی پرداخته که نتایج پژوهش حاکی از رابطه مثبت بین همه مولفه های هوش سازمانی و زیرسیستم مدیریت دانش بود. مرجانی و عربی (۲۰۱۱) به مطالعه ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در دپارتمان اقتصادی بانک مرکزی ایران پرداختند که نتایج آن حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین مولفه های هوش سازمانی و مدیریت دانش بود. استاتا (۱۹۸۹) به تأثیر سرنوشت مشترک و اتحاد و توافق در یادگیری سازمانی اشاره می‌کند. نظر به این که مفهوم هوش سازمانی نسبتاً جدید بوده و معمولاً در سازمان‌ها سعی می‌کنند از روزنه های دانش به آن نزدیک شوند، مطالعه‌ای که تأثیر هوش سازمانی در خلق دانش به صورت مستقیم در آن بررسی شده باشد، در کشور انجام نشده است. لذا بر اساس پیشینه پژوهش در این تحقیق درصددیم روابط متغیرهای هوش سازمانی را با فرآیند خلق دانش در یک سازمان صنعتی^۱ بررسی نماییم.

لذا سؤالات پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

۱. آیا بین هوش سازمانی و خلق دانش رابطه مثبت معناداری وجود دارد؟

^۱ به دلیل تعهد به حفظ اطلاعات سازمانی نویسندگان از ذکر نام این سازمان معذور هستند.

۲. آیا بین مؤلفه های هوش سازمانی و خلق دانش رابطه مثبت معناداری وجود دارد؟
 ۳. آیا بین ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت) با هوش سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است که در بازه زمانی شهریور تا بهمن ماه ۱۳۸۹ انجام شد. روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان یک سازمان صنعتی، با تعداد ۸۰۰ نفر بودند. نمونه آماری مناسب برای پژوهش بر اساس فرمول نمونه گیری از جامعه محدود و در سطح خطای ۰/۰۵، تعداد ۱۲۷ نفر محاسبه شد. در این پژوهش هوش سازمانی به عنوان متغیر مستقل و خلق دانش به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری داده ها، پرسشنامه پژوهش، به ۱۶۰ نفر از کارکنان، به صورت تصادفی ارائه شد که در نهایت ۱۴۰ پرسشنامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسشنامه این پژوهش شامل ۳ سؤال عمومی و ۵۰ سؤال تخصصی (۳۰ سؤال برای سنجش هوش سازمانی بر اساس مطالعات آلبرخت (۲۰۰۳) و ۲۰ سؤال برای سنجش خلق دانش بر اساس پرسشنامه خلق دانش چوی و لی (۲۰۰۲) تنظیم گردید. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته شده است تا میزان تطابق سازمان خود با هر کدام از گویه ها را بر اساس طیف پنج مقیاسی لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) مشخص کنند. برای اطمینان از اعتبار محتوا، از نظر اساتید و خبرگان در حوزه مدیریت و همین طور مدیران منابع انسانی سازمان مورد مطالعه بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۲۵ پرسشنامه پیش آزمون شد. که ۵ پرسشنامه به دلیل نقص زیاد کنار گذاشته شد و با استفاده از داده های به دست آمده از ۲۰ پرسشنامه و به کمک نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ میزان ضریب اعتماد محاسبه گردید. آلفای کرونباخ پس از حذف تعدادی سوالات، برای هوش سازمانی با ۲۹ سؤال ۹۳ درصد و برای خلق دانش با ۱۶ سؤال ۸۳ درصد به دست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد لازم برای ابزار گردآوری داده می باشد.

یافته های پژوهش

برای سنجش جمعیت شناختی اعضای نمونه، ۴ سؤال مطرح شد. نتایج نشان داد که از بین ۱۴۰ نفر پاسخ گو، ۹۴ نفر مرد و ۴۶ نفر زن بودند. بقیه اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول (۲): یافته‌های جمعیت شناختی جمعیت مورد مطالعه

| متغیر ↓ | آماره ← | تعداد | درصد |
|------------|-------------------|-------|------|
| جنسیت | مرد | ۹۴ | ۶۷/۱ |
| | زن | ۴۶ | ۳۲/۹ |
| تحصیلات | دیپلم و فوق دیپلم | ۴۴ | ۳۱/۴ |
| | لیسانس | ۷۸ | ۵۵/۷ |
| | فوق لیسانس | ۱۸ | ۱۲/۹ |
| سابقه خدمت | کمتر از ۵ سال | ۵۲ | ۳۶/۴ |
| | ۵-۱۰ | ۶۲ | ۴۴/۳ |
| | ۱۰-۱۵ | ۱۸ | ۱۲/۹ |
| | بالای ۱۵ سال | ۸ | ۵/۷ |

برای پاسخ به سؤالات ۱ و ۲ ابتدا از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ آورده شده است. که ملاحظه می شود ارتباط بین تمامی متغیرها با خلق دانش معنادار به دست آمد ($P < 0/05$). در این بین، هم‌سویی و تجانس دارای بیشترین قدرت تبیین کنندگی (۵۸ درصد) و میل به تغییر دارای کمترین قدرت تبیین کنندگی (۲۹ درصد) خلق دانش می باشند. نتیجه آزمون رگرسیون تک متغیره در جدول ۴ برای آزمون ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش حاکی از تأیید ارتباط مثبت و معنادار بین دو متغیر هوش سازمانی و خلق دانش می باشد ($P < 0/05$). با توجه به ضریب تعیین ۶۸ درصد از تغییرات خلق دانش توسط هوش سازمانی تبیین می شود.

در ادامه برای تشخیص این که کدام یک از مولفه‌ها وارد معادله رگرسیون خلق دانش می شوند از آزمون رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شد. نتایج مربوط به آزمون رگرسیون چند متغیره در جدول ۵ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می کنید چهار کارکرد هم‌سویی و تجانس، به کارگیری دانش، سرنوشت مشترک و روحیه به ترتیب وارد معادله رگرسیون شده. بنابراین طبق نتیجه آزمون هم‌سویی و تجانس بیشترین تأثیر را بر خلق دانش داشته و به تنهایی ۵۸ درصد از واریانس متغیر وابسته را پیش بینی می نماید در مرحله دوم رگرسیون که متغیر به کارگیری دانش وارد معادله شده این تأثیر افزایش یافته و به ۶۹ درصد رسید، در مرحله سوم با ورود متغیر سرنوشت مشترک این اثر به ۷۱ درصد رسیده و در مرحله نهای با حضور هر چهار کارکرد هوش سازمانی (هم‌سویی و تجانس، به کارگیری دانش، سرنوشت مشترک و روحیه) این اثر به ۷۲ درصد رسید. بدین معنا که ۷۲ درصد واریانس کل خلق دانش توسط هم‌سویی و تجانس، به-

کارگیری دانش، سرنوشت مشترک و روحیه تبیین می‌شود و بقیه آن به متغیرهایی که در این مطالعه لحاظ نشده‌اند، برمی‌گردد.

جدول (۳): نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره برای پیش بینی خلق دانش توسط مولفه های هوش سازمانی ($P < 0/05$)

| متغیر وابسته | متغیر مستقل | میزان بتا (B) | خطای معیار | ضریب استاندارد بتا | ضریب تعیین | میزان t | سطح معناداری |
|--------------|-----------------|---------------|------------|--------------------|------------|---------|--------------|
| خلق دانش | مقدار ثابت | ۱/۳۶ | ۰/۱۷ | - | - | ۸/۱۱ | ۰/۰۰۰ |
| | بینش راهبردی | ۰/۶۳ | ۰/۰۶ | ۰/۶۸ | ۰/۴۶ | ۱۰/۹۳ | ۰/۰۰۰ |
| | مقدار ثابت | ۱/۳۹ | ۰/۱۵ | - | - | ۹/۱۸ | ۰/۰۰۰ |
| | سرنوشت مشترک | ۰/۵۸ | ۰/۰۵ | ۰/۷۲ | ۰/۵۱ | ۱۲/۰۶ | ۰/۰۰۰ |
| | مقدار ثابت | ۲/۲۸ | ۰/۱۲ | - | - | ۱۸/۶۱ | ۰/۰۰۰ |
| | میل به تغییر | ۰/۳۲ | ۰/۰۴ | ۰/۵۴ | ۰/۲۹ | ۷/۵۷ | ۰/۰۰۰ |
| | مقدار ثابت | ۰/۸۱ | ۰/۱۷ | - | - | ۴/۷۱ | ۰/۰۰۰ |
| | هم‌سویی و تجانس | ۰/۷۱ | ۰/۰۵ | ۰/۷۶ | ۰/۵۸ | ۱۳/۹۳ | ۰/۰۰۰ |
| | مقدار ثابت | ۱/۵۳ | ۰/۱۳ | - | - | ۱۲/۱۵ | ۰/۰۰۰ |
| | روحیه | ۰/۵۷ | ۰/۰۴ | ۰/۷۵ | ۰/۵۶ | ۱۳/۴۳ | ۰/۰۰۰ |
| | مقدار ثابت | ۱/۵۶ | ۰/۱۲ | - | - | ۱۲/۸۷ | ۰/۰۰۰ |
| | به‌کارگیری دانش | ۰/۵۶ | ۰/۰۴ | ۰/۷۶ | ۰/۵۷ | ۱۳/۶۳ | ۰/۰۰۰ |
| | مقدار ثابت | ۱/۲۸ | ۰/۱۶ | - | - | ۸/۱۶ | ۰/۰۰۰ |
| | فشار عملکردی | ۰/۶۶ | ۰/۰۵ | ۰/۷۲ | ۰/۵۲ | ۱۲/۳۰ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۴): نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره برای پیش بینی خلق دانش توسط هوش سازمانی ($P < 0/05$)

| متغیر وابسته | متغیر مستقل | میزان بتا (B) | خطای معیار | ضریب استاندارد بتا | ضریب تعیین | میزان t | سطح معناداری |
|--------------|-------------|---------------|------------|--------------------|------------|---------|--------------|
| خلق دانش | مقدار ثابت | ۰/۹۰ | ۰/۱۳ | - | - | ۶/۶۶ | ۰/۰۰۰ |
| | هوش سازمانی | ۰/۷۸ | ۰/۰۴ | ۰/۸۳ | ۰/۶۸ | ۱۷/۲۰ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۵): نتایج رگرسیون چند متغیره (گام به گام)

| متغیر ملاک | متغیر پیش بین | ضریب همبستگی چندگانه (R) | ضریب تعیین | F | میزان t | ضریب استاندارد نشده بتا (B) | ضریب استاندارد شده بتا (Beta) | سطح معناداری |
|------------|-----------------|--------------------------|------------|---------|---------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|
| گام اول | خلق دانش | مقدار ثابت | ۰/۵۸ | ۱۹۴/۱۱۳ | ۴/۷۱ | ۰/۸۱ | - | ۰/۰۰۰ |
| | همسویی و تجانس | | | | ۱۳/۹۳ | ۰/۷۱ | ۰/۷۶ | ۰/۰۰۰ |
| گام دوم | خلق دانش | مقدار ثابت | ۰/۶۹ | ۱۵۵/۶۱۱ | ۵/۳۲ | ۰/۷۹ | - | ۰/۰۰۰ |
| | همسویی و تجانس | | | | ۷/۳۵ | ۰/۴۴ | ۰/۴۷ | ۰/۰۰۰ |
| گام سوم | خلق دانش | مقدار ثابت | ۰/۷۱ | ۱۱۱/۴۴۱ | ۴/۹۱ | ۰/۷۲ | - | ۰/۰۰۰ |
| | همسویی و تجانس | | | | ۵/۷۲ | ۰/۳۶ | ۰/۳۹ | ۰/۰۰۰ |
| گام چهارم | خلق دانش | مقدار ثابت | ۰/۷۲ | ۸۶/۸۰۵ | ۵/۰۵ | ۰/۷۳ | - | ۰/۰۰۰ |
| | همسویی و تجانس | | | | ۵/۰۷ | ۰/۳۳ | ۰/۳۵ | ۰/۰۰۰ |
| | همسویی و تجانس | | | | ۳/۱۳ | ۰/۱۹ | ۰/۲۶ | ۰/۰۰۲ |
| | به کارگیری دانش | | | | ۲/۳۱ | ۰/۱۳ | ۰/۱۷ | ۰/۰۲۳ |
| | سرنوشت مشترک | | | | ۲/۱۱ | ۰/۱۴ | ۰/۱۸ | ۰/۰۳۷ |
| | سرنوشت مشترک | | | | | | | |
| | روحیه | | | | | | | |

برای پاسخ به سؤال ۳ از آزمون t برای نمونه های مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است.

برای سنجش ارتباط جنسیت با هوش سازمانی از آزمون t برای دو نمونه مستقل استفاده شد. با توجه به جدول ۶، میزان هوش سازمانی مردان برابر با ۲/۹۶ با زنان ۲/۸۱ چندان متفاوت نیست. چون در این آزمون سطح معناداری، برابر ۰/۱۷ به دست آمد و از ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین فرض تحقیق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین متغیر جنسیت و هوش سازمانی تأیید نمی گردد.

جدول (۶): نتایج independent t-test برای هوش سازمانی بر حسب جنسیت

| متغیر | جنسیت | میانگین | آماره آزمون | سطح معناداری |
|-------------|-------|---------|-------------|--------------|
| هوش سازمانی | مرد | ۲/۹۶ | ۱/۳۹ | ۰/۱۷ |
| | زن | ۲/۸۱ | | |

$$P < 0.05$$

بررسی‌های آماری برای رابطه هوش سازمانی و تحصیلات در جداول ۷، ۸ و ۹ نشان داده شده است. بر اساس جدول ۷، میزان هوش سازمانی افراد با مدرک دیپلم معادل ۲/۷۸، لیسانس ۲/۸۷ و فوق لیسانس ۳/۳۷ به دست آمد، که با توجه به جدول ۸ سطح معناداری برابر ۰/۰۰۳، (کمتر از ۰/۰۵) بوده و فرضیه پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین گروه‌های مختلف تحصیلی و هوش سازمانی تأیید شد. لذا برای مشخص شدن این که کدام گروه‌ها با هم تفاوت دارند، از آزمون post hoc استفاده شد. در جدول ۹ میزان این تفاوت و این که چه گروه‌هایی با هم تفاوت داشته‌اند، آمده است. همان‌طور که در این جدول نشان داده شده است، کارکنانی که دارای مدرک فوق لیسانس می‌باشند، به طور معناداری نسبت به کارکنان دارای مدرک دیپلم و لیسانس از هوش سازمانی بالاتری برخوردارند.

جدول (۷): توصیف آماری میزان هوش سازمانی بر حسب تحصیلات

| تحصیلات | میانگین | انحراف معیار |
|-------------------|---------|--------------|
| دیپلم و فوق دیپلم | ۲/۷۸ | ۰/۶۶ |
| لیسانس | ۲/۸۷ | ۰/۵۵ |
| فوق لیسانس | ۳/۳۷ | ۰/۷۶ |
| جمع کل | ۲/۹۱ | ۰/۶۴ |

جدول (۸): نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | درجه آزادی | مقدار F | سطح معناداری |
|--------------------|---------------|------------|---------|--------------|
| واریانس بین گروهی | ۴/۶۵ | ۲ | ۶/۱ | ۰/۰۰۳ |
| واریانس درون گروهی | ۵۲/۰۶ | ۱۳۷ | | |
| واریانس کل | ۵۶/۷۱ | ۱۳۹ | | |

جدول (۹): نتایج آزمون شفه و L.S.D

| آزمون های پسین | تحصیلات دیپلم و ف.دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس |
|----------------|-------------------------|--------|------------|
| آزمون scheffe | دیپلم و ف.دیپلم | - | S=۰/۰۰۴ |
| | لیسانس | M=۰/۰۹ | S=۰/۰۱ |
| | فوق لیسانس | M=۰/۵۸ | M=۰/۴۹ |
| آزمون L.S.D | دیپلم و ف.دیپلم | - | S=۰/۰۰۱ |
| | لیسانس | M=۰/۰۹ | S=۰/۰۰۲ |
| | فوق لیسانس | M=۰/۵۹ | M=۰/۴۹ |

P < ۰/۰۵

در بررسی آماری برای رابطه هوش سازمانی و سابقه خدمت طبق جدول ۱۰ میزان هوش سازمانی افراد با سابقه کمتر از ۵ سال معادل ۲/۷۵، با سابقه ۵-۱۰ برابر ۲/۹۳، سابقه ۱۰-۱۵ سال ۳/۱۱ و برای افراد با سابقه بیشتر از ۱۵ سال معادل ۳/۳۶ به دست آمد. طبق جدول ۱۱ سطح معناداری ۰/۰۲ بدست آمد (کمتر از ۰/۰۵)، در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین گروه های با سابقه کاری متفاوت و هوش سازمانی تأیید شد. در جدول ۱۲ میزان این تفاوت و این که چه گروه هایی با هم تفاوت داشته اند آمده است. بر اساس نتایج در این جدول، آزمون شفه هیچ تفاوت معناداری بین گروه ها نشان نداد، اما آزمون L.S.D اختلاف معناداری بین گروه های با سابقه کاری کمتر از ۵ سال با افراد با سابقه کاری ۱۰-۱۵ و بیشتر از ۱۵ سال نشان داد.

جدول (۱۰): توصیف آماری میزان هوش سازمانی بر حسب سابقه خدمت

| سابقه خدمت | میانگین | انحراف معیار |
|---------------|---------|--------------|
| کمتر از ۵ سال | ۲/۷۵ | ۰/۵۹ |
| ۵-۱۰ | ۲/۹۳ | ۰/۶۵ |
| ۱۰-۱۵ | ۳/۱۱ | ۰/۶۷ |
| بالای ۱۵ سال | ۳/۳۶ | ۰/۴۶ |
| جمع کل | ۲/۹۱ | ۰/۶۴ |

جدول (۱۱): نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه

| منبع تغییرات | مجموع مجزورات | درجه آزادی | مقدار F | سطح معناداری |
|--------------------|---------------|------------|---------|--------------|
| واریانس بین گروهی | ۳/۷۱ | ۳ | ۳/۱۷ | ۰/۰۶ |
| واریانس درون گروهی | ۵۲/۹۹ | ۱۳۶ | | |
| واریانس کل | ۵۶/۷۱ | ۱۳۹ | | |

جدول (۱۲): نتایج آزمون شفه و L.S.D

| آزمون های پسین | سابقه خدمت | ۵ < | ۵ - ۱۰ | ۱۰ - ۱۵ | > ۱۵ |
|----------------------|------------|--------|--------|---------|--------|
| آزمون scheffe | ۵ < | - | S=۰/۴۹ | S=۰/۲۱ | S=۰/۰۹ |
| | ۱۰ - ۵ | M=۰/۱۸ | - | S=۰/۷۵ | S=۰/۳۵ |
| | ۱۵ - ۱۰ | M=۰/۳۶ | M=۰/۱۸ | - | S=۰/۸۴ |
| | > ۱۵ | M=۰/۰۶ | M=۰/۴۲ | M=۰/۲۴ | - |
| L.S.D آزمون | ۵ < | - | S=۰/۱۲ | S=۰/۰۳ | S=۰/۰۱ |
| | ۱۰ - ۵ | M=۰/۱۸ | - | S=۰/۲۷ | S=۰/۰۷ |
| | ۱۵ - ۱۰ | M=۰/۳۶ | M=۰/۱۸ | - | S=۰/۳۶ |
| | > ۱۵ | M=۰/۰۶ | M=۰/۴۲ | M=۰/۲۴ | - |

P < ۰/۰۵

بحث

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه هوش سازمانی و خلق دانش کارکنان یک سازمان صنعتی بوده است. نتایج تحقیق نشان داد که در این سازمان هوش سازمانی حدود ۶۸ درصد خلق دانش را تبیین می نماید. که لزوم توجه به عوامل مرتبط با هوش سازمانی برای خلق دانش را آشکار می سازد. این نتیجه با نتایج مطالعات (Satari ghahfarokhi, 2007; Mooghali & Azizi, 2008; Marjani & Arabi, 2011) مطابقت داشت. نتایج هم چنین نشان داد که بین تمامی مولفه های هوش سازمانی با خلق دانش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در این بین غیر از تمایل به تغییر و بینش راهبردی، همبستگی قوی ای بین متغیرهای هوش سازمانی با خلق دانش از نظر کارکنان وجود دارد. ضریب تعیین در رابطه با اثر بینش راهبردی در خلق دانش ۴۶ درصد است که دلیل پایتتر بودن آن نسبت به اکثر متغیرهای پژوهش، ممکن است آشنا نبودن مجموعه کارکنان با برنامه های راهبردی باشد و این که معمولاً برنامه های راهبردی سازمان مربوطه توسط مدیران ارشد تهیه می شود و کمتر کارکنان در تهیه آنها دخالت داده می شوند. این یافته با مطالعه (Ichijo & Nonaka, 2006)

مطابقت داشت که بیان می دارند امروزه بایستی کارکردهای مدیریت دانش و راهبرد سازمان همدیگر را حمایت کنند. در رابطه با سرنوشت مشترک ضریب تعیین (۵۱ درصد) حاکی از اثر قوی سرنوشت مشترک بر خلق دانش است. این مولفه اشاره به همدلی در جهت رسالت و اهداف سازمان صنعتی مورد نظر دارد. در تبیین این امر می توان بیان نمود که میل به سرنوشت مشترک در بین افراد موجب تقویت تعاملات بین گروهی شده و افرادی که احساس می کنند سرنوشت آنها به همدیگر گره خورده سعی در کسب و انتقال دانش بین یکدیگر می کنند. این یافته با نتیجه مطالعه (Stata, 1989) مطابقت داشت.

همانطور که گفته شد طبق نظر (Albrecht, 2003, p.45) افرادی که تمایل به تغییر دارند، از چالشها استقبال می کنند و نیاز به بازسازی طرح کسب و کار به عنوان تجربه ای برای یادگیری راههای جدید موفقیت احساس می کنند. اما ضعیف بودن ضریب تبیین خلق دانش توسط میل به تغییر (۲۹ درصد) از منظر کارکنان می تواند به دلیل عدم اعتماد افراد به حمایت سازمان از آنها در انجام تغییرات باشد، همین طور نبود مشارکت نیز می تواند دلیل عمده ای برای کاهش میل به تغییر باشد. معنادار بودن رابطه میل به تغییر با خلق دانش جدید با یافته های (Marjani & Arabi, 2011; Sandelands, 1999) مطابقت داشت. در رابطه با همسویی نتایج قابل توجهی از نمونه آماری حاصل شد؛ حدود ۵۸ درصد از خلق دانش از منظر کارکنان جامعه آماری توسط این متغیر تبیین می شود و این می دهد که سازمان در راستای دست یابی به مأموریت به دنبال توانمند کردن افراد است این یافته با نتایج مطالعه (Mooghali & Azizi, 2008) مطابقت داشت. با توجه به ضریب تعیین، افراد سازمان مورد مطالعه روحیه را ۵۶ درصد در تبیین خلق دانش موثر می دانند این یافته با نتایج مطالعات (Taheri, 2010; Satari ghafarokhi, 2007) مطابقت داشت. در رابطه با به کارگیری دانش، ضریب تعیین به دست آمده (۵۷ درصد) حاکی از رابطه قوی بین متغیر بکارگیری دانش و خلق دانش می باشد. این یافته با حاصل مطالعات (Mooghali & Azizi, 2008; keyvanara et al., 2011; Salehi et al., 2012) مطابقت داشت. و در نهایت ضریب تعیین به دست آمده از رابطه بین فشار عملکردی و خلق دانش (۵۲ درصد) نشان دهنده این است که کارکنان ۵۲ درصد از خلق دانش را در نتیجه فشار عملکردی می دانند و حس مشارکت در کارکردها و بهبود عملکرد خود را ضروری می دانند. این یافته با نتایج تحقیقات (Marjani & Arabi, 2011; Salehi et al., 2012) مطابقت داشت. طبق نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره، ابتدا متغیر همسویی و تجانس وارد معادله شد که نشان می دهد این متغیر نقش بیشتری نسبت به سایر متغیرها در تبیین هوش سازمانی دارد؛ بعد از آن به ترتیب متغیرهای به کارگیری دانش، سرنوشت مشترک و روحیه وارد معادله رگرسیون شدند. متغیرهای بینش راهبردی، میل به تغییر و فشار عملکردی وارد معادله نشدند. در ادامه و

در سنجش رابطه متغیرهای جمعیت شناختی، تحصیلات و سابقه خدمت دارای ارتباط معناداری با هوش سازمانی بودند اما نتیجه آزمون ارتباط جنسیت با هوش سازمانی رد شد. بدین معنا که میانگین هوش سازمانی در بین افراد از لحاظ جنسیت متفاوت تقریباً یکسان است. این یافته ها با نتایج مطالعه (Mooghali & Azizi, 2008) مطابقت داشت. نتایج نشان داد کارکنان با مدرک فوق لیسانس نسبت به افراد دارای مدرک دیپلم و لیسانس از هوش سازمانی بالاتری برخوردارند، همین طور کارکنان با سابقه خدمت بالای ۱۵ سال دارای هوش سازمانی بالاتری نسبت به بقیه گروه ها بودند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به اهمیت نقش دانش در محیط رقابتی امروز، توجه به عوامل درون سازمانی برای خلق دانش جدید ضرورت می نماید. برنامه ریزی در راستای تحقق ابعاد هوش سازمانی، باعث تقویت فرآیندهای خلق دانش می شود. در این راستا سازمان بایستی در جذب کارکنان دقت کافی به عمل آورده و سعی در جذب افراد با تحصیلات عالی به سازمان داشته باشد. برای آگاه شدن کارکنان از بینش سازمانی بایستی مدیریت آنها را در طراحی بینش راهبردی مشارکت دهد. از طرفی کلاس های آموزشی برای کارکنان برگزار نموده، شبکه های ارتباطات را در سازمان افزایش داده، کارکنان را از مزایای تغییر و تحول آگاه سازد. به دلیل این که در جهان پیچیده امروز توجه به تغییر برای عقب نیفتادن از رقبا و نوآوری غیرقابل انکار است، لذا بایستی مدیران برای تغییر زمینه سازی کرده و از توجه به افراد به عنوان مهم ترین عامل در تغییرات غافل نشوند. با توجه به نتایج لزوم توجه مدیران به عوامل مؤثر در افزایش روحیه را آشکار می سازد. از طرفی بایستی مدیر تلاش را بر استفاده از نیروهای بالقوه افراد متمرکز کند. با توجه به اهمیت هوش سازمانی توصیه می شود، این پژوهش در سازمان های دیگر یا موضوعاتی مانند ارتباط هوش سازمانی با انتقال دانش، بهبود مدل های ذهنی، بهبود عملکرد و کسب مزیت رقابتی صورت گیرد.

References

- Adenfelt, M., & Lagerstorm, K. (2006). Enabling knowledge creation and sharing in transnational projects, *International Journal of Project Management*, 24, 191-198.
- Akgün, E. A.; Byrne, J., & Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: a structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), 272-289.
- Albrecht, K. (2003). *The power of minds at work: organizational intelligence in action*. New York: american management association (Amacom).

Alvani, S. M., & Danayifard, H. (2009). *Discourses in the philosophy of government organization theories*, Eshraghi-Safar publication, seventh in press, Tehran (in Persian).

Bencsik, A.; Lőre, V., & Marosi, I. (2009). From individual memory to organizational memory (intelligence of organizations), *World academy of science, engineering and technology*, 56.

Choi, B., & Lee, H. (2002). Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process, *Expert system with application*, 23, 173-187.

Ding, Xiu-Hao., & Huang, Rui-Hue. (2010). Effects of knowledge spillover on inter-organizational resource sharing decision in collaborative knowledge creation, *European Journal of Operationa Research*, 201, 949-959.

Erçetin, S.S; çetin, B., & Potas, N. (2007). Multi-dimensional organizational intelligence scale (muldimorins). *World Applied Sciences Journal*, 2(3), 151-157.

Ichijo, K., & Nonaka, I. (2006). *Knowledge creation and management: new challenges for managers*, Oxford university press, New York.

Jafari, P., & Faghihi, A. (2009). Amount of organization intelligence items in educational programming and research organization, *Knowledge and Research in Educational Sciences – Curriculum*, 23, 45-66 (in Persian).

Jung, Y. (2009). *An approach to organizational intelligence management (a framework for analyzing organizational intelligence within the construction process)*, Thesis of Phd, faculty of the virginia polytechnic instate and state university.

Keyvanara, M.; Yazdkhasti, A.; Bahrami, S., & Masoodian, Y. (2011). The relationship the elements of knowledge management and organizational intelligence in the colleges of Isfahan university of medical sciences, *Health Information Management*, 8(5), 673-680 (in Persian).

Klint, P., & Verhoef, C. (2002). Enabling the creation of knowledge about software assets. *Data & Knowledge Engineering*, 41, 141-158.

Marjani, A. B., & Arabi, P. (2011). The role of organizational intelligence in organizational knowledge management (the case of the central bank of the islamic republic of iran), *European Journal of Social Sciences*, 25(3), 49-58.

Martín-De-Castro, G.; Lopez-Sáez, P., & Navas-Lopez, J. E. (2008). Processes of knowledge creation in knowledge- intensive firms: empirical evidence from bostons route 128 Ans Spain, *Technovation*, 28, 222-230.

Mcadam, R. (2004). Knowledge creation and idea generation: a critical quality perspective. *Technovation*, 24, 697-705.

Mcmaster, M.D. (1996). *The intelligence advantage: organizing for complexity*, butterworth-heinemann, Newton, MA.

Mitchell, R. & Boyle, B. (2010). Knowledge creation measurement methods, *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 67-82.

Mooghali, A. R., & Azizi, A. R. (2008). Relation between organizational intelligence and organizational knowledge management development, *World Applied Sciences Journal*, 4(1), 1-8.

Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organization knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.

Nonaka, I.; Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. *Long Range Planning*, 33(1), 5-34.

Nonaka, I., & Teece D. J. (2001). *Managing industrial knowledge: creation, transfer and utilization*, Sage publications, London, New Delhi.

Potas, N.; Ercetin S. S., & Kocak S. (2010). Multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls technical education institution (diyarbakir, sanliurfa and Konya/ Turkey), *African Journal of Business Management*, 4(8), 1644-1651.

Resto, A. (2009). *Organizational intelligence: attitudes and habits of hispanic entrepreneurs in the process of decision-making and business performance*, Thesis of Phd, Walden University, college of management and technology.

Salehi, M.; Shahamet, N.; Dindarloo, S., & Dindarloo, S. (2012). Relation between organizational intelligence and knowledge management among faculties members of Azad University of Marvdasht, *A new approach for research in educational management*, 2(3).

Satari ghafarokhi, M. (2007). The relationship between knowledge management subsystem in learning organization and organizational intelligence items, *Knowledge management national conference*, Iran (in Persian).

Schulze, A., & Hoegl M. (2006). Knowledge creation in new product development projects, *Journal of Management*, 32(2), 210-236.

Sheriff, K., & Xing Bo. (2006). Adaptive processes for knowledge creation in complex systems: the case of a global it consulting firm, *Information & Management*, 43, 530-540.

Stalinski, S. (2004). Organizational intelligence: a systems perspective, *organization Development Journal*, 22(2), ABI/INFORM Global, 55-67.

Stata, R. (1989). Organizational Learning : The Key to Management Innovation , *Sloan management review* (spring), 63-74.

Stonehouse, G. H., & Pemberton Jonathan D. (1999). Learning and knowledge management in the intelligent organization, *Participation & Empowerment*, 7(5), 131-144.

Taheri Lari, M. (2010). Knowledge management position in organization intelligence, *Organization intelligence melli conference*, Tehran, 2010 November (in Persian).

Un, C. A., & Cuervo-Cazurra, A. (2004). Strategies for knowledge creation in firms, *British Journal of Management*, 15, S27-S41.

Walsh, L. J.; Bhatt, M., & Martunek, J. M. (2009). Organizational knowledge creation in the chinese context, *Management and Organization Review*, 5(2), 261-278.

Zarei Matin, H.; Jandaghi G.; Hamidizadeh, A., & Hajkarimi, F. (2010). Studying status of organizational intelligence in selected public offices of Qom, *European Journal of Social Sciences*, 14(4), 613-620.