

An Investigation into the Relationship between Knowledge Management Infrastructures and Organizational Intelligence in Research Centers of the Ministry of Science, Research and Technology

Mohammad Reza Shekari

MA in Knowledge and Information Sciences;
University of Tehran;
Corresponding Author shekari.scu@gmail.com

Mohammad Reza Esmaili Givi

PhD in Systems Management; Assistant Professor;
University of Tehran s.givi@ut.ac.ir

Hamid Keshavarz

Research Instructor; Faculty Member; Department of Knowledge and Information Sciences; Semnan University;
hkeshavarz@semnan.ac.ir

Received: 6, Jul. 2015

Accepted: 28, Oct. 2015

Iranian Journal of
**Information
Processing and
Management**

Iranian Research Institute
for Science and Technology

ISSN 2251-8223

eISSN 2251-8231

Indexed in SCOPUS, ISC, & LISTA

Vol. 31 | No. 4 | pp: 1075-1097

Summer 2016

Abstract: This study investigates the relationship between knowledge management infrastructures and organizational intelligence in two research centers of Ministry of Science, Research and Technology, namely Iranian Research Institute for Information Science and Technology and Institute for Humanities and Cultural Studies. The research is a survey in descriptive manner. Using two validated questionnaires related to knowledge management infrastructures and organizational intelligence, the research was conducted among 175 faculty members and staff of the two research centers. Collected data were then analyzed by SPSS and PLS software. Factor analysis showed a high factor loading related to the two main variables and all of the items indicated goodness of fit of the questions. Variance mean ratio between two variables was higher than 0.5 indicating a high convergent validity. R squares for organizational intelligence showed fitness of structural equating model. Goodness of fit for Iranian Research Institute for

Information Science and Technology was 0.642 lower than Institute for Humanities and Cultural Studies with 0.645. Path analysis indicated a significant relationship between two variables by 95% degree of confidence accepting the two research hypothesis. By comparison, knowledge management infrastructures was more correlated with organizational intelligence in Institute for Humanities and Cultural Studies than Iranian Research Institute for Information Science and Technology. Knowledge management infrastructures in Iranian Research Institute for Information Science and Technology predicted organizational intelligence by 0.826 percent while in the Institute for Humanities and Cultural Studies by 0.848 percent.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Intelligence, Knowledge Management Infrastructures, Comparative Evaluation, Iranian Research Institute for Information Science and Technology, Institute for Humanities and Cultural Studies



بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش و تأثیر آن بر هوش سازمانی در پژوهشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

محمد رضا شکاری

کارشناسی ارشد؛ علم اطلاعات و دانش‌شناسی؛
دانشگاه تهران؛
پدیده‌آور رابط shekari.scu@gmail.com

محمد رضا اسمعیلی گیوی

دکتری مدیریت سیستم‌ها؛ استادیار؛ دانشکده مدیریت؛
دانشگاه تهران s.givi@ut.ac.ir

حمید کشاورز

مربی؛ عضو هیئت علمی گروه علم اطلاعات
و دانش‌شناسی؛ دانشگاه سمنان؛
hkesavarz@semnan.ac.ir



دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۱۵ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۰۶ مقاله برای اصلاح به مدت ۳۷ روز نزد پدیدآوران بوده است.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش و رابطه آن با هوش سازمانی در دو «پژوهشگاه علوم و فناوری و اطلاعات ایران» و «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» انجام شد. پژوهش به روش پیمایشی-توصیفی و با کاربرد دو پرسشنامه معتبر در حوزه‌های زیرساخت مدیریت دانش و هوش سازمانی انجام شد. پرسشنامه بین ۱۷۵ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان هر دو پژوهشگاه توزیع و داده‌های به‌دست آمده با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و پی‌ال‌اس (PLS) تحلیل شد. بار عاملی سازه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در هر دو پژوهشگاه همبستگی بالایی را نشان داد. از این رو، مدل اندازه‌گیری دارای پایایی بالایی بوده و معیار مناسبی برای سنجش متغیرهای پژوهش به شمار رفت. میانگین واریانس مدیریت دانش و هوش سازمانی در هر دو پژوهشگاه بالاتر از ۰/۵، و روایی همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. افزون بر این، با توجه به مقادیر R^2 برای سازه هوش سازمانی، برازش مدل ساختاری نیز تأیید شد. در ارتباط با برازش مدل کلی در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» ۰/۶۴۲ و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» ۰/۶۴۵ محاسبه شد که نشان از برازش کلی قوی مدل داشت. تحلیل مسیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی حاکی از معنادار بودن تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۵ در هر دو پژوهشگاه و تأیید

فصلنامه | علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
شاپا (چاپی) ۲۲۵۱-۸۲۲۳
شاپا (الکترونیکی) ۲۲۵۱-۸۲۳۱
نمایه در SCOPUS، ISI، LISTA و
jipm.irandoc.ac.ir
دوره ۳۱ | شماره ۴ | صص ۱۰۷۵-۱۰۹۷
تابستان ۱۳۹۵

هر دو فرضیه پژوهش است. با توجه به مقدار t در دو پژوهشگاه، می‌توان به این نتیجه دست یافت که زیرساخت‌های مدیریت دانش در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» با ضریب $۳۶/۸۵۷$ درصد، تأثیر بیشتری بر هوش سازمانی در مقایسه با «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» دارد. همچنین، در بین سازه‌های زیرساخت مدیریت دانش سازه‌های ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرایندها، فناوری، افراد و منابع مالی، و در بین سازه‌های هوش سازمانی، سازه‌های روحیه، تمایل به تغییر، چشم‌انداز راهبردی، فشار عملکرد، کاربرد دانش، اتحاد و توافق و سرنوشت مشترک به ترتیب، دارای بیشترین اهمیت هستند. در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» زیرساخت‌های مدیریت دانش به میزان $۰/۸۲۶$ درصد، و در مقایسه با «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» به میزان $۰/۸۴۸$ درصد، میزان بیشتری از تغییرات هوش سازمانی را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی مقایسه‌ای، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، زیرساخت‌های مدیریت دانش، هوش سازمانی

۱. مقدمه، بیان مسئله و ضرورت پژوهش

شاید تعبیر «دانش قدرت است» به‌عنوان یکی از امور بدیهی جامعه اطلاعاتی (هریس ۱۳۸۱)، در عصر دانایی محور جای خود را به «اشتراک دانش قدرت است» داده است (Davenport & Prusak 1998). بنابراین، امروزه دانش را می‌توان به‌عنوان دارایی راهبردی سازمان‌ها قلمداد کرد. مدیریت دانش در سازمان تلاشی است برای مدیریت کردن دانایی‌ها (مهارت، دانش و بینش) کارکنان، مدیران و ذینفعان درونی و بیرونی (علیزاده و عبدی ۱۳۹۰، ۲۰). مدیریت دانش به‌عنوان رویکردی مناسب برای ایجاد یکپارچگی بین نیازهای جدید در جوامع مدرن پدید آمده است (آدینه‌قهرمانی، هاشم‌پور، عطاپور ۱۳۹۰). بخش بزرگی از اطلاعات سازمان‌ها همواره، به‌صورت ضمنی و در ذهن تعداد کمی از کارکنان است. مدیریت دانش در صدد است این اطلاعات را به اشتراک بگذارد تا سازمان مسیر تحرک و ترقی خود را در جهت دانش محوری سریع‌تر ببیند. نتیجه اینکه، اشتراک دانش تنها از رهگذر مدیریت دانش به‌دست خواهد آمد. برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در هر سازمان نیاز است که ابتدا زیرساخت‌های مدیریت دانش در آن سازمان در وضعیت مناسبی قرار داشته باشد. بنیان‌های لازم برای ایجاد یک نظام، سازمان یا سازه را زیرساخت می‌گویند (حسن‌زاده ۱۳۸۶، ۴۳). این زیرساخت‌ها بیش از آنکه فیزیکی و قابل مشاهده باشند، حالتی نرم و مبنایی دارند و می‌توان آن‌ها را از بخش‌های نرم‌افزاری و نه سخت‌افزاری سازمان‌ها برشمرد.

از سوی دیگر، امروزه با پیشرفت‌های نوپدید در عرصه‌های مختلف علوم و فناوری، دشواری‌هایی نیز برای سازمان‌ها پدیدار شده است که باید برای رفع آن‌ها تدابیری اندیشید. در دنیای متلاطم امروز افرادی موفق و کارا هستند که از بهره‌ی هوشی بالایی برخوردارند. در سازمان‌های پیچیده‌ی امروزی، هوش سازمانی^۱ برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است و مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند یا همان هوش مصنوعی نخواهند داشت.

هوش سازمانی مجموع توانایی‌های ذهنی یک سازمان (Matsuda 2002) اعم از هوش انسانی و هوش ماشینی بوده و می‌توان آن را ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده از آن برای سازگاری راهبردی با محیط یا بازار دانست (Halal 1998). نظریه‌ی هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آن‌ها را شناسایی و راهکارهای لازم را برای بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید. با بررسی مؤلفه‌های هوش سازمانی می‌توان وضعیت سازمان را از لحاظ میزان هوشمندی، یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم‌اندازها، یادگیری و به‌کارگیری دانش، ساختار و عملکرد سازمانی، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه‌ی سازمانی شناسایی کرده و با تمرکز بر توانایی‌ها و برنامه‌ریزی برای برطرف کردن ضعف‌ها، کارایی و اثربخشی سازمان را ارتقا بخشید (جعفری و فقیهی ۱۳۸۸، ۴۸).

هوش سازمانی را می‌توان استفاده از ظرفیت‌ها برای اخذ تصمیمات سریع و صحیح، سعی در یادگیری دائم، استفاده از خلاقیت و مهارت‌های متفاوت در موقعیت‌های غیرمنتظره و بحرانی در نظر گرفت که به نظام برای انطباق با تغییرات کمک می‌کند (Potas, Ercetin & Kocak 2010). سازمان‌ها بیش از رقبای، از ناحیه‌ی خودشان آسیب می‌بینند. انسان‌ها ممکن است که برای کارهای بزرگ خیلی باهوش و توانا باشند، اما این نیروی مغزی آن‌هاست که باعث انجام فعالیت‌های بزرگ خواهد شد (Albrecht 2002).

پژوهشگاه‌ها از جمله مراکزی به‌شمار می‌روند که امروزه نقش مهمی در به اشتراک گذاری دانش بین آحاد جامعه و به‌ویژه پژوهشگران و دانشجویان بر عهده دارند. اطلاعات و دانش در پژوهشگاه‌ها، مانند سایر سازمان‌ها، نه تنها در میزان ذخیره‌ی دانشی، بلکه در رویه‌های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و هنجارها و تجارب و شایستگی‌ها نیز وجود دارد (فرج‌پهلوی و خجسته‌فر ۱۳۸۸). این امور در پژوهشگاه‌ها نیز موضوعیت دارد. مدیریت دانش در پژوهشگاه‌ها نیز در ارائه‌ی بهینه‌ی فعالیت‌های خدماتی، و به‌ویژه پژوهشی، به فرهیختگان جامعه از اهمیت فراوانی

1. organizational intelligence

برخوردار است. از مهم‌ترین پژوهشگاه‌هایی که امروزه در داخل کشور به فعالیت در عرصه آموزش و پژوهش مشغول هستند، «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» و «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» را می‌توان برشمرد.

اشاعه پژوهش در زمینه مدیریت دانش در اساسنامه «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» مورد اشاره قرار گرفته است. به همین دلیل انتظار می‌رود که مدیریت دانش در سازمانی با هدف مدیریت دانش مورد توجه بوده و در وضعیت مناسبی قرار داشته باشد. از سوی دیگر، «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» نیز نهادی پژوهشی است که به‌طور عمده وظیفه تحقیق در علوم انسانی و انجام مطالعات فرهنگی را بر عهده دارد. بسیاری از اساتید حوزه علوم انسانی با این نهاد ارتباط مؤثری دارند. از آنجا که در حال حاضر این پژوهشگاه در بعضی رشته‌ها در سطح کارشناسی ارشد و دکتری اقدام به پذیرش دانشجو می‌کند، مانند یک دانشگاه لازم است که مدیریت دانش را به‌عنوان راهبردی مناسب جهت دستیابی به موفقیت سازمانی در عرصه‌های پژوهشی و آموزشی در برنامه‌های خود بگنجانند.

این پژوهش در صدد است ضمن بررسی و مقایسه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دو «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» و «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی»، به رابطه آن با هوش سازمانی بپردازد و در ادامه، با بررسی فاصله آن با وضعیت مطلوب، و مشخص نمودن نقاط ضعف و قوت، راهکارهایی جهت کاهش این فاصله و شکاف ارائه دهد. نتایج حاصل از انجام این پژوهش، آگاهی از میزان آمادگی زیرساخت‌های مدیریت دانش در این دو پژوهشگاه و تأثیر آن در هوش سازمانی را در بر خواهد داشت. از رهگذر این آگاهی می‌توان به بهبود وضعیت موجود اقدام کرده و زمینه مناسب برای برخورداری بیشتر از هوش سازمانی را فراهم ساخت.

۲. زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی

پژوهشگران حوزه مدیریت دانش در متون خود، زیرساخت‌های مختلفی را برای اجرایی کردن مدیریت دانش در یک سازمان برشمرده‌اند. برخی از مهم‌ترین این زیرساخت‌های مدیریت دانش را می‌توان در جدول ۱ مشاهده نمود.

جدول ۱. زیرساخت‌های مدیریت دانش

پژوهشگر (ان)	سال	زیرساخت‌های مورد بررسی
Davenport & Prusak	1998	«فناوری»، «رهبری، فرهنگ، آموزش» و «دانش و منابع الکترونیکی»
Donoghue, Harris & Weitzman	1999	فناوری، نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی
CIO Council	2001	افراد، فرایند و فناوری
Leon	2002	فناوری اطلاعات، منابع انسانی، فرایند سازمانی، فرهنگ سازمانی و منابع مالی
Sherma & Wickramasingeh	2003	همکاری، حافظه سازمانی، منابع انسانی، شبکه دانش
Lee & Lee	2006	افراد، فرهنگ سازمانی، فناوری، ساختار سازمانی
Zaim, Taoglu & Zaim	2007	فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سرمایه فکری و فناوری

در پژوهشی جدید و جامع «آدینه قهرمانی، هاشم‌پور و عطاپور» با الهام از تأثیرگذارترین عوامل و عناصر زیرساختی و مطالعه مدل‌های موجود در این زمینه، مدلی را با ۶ زیرساخت فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، افراد، فرایندها، منابع مالی، و فناوری ارزیابی کرده‌اند (۱۳۹۰). در پژوهش حاضر، این مدل به دلیل جامعیت و قابلیت کاربرد مورد استفاده قرار گرفته است. از سوی دیگر، «آلبرخت» به عنوان یکی از بزرگ‌ترین نظریه پردازان هوش سازمانی، ۷ مؤلفه را برای هوش سازمانی معرفی می‌کند (Albrecht 2002). این مؤلفه‌ها در قالب جدول ۲ به عنوان پرسشنامه‌ای معتبر در حوزه هوش سازمانی در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۲. مؤلفه‌های هوش سازمانی

مؤلفه	مفهوم
چشم‌انداز راهبردی ^۱	اهداف مورد نظر یک سازمان که آن سازمان در صدد رسیدن به آن‌هاست.
سرنوشت مشترک ^۲	اطلاع از رسالت و مأموریت سازمان، و اعتقاد به اینکه کارمندان آن سازمان با همکاری یکدیگر می‌توانند به اهداف خود برسند.
تمایل به تغییر ^۳	چالش‌ها و موقعیتی برای تجربیات جدید و وصول به چیزی نو در سازمان.
اتحاد و توافق ^۴	سازماندهی افراد و تیم‌ها برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان و وضع قوانینی جهت اجرا، تا گروه‌ها در روند کار خود دچار مشکل نشده و اختلاف نظر بین آن‌ها رخ ندهد.
روحیه ^۵	احساس خوب کارکردن در سازمان و شوق به انجام وظایف شغلی فراتر از معیارهای لازم.
کاربرد دانش ^۶	روی آوردن سازمان به دانش جهت کسب موفقیت و رسیدن به پیروزی در پایه کاربرد آن.

1. strategic vision

4. alignment and congruence

2. shared fate

5. spirit

3. appetite for change

6. knowledge deployment

مؤلفه	مفهوم
فشار عملکرد ^۱	شناخت خودآگاهانه افراد سازمان از عملکرد خود و عدم درگیری صرف مدیران در عملکردهای اجرایی سازمان و به کارگیری هر یک از مجریان در موضع اجرایی خود.

۳. پیشینه پژوهش

در این بخش به ارائه برخی از مهم‌ترین و جدیدترین پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مدیریت دانش و رابطه آن با هوش سازمانی پرداخته می‌شود. در جدول ۳ می‌توان این پژوهش‌ها را به همراه پژوهشگران، سال، متغیرهای مورد بررسی، جامعه مورد بررسی و نتایج آن‌ها را مشاهده نمود. بررسی این پیشینه‌ها نشان از تأثیر معنادار مدیریت دانش بر میزان هوش سازمانی دارد.

جدول ۳. پیشینه پژوهش

مؤلفه	سال	متغیرها	جامعه	مفهوم
سپهوند، اسماعیلی، خلیلی و قدسی ^۲	2014	رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی	اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان	بین هوش سازمانی و مدیریت دانش رابطه همبستگی وجود دارد. در میان عناصر مدیریت دانش، ارائه دانش، و در میان عناصر هوش سازمانی سرنوشت مشترک بالاترین اهمیت را دارد.
Angelis & Despres	2012	رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی	ادارات دولتی آلمان و برزیل	فرهنگ سازمانی تأثیر زیادی بر فناوری، ساختار، استراتژی، یادگیری با محیط دارد. تأثیر به‌سزای فناوری بر یادگیری با محیط مشهود است.
Pourmonsef & Chenari	2012	رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی	کاربران دانشگاه آزاد اسلامی	اجزای مدیریت دانش، هوش سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند.

1. performance pressure

2. Sepahvand, Esmaeili, Kkalani & Ghodsi

مؤلفه	سال	متغیرها	جامعه	مفهوم
Yaghoubi, BehdariNejad, Gholami & Aramesh	2012	ارتباط بین فرایندهای راهبردی	سازمان‌های دولتی شهر شیراز	بین فرایندهای راهبردی مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۵۹/۲ درصد از تغییرات صورت گرفته در هوش سازمانی، توسط فرایندهای راهبردی مدیریت دانش بوده است.
شاهین و افخمی‌آذر	۱۳۹۰	رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش	پتروشیمی تبریز	بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.
طبرسا، حاتمی و ابدالی	۱۳۹۱	ارتباط بین هوش سازمانی با خلق دانش	یک شرکت صنعتی	بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با خلق دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ارتباط ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با هوش سازمانی بین سابقه خدمت و تحصیلات با هوش سازمانی افراد ارتباط معناداری وجود دارد.
کیوان‌آرا، یزدخواستی، بهرامی و مسعودیان	۱۳۹۰	رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش و نیز مؤلفه‌های هوش سازمانی کمتر از سطح متوسط بود. بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. اختلاف میانگین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در سطح معناداری بوده است.

مؤلفه	سال	متغیرها	جامعه	مفهوم
کاشف، سیدعامری، خدادادی و احمدی	۱۳۸۸	ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش	ادارات تربیت بدنی آذربایجان	بین خرده سیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
آدینه قهرمانی، هاشم پور، عطاپور	۱۳۹۰	زیرساخت‌های مدیریت دانش	دانشگاه تبریز	مؤلفه‌های هوش سازمانی قادر به پیش‌بینی معنادار خرده سیستم‌های مدیریت دانش هستند.
هاشم پور، رضایی شریف آبادی و غانی	۱۳۹۰	زیرساخت‌های مدیریت دانش	سازمان اسناد و کتابخانه مللی جمهوری اسلامی ایران	وضعیت زیرساخت افراد مناسب، زیرساخت فرایندها نامناسب و زیرساخت فناوری نامشخص است.

مرور پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور نشان داد که در زمینه خاص موضوع این تحقیق، یعنی زیرساخت مدیریت دانش و هوش سازمانی در پژوهشگاه‌ها، پژوهشی انجام نشده است؛ ولی در حوزه عام پژوهش یعنی مدیریت دانش و هوش سازمانی در مراکز مختلف مانند اداره‌ها، دانشگاه‌ها، شرکت‌ها و کتابخانه‌ها پژوهش‌های متعددی انجام شده است. لذا، در پژوهش حاضر زیرساخت‌های مدیریت دانش و تأثیر آن بر هوش سازمانی در دو مورد از پژوهشگاه‌های وابسته به «وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» مورد بررسی قرار گرفته است.

۴. هدف‌های پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی مقایسه‌ای وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش و رابطه آن با هوش سازمانی در پژوهشگاه‌های علوم و فناوری اطلاعات ایران و پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است. در این راستا تعیین مؤلفه‌های هر یک از این دو متغیر و میزان تأثیرگذاری آن‌ها بر یکدیگر در قالب هدف‌های جزئی تر بررسی خواهد شد.

۵. مدل پژوهش

با توجه به تعریف‌ها و پژوهش‌های مذکور، مدل مفهومی ارائه‌شده در شکل ۱ برای بررسی تأثیرگذاری زیرساخت‌های مدیریت دانش بر هوش سازمانی در دو پژوهشگاه ترسیم شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۶. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین مؤلفه‌های زیرساخت مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های زیرساخت مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۷. روش پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش، تعیین روابط علی میان مؤلفه‌های زیرساخت مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی است، پس تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی، و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^۱ است. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان و اعضای هیئت علمی دو «پژوهشگاه علوم و فناوری

1. structural equation modeling

اطلاعات ایران» و «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» به ترتیب ۱۳۹ و ۳۸۰ نفر است. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، در نهایت، ۶۵ نفر (۳۳ مرد و ۳۲ زن) از «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» و ۱۱۰ نفر (۴۷ مرد و ۶۳ زن) از «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. مشخصات و آمار پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از دو پژوهشگاه به تفکیک عضو هیئت علمی، کارمند، تحصیلات، و جنسیت در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. مشخصات پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از دو پژوهشگاه

مجموع پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	مجموع پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران	پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران	جنسیت	تحصیلات	اعضای هیئت علمی
۳۹	۱۶	۱۹	۵	مرد	دکتری	۱
		۱۷	۵	زن	دکتری	۱
		۱	۴	مرد	کارشناسی ارشد	۱
		۲	۲	زن	کارشناسی ارشد	۱
		۱۲	۱۰	مرد	کارشناسی ارشد	۱
		۱۵	۱۵	زن	کارشناسی ارشد	۱
		۱۷	۱۱	مرد	کارشناسی	۱
		۲۲	۱۰	زن	کارشناسی	۱
		۳	۲	مرد	کاردانی	۱
		۲	۰	زن	کاردانی	۱
۷۱	۴۹	۰	۱	مرد	دیپلم	۱
		۰	۱	زن	دیپلم	۱

چنانکه ذکر شد، در پژوهش حاضر از ابزار مبتنی بر مدل «آدینه قهرمانی، هاشم‌پور و عطاپور» (۱۳۹۰) برای سنجش زیرساخت مدیریت دانش استفاده شد. این پرسشنامه از ۶ زیرساخت فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، افراد، فرایندها، منابع مالی و فناوری تشکیل می‌شود. «آلبرخت» به‌عنوان یکی از نظریه‌پردازان هوش سازمانی، ۷ مؤلفه را برای هوش سازمانی معرفی می‌کند (Albrecht 2002). این مؤلفه‌ها به‌عنوان پرسشنامه معتبر و استاندارد در حوزه هوش سازمانی در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت. هر دو پرسشنامه با طیف «لیکرت» (از کاملاً مخالفم=۱،

تا کاملاً موافقم (= ۵) سنجیده شده‌اند. برای بررسی اولیه‌ی روایی هر دو ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که در بخش یافته‌ها به تفصیل بیان می‌شود. برای اطمینان از روایی پرسشنامه نیز از نظرات ۶ عضو هیئت علمی (۳ عضو هیئت علمی از گروه‌های مدیریت و ۳ عضو هیئت علمی از گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی) استفاده شد و پس از انجام اصلاحات و ایجاد جرح و تعدیل، پرسشنامه‌های نهایی تدوین شدند. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای «کرونباخ» استفاده گردید. مقدارهای حاصل، همان‌طور که در جدول ۵ آمده، از عدد ۰/۷ بزرگ‌تر است. لذا، مشخص می‌گردد که پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار هستند.

۸. تحلیل مدل پژوهش

در این پژوهش برای تحلیل مدل از روش «مدل‌سازی معادلات ساختاری» با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. این الگوریتم شامل دو مرحله اصلی است که عبارت‌اند از: (۱) بررسی برازش مدل، (۲) آزمودن فرضیه‌های پژوهش. قسمت اول، یعنی برازش مدل، در سه بخش انجام می‌شود: برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی.

۸-۱. برازش مدل‌های اندازه‌گیری

مطابق با الگوریتم تحلیل PLS، برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از دو معیار پایایی و روایی همگرا استفاده می‌شود.

۸-۱-۱. پایایی

پایایی از سه طریق سنجش بارهای عاملی^۱، آلفای «کرونباخ» و پایایی ترکیبی^۲ یا Rho بررسی می‌گردد. بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) مربوطه را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هر چه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند (داوری و رضازاده ۱۳۹۲). آلفای «کرونباخ» معیاری برای سنجش پایایی و سنجش‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی^۳ (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است (داوری و رضازاده ۱۳۹۲، ۷۹). پایایی ترکیبی توسط «ورتس» و همکاران معرفی شد (Werts et al. 1974) و برتری آن نسبت

1. loadings

2. composite reliability

3. internal consistency

به آلفای «کرونباخ» در این است که پایایی سازه‌ها، نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد.

جدول ۵. سنجش پایایی مدل

متغیر	سازه	بار عاملی (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات)	بار عاملی (پژوهشگاه علوم انسانی)	آلفای کرونباخ (پژوهشگاه علوم انسانی)	آلفای کرونباخ (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات)	پایایی ترکیبی (پژوهشگاه علوم انسانی)	پایایی ترکیبی (پژوهشگاه علوم انسانی)
دانش مدیریت سازمان	فرهنگ سازمانی	۰/۸۶۷	۰/۷۵۹	۰/۷۸۶	۰/۸۰	۰/۸۴۹	۰/۸۵۲
	ساختار سازمانی	۰/۸۸۴	۰/۸۱۷				
	افراد	۰/۴۲۵	۰/۵۷۹				
	فرایندها	۰/۸۰۹	۰/۸۰۰				
	منابع مالی	۰/۵۴	۰/۵۹۶				
	فناوری	۰/۶۱۲	۰/۵۹۸				
هوش سازمانی	چشم‌انداز راهبردی	۰/۸۸۵	۰/۸۳۱	۰/۹۳	۰/۹۱۱	۰/۹۳۰	۰/۹۴۲
	سرنوشت مشترک	۰/۸۴۲	۰/۶۸۶				
	تمایل به تغییر	۰/۹۱۳	۰/۸۵۲				
	اتحاد و توافق	۰/۸۳۷	۰/۷۵۷				
	روحیه	۰/۸۷۰	۰/۸۸۷				
	کاربرد دانش	۰/۶۲۹	۰/۸۱۶				
	فشار عملکرد	۰/۸۶۸	۰/۸۲۳				

بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (Hulland 1999)، که در اینجا بار عاملی سازه‌های مدیریت دانش در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» بین ۰/۴۲۵ تا ۰/۸۸۴، و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» بین ۰/۵۷۹ تا ۰/۸۱۷ است. همچنین، بار عاملی سازه‌های هوش سازمانی در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» بین ۰/۶۲۹ تا ۰/۹۱۳، و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» بین ۰/۶۸۶ تا ۰/۸۸۷ است که همبستگی بالایی را نشان می‌دهند. مقدار ملاک برای مناسب بودن آلفای «کرونباخ» بالای ۰/۷ (Cronbach 1951)، و برای پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ (Nunnally 1978) است. در جدول ۵، تمامی این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی کسب کرده‌اند. پس، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی مدل اندازه‌گیری را تأیید کرد.

۸-۲. روایی همگرا

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. معیار AVE^۱ توسط نرم‌افزار Smart PLS برای این منظور به کار می‌رود. «فورنل و لارکر» مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند (Fornell & Larker 1981).

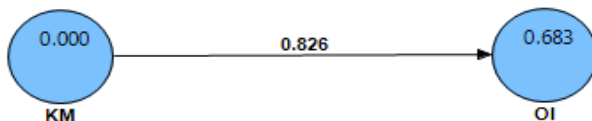
جدول ۶. میانگین واریانس

سازه	>۰/۵ AVE (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران)	>۰/۵ AVE (پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)
زیرساخت مدیریت دانش	۰/۵۰۱	۰/۵۰۵
هوش سازمانی	۰/۶۵۶	۰/۷۰۴

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میانگین واریانس مدیریت دانش و هوش سازمانی، هم در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» و هم در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» بالاتر از ۰/۵ است که روایی همگرایی بالا یعنی همبستگی هر سازه با شاخص را نشان می‌دهد.

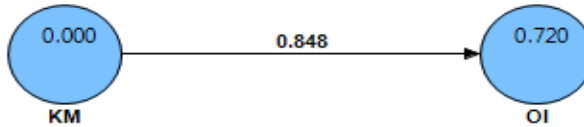
۹. برازش مدل ساختاری (معیار R Squares با R²)

R² ضرایب مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود (داوری و رضازاده ۱۳۹۲). مقدار R² برای سازه هوش سازمانی در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» ۰/۶۸۳ (شکل ۲)، و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» ۰/۷۲۰ شده است (شکل ۳)، که برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.



شکل ۲. مقدار R² در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران»

1. Average Variance Extracted



شکل ۳. مقدار R^2 در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی»

۱۰. برازش مدل کلی

برازش مدل کلی (GoF^1) معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید (داوری و رضازاده ۱۳۹۲، ۹۷). این معیار توسط Tenenhaus et al. (2004) ابداع گردید و طبق مدل زیر محاسبه می‌گردد.

$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر سازه‌های درون‌زای مدل است. «وتزلس» و همکاران سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی نموده‌اند (Wetzels et al. 2009, 187).

جدول ۷. برازش کلی مدل

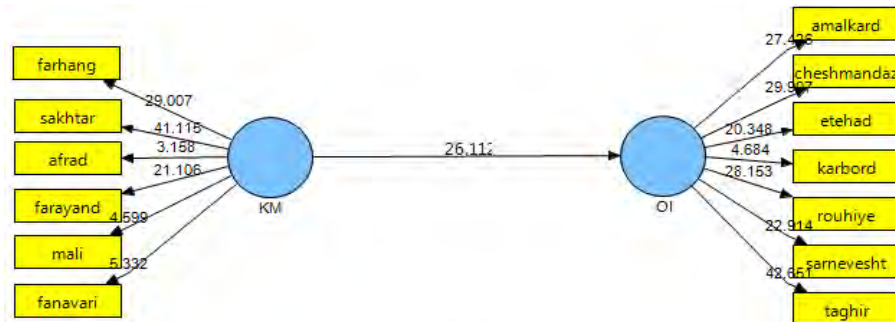
سازه	مقادیر اشتراکی (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران)	ضرایب تعیین (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران)	مقادیر اشتراکی (پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)	ضرایب تعیین (پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)
زیرساخت مدیریت دانش	۰/۵۰۵	۰/۶۸۳	۰/۵۰	۰/۷۲۰
هوش سازمانی	۰/۷۰۴		۰/۶۵۶	
برازش	۰/۶۴۲		۰/۶۴۵	

همان‌طور که در جدول ۷ ملاحظه می‌گردد، برازش مدل کلی در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» ۰/۶۴۲ و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» ۰/۶۴۵ شده است که نشان از برازش کلی قوی مدل اولیه پژوهش دارد.

1. Goodness of Fit (GoF)

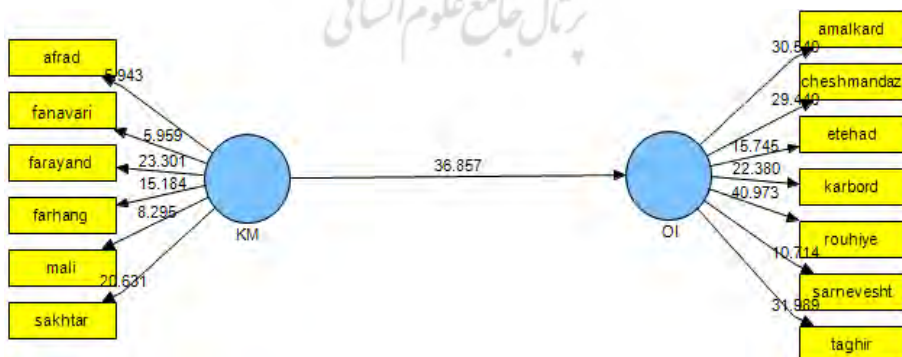
۱۱. بررسی ضرایب معناداری مربوط به هر یک از فرضیه‌ها

برازش مدل با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از $1/96$ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آن‌ها را تأیید کرد.



شکل ۴. مدل اندازه‌گیری زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در حالت معناداری (t-value) «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران»

مسیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی، با ضریب $26/112$ معنادار بودن تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی در سطح اطمینان $0/95$ را در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» نشان می‌دهد و این، فرضیه اول را تأیید می‌کند. همچنین، در بین سازه‌های زیرساخت‌های مدیریت دانش سازه‌های ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرایندها، فناوری، منابع مالی و افراد و در بین سازه‌های هوش سازمانی سازه‌های تمایل به تغییر، چشم‌انداز راهبردی، روحیه، فشار عملکرد، سرنوشت مشترک، اتحاد و کاربرد دانش به ترتیب، دارای بیشترین اهمیت هستند (شکل ۴).



شکل ۵. مدل اندازه‌گیری زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در حالت معناداری (t-value) «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی»

مسیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی، با ضریب $36/857$ حاکی از معنادار بودن تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی در «پژوهشگاه علوم انسانی» است که فرضیه دوم را تأیید می‌کند. با توجه به مقدار t در دو پژوهشگاه، به این نتیجه می‌توان دست یافت که در «پژوهشگاه علوم انسانی»، «زیرساخت‌های مدیریت دانش» تأثیر بیشتری بر «هوش سازمانی» نسبت به «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» دارند. همچنین، در بین سازه‌های زیرساخت مدیریت دانش سازه‌های ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرایندها، فناوری، افراد و منابع مالی و در بین سازه‌های هوش سازمانی، سازه‌های روحیه، تمایل به تغییر، چشم‌انداز راهبردی، فشار عملکرد، کاربرد دانش، اتحاد و توافق و سرنوشت مشترک به ترتیب، دارای بیشترین اهمیت هستند (شکل ۵).

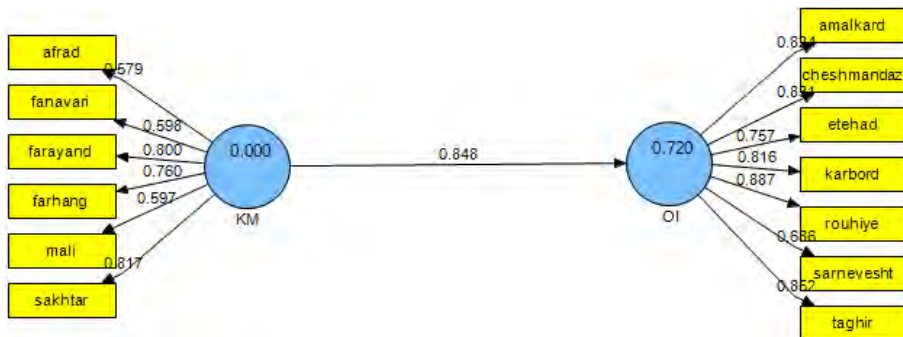
۱-۱۱. بررسی ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها

ضریب استاندارد شده مسیرها شدت تأثیرات مسیرها را نشان می‌دهد. همان‌طور که شکل‌های ۶ و ۷ نشان می‌دهند، ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی $(0/826)$ و $(0/848)$ است و به ترتیب، بیانگر این مطلب است که در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» زیرساخت‌های مدیریت دانش به میزان $0/826$ درصد، و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» به میزان $0/848$ درصد از تغییرات هوش سازمانی را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند.



شکل ۶. مدل اندازه‌گیری زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در حالت ضریب مسیر «پژوهشگاه

علوم و فناوری اطلاعات ایران»



شکل ۷. مدل اندازه‌گیری زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در حالت ضریب مسیر «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی»

۱۲. نتایج حاصل از آزمون فرضیات

جدول ۸، نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قالب ضرایب مسیر، آماره t ، به همراه دو فرضیه پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتیجه حاصل از آزمون فرضیات

ردیف	متغیرها	ضریب مسیر β	آماره t	نتیجه
۱	زیرساخت مدیریت دانش	۰/۸۲۶	۲۶/۱۱۲	تأیید شد
۲	زیرساخت مدیریت دانش	۰/۸۴۸	۳۶/۸۵۷	تأیید شد

۱۳. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های مشابهی مانند (Sepahvand & Angelis, 2014) و (Despres, 2012)، (Pourmonsef & Chenari, 2012) و یا «کیوان‌آرا» و همکاران (۱۳۹۰) از جهت تأثیرگذاری معنادار زیرساخت‌های مدیریت دانش بر هوش سازمانی همسوست. هرچند در بیشتر پژوهش‌های انجام شده به مفهوم کلی مدیریت دانش، و نه زیرساخت‌های آن، توجه شده است، اما در مقایسه با همین مفهوم کلی نیز ارتباط معنادار آن با هوش سازمانی تأیید شده است. یافته‌های پژوهش حاضر نیز در تأیید یافته‌های پژوهش‌های مشابه، حکایت از تأثیر مدیریت دانش و

زیرساخت‌های آن بر جریان هوش سازمانی و در نهایت، تحقق اهداف سازمانی دارد. با بررسی بار عاملی سازه‌های مدیریت دانش در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی»، می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی بالایی بین سازه‌های تشکیل‌دهنده وجود دارد. از سوی دیگر، با بررسی بار عاملی سازه‌های هوش سازمانی در دو پژوهشگاه همبستگی بالایی بین سازه‌ها دیده می‌شود. از این رو، مدل اندازه‌گیری دارای پایایی بالایی بوده و معیار مناسبی برای سنجش متغیرهای پژوهش به‌شمار می‌روند.

میانگین واریانس مدیریت دانش و هوش سازمانی، هم در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» و هم در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» بالاتر از ۰/۵ است که روایی همگرایی بالا را نشان می‌دهد. به این ترتیب، همبستگی هر سازه با سؤالات و شاخص‌های مربوط به خود از میزان بالایی برخوردار بوده است. به‌علاوه، مقدار R^2 برای سازه هوش سازمانی در «پژوهشگاه علوم و فناوری و اطلاعات ایران» ۰/۶۸۳ و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» ۰/۷۲۰ شده است، که به این ترتیب، برازش مدل ساختاری را نیز تأیید می‌کند. در ارتباط با برازش مدل کلی مشخص شد که این میزان در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» ۰/۶۴۲ و در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» ۰/۶۴۵ محاسبه شده است که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

مسیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی معنادار بودن تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۵ را در «پژوهشگاه علوم و فناوری» نشان می‌دهد. به این ترتیب، فرضیه اول پژوهش تأیید شد. از سوی دیگر، مسیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی حکایت از معنادار بودن تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» دارد. به این ترتیب، فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید شد.

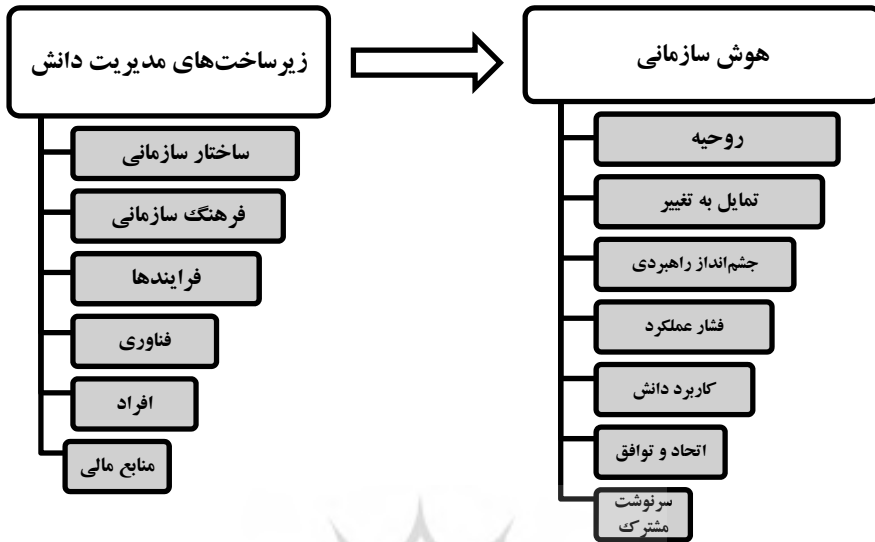
با توجه به مقدار t در دو پژوهشگاه، می‌توان به این نتیجه دست یافت که در «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی»، زیرساخت‌های مدیریت دانش تأثیر بیشتری بر هوش سازمانی در مقایسه با «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» دارند. همچنین، در بین سازه‌های زیرساخت مدیریت دانش سازه‌های ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرایندها، فناوری، افراد و منابع مالی و در بین سازه‌های هوش سازمانی، سازه‌های روحیه، تمایل به تغییر، چشم‌انداز راهبردی، فشار عملکرد، کاربرد دانش، اتحاد و توافق و سرنوشت مشترک به ترتیب، دارای بیشترین اهمیت هستند. ترتیب مؤلفه‌ها اهمیت فراوانی در برنامه‌ریزی‌های سازمانی خواهد داشت. به این ترتیب که در ابتدا ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی از جمله مؤلفه‌های مهم زیرساخت مدیریت دانش هستند که

باید در این دو پژوهشگاه به آن‌ها اولویت بخشید و پس از آن‌ها به سایر مؤلفه‌ها توجه داشت. از سوی دیگر، در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی نیز روحیه و تمایل به تغییر از اهمیت بیشتری برخوردارند و باید به آن‌ها توجه ویژه‌ای نشان داد.

ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی به ترتیب، بیانگر این مطلب است که در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» زیرساخت‌های مدیریت دانش به میزان ۰/۸۲۶ درصد، و در مقایسه با «پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی» به میزان ۰/۸۴۸ درصد، تغییرات هوش سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. به این ترتیب، در «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران» توجه کمتری به زیرساخت‌های مدیریت دانش و متعاقباً هوش سازمانی شده است.

به طور کلی می‌توان گفت که اگر هوش سازمانی در راستای تصمیم‌گیری، یادگیری و استفاده سریع و درست از خلاقیت و مهارت‌های مختلف برای انطباق با تغییرات کمک کرده و نیز راهکارهای لازم برای بهبود عملکرد سازمان را ارائه می‌کند (جعفری و فقیهی ۱۳۸۸، ۴۸)، لازم است پیشی‌بینی‌کننده‌های مهم آن مانند زیرساخت‌های مدیریت دانش تقویت شوند. وجود چنین زیرساخت‌هایی نه تنها ارزش‌های افزوده‌ای چون هوش سازمانی را در پی خواهد داشت، بلکه به طور بالقوه سازمان را در مسیر استفاده و اشتراک مناسب‌تر از دانش سازمانی در جهت تحقق اهداف سازمانی در جهان دانش‌محور کنونی پشتیبانی خواهد کرد. در چنین شرایطی، سازمان‌های پیشرو مانند پژوهشگاه‌ها و دانشگاه‌ها در داخل کشور، مانند دو پژوهشگاه مورد بررسی، لازم است شرایط مناسبی را برای بهره‌برداری از چنین توانمندی‌هایی به صورت درون‌سازمانی فراهم سازند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، رابطه بین زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دو پژوهشگاه مورد بررسی قابل ترسیم است. از آنجا که بر اساس یافته‌های پژوهش از مؤلفه‌های شش‌گانه زیرساخت مدیریت دانش، مؤلفه‌های ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرایندها، فناوری، افراد و منابع مالی و در بین سازه‌های هوش سازمانی نیز روحیه، تمایل به تغییر، چشم‌انداز راهبردی، فشار عملکرد، کاربرد دانش، اتحاد و توافق و سرنوشت مشترک به ترتیب، دارای بیشترین اهمیت هستند، مدل نهایی پژوهش به شکل زیر نمایان خواهد شد:



شکل ۸. مدل نهایی پژوهش

۱۴. پیشنهادها

با توجه به معنادار بودن تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش به هوش سازمانی در هر دو پژوهشگاه مورد بررسی می‌توان پیشنهادهایی در این راستا و در جهت انجام پژوهش‌های آتی ارائه کرد:

- ◇ بازبینی و بازطراحی ساختار سازمانی جهت توجه بیشتر به زیرساخت‌های مدیریت دانش؛
- ◇ بررسی و برنامه‌ریزی بیشتر در راستای تغییر روحیه و تمایل تغییر در کارکنان در راستای افزایش هوش سازمانی؛
- ◇ توجه فراوان به ایجاد سازوکارهای مدیریت دانش به شکلی جدی در پژوهشگاه‌های مشابه؛
- ◇ توجه جدی به هوش سازمانی از سوی مدیران بالای سازمانی و تأثیرپذیری آن از زیرساخت‌های مدیریت دانش؛
- ◇ بررسی مؤلفه‌های مهم در مدیریت دانش و هوش سازمانی و توجه بیشتر به آن‌ها؛
- ◇ بررسی تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش بر هوش سازمانی در سایر پژوهشگاه‌ها و سازمان‌های مشابه؛
- ◇ بررسی این تأثیر با توجه به متغیرهایی مانند اهداف سازمانی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تحصیلی و مدیریتی.

فهرست منابع

- آدینه قهرمانی، علی، لیلا هاشم‌پور، و هاشم عطاپور. ۱۳۹۰. مطالعه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیئت علمی. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی* ۴۵ (۳): ۸۵-۶۳.
- اساسنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. <http://www.irandoc.ac.ir/about-us/Statute.html> (بازیابی در ۱۷ آبان ۱۳۹۳)
- حسن‌زاده، محمد. ۱۳۸۶. *مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها*. تهران: کتابدار.
- داوری، علی، و آرش رضازاده. ۱۳۹۲. *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: جهاد دانشگاهی.
- شاهین، شعله، و سیروس افخمی‌آذر. ۱۳۹۰. بررسی روابط بین زیرسیستم مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده. *فراسوی مدیریت* ۵ (۱۹): ۲۳۴-۲۱۱.
- طبرسا، غلامعلی، سکینه حاتمی، و رقیه ابدالی. ۱۳۹۱. تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی). *پژوهشنامه مدیریت تحول* ۴ (۷): ۱۱۰-۱۳۲.
- فرج‌پهلوی، عبدالحسین، مرجان خجسته‌فر. ۱۳۸۸. کاربرد مدل مطالعه زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها در مراکز اطلاع‌رسانی: مطالعه موردی مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری. *پژوهشنامه مدیریت و پردازش اطلاعات* ۲۳ (۱): ۲۳۲-۲۰۷.
- کاشف، میرمحمد، میرحسن سیدعامری، محمدرسول خدادادی، و اژدر احمدی. ۱۳۸۸. ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی. *پژوهش در علوم ورزشی* ۲۴ (۲۴): ۱۹۲-۱۷۹.
- کیوان‌آرا، محمود، علی یزدخواستی، سوسن بهرامی، و یوسف مسعودیان. ۱۳۹۰. رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت* ۸ (۵): ۶۷۳-۶۸۰.
- مهرعلیزاده، بداله، و محمدرضا عبدی. ۱۳۹۰. *نظام مدیریت دانش: تجربه سازمان امور مالیاتی کشور*. اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- هاشم‌پور، لیلا، امیر غائبی، سعید رضایی شریف‌آبادی. ۱۳۹۱. بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری سازماندهی اطلاعات* ۲۳ (۱): ۷۴-۸۸.
- هریس، بلیک. ۱۳۸۱. *جغرافیای سیاسی اطلاعات*. ترجمه سیروس آزادی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی* ۵ (۳): ۷۷-۷۴.
- Albrecht, K. 2002. Organizational intelligence and knowledge Management the executive perspective. <http://www.karl-Albrecht.com> (accessed Oct. 12, 2013).
- Angelis, C. T., and C. Despres. 2012. *A knowledge management and organizational intelligence model for public sector administrations*. Proceedings of the European Conference on Knowledge Management. 1: 242.
- Davenport, T. H., and L. Prusak. 1998. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Donoghue, L. P., J. G. Harris, and A. B. Weitzman. 1999. Knowledge management strategies that create value. *Outlook* 1: 48-53.
- Halal, W. E. 1998. Organizational intelligence: what is it, and how can manager use it? <http://www.Bah.com> (accessed Feb. 1, 2012).

- Matsuda, T. 2002. *Organizational intelligence: its significance as a process and as a product*. Proceedings of the international conference on Economics/ Management and information technology. Tokyo. Japan.
- Potas, N., S. S. Ercetin, and S. Kocak. 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.
- Pourmonsef, S., and A. R. Chenari. 2012. Studying the Relation between Organizational Intelligence with Knowledge Management among Members of Faculty of Islamic Azad University Units of District 8 (Non-Medical Units). *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2 (9): 9139-9144.
- Sepahvand, R., M. Esmaeili, R., S. Kkalani, and M. Ghodsi. 2014. Exploring the Relationship between Knowledge Management and Organizational Intelligence. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 2 (2):402-407.
- Tang, S. 2005. Knowledge Management in libraries in the 21st century. *Library Administration and management* 3: 125-137.
- Wetzels, M., G. Odekerken-Schroder, and C. Van Oppen. 2009. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly* 33(1): 11.
- Yaghoubi, N. M., E. BehtariNejad, S. Gholami, and H. Aramesh. 2012. The relationship between strategic processes of knowledge management and organizational intelligence. *African Journal of Business Management* 6 (7): 2626-2633.
- Zaim, H., E. Taoglu, and S. Zaim. 2007. Performance of knowledge management practices: a causal analysis. *Journal of Knowledge Management* 11 (6): 54-67.

محمد رضا شکاری

متولد سال ۱۳۶۹، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی از دانشگاه تهران است. ایشان هم‌اکنون کارشناس امور کتابخانه‌های اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است. به‌طور اعم موضوعات مدیریتی، و به‌طور اخص مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش، و نیز مباحث نظری رشته و تحقیق در حوزه کتابخانه‌های عمومی از جمله علایق پژوهشی وی است.



محمد رضا اسمعیلی گیوی

متولد سال ۱۳۶۲، دارای مدرک تحصیلی دکتری در رشته مدیریت سیستم‌ها از دانشگاه شهیدبهشتی است. ایشان هم‌اکنون استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران است. مدیریت دانش، سیستم‌های اطلاعات مدیریت، بازاریابی و تحقیق در حوزه کتابخانه‌های عمومی از جمله علایق پژوهشی وی است.



حمید کشاورز

متولد سال ۱۳۵۸، دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران است. ایشان هم‌اکنون مربی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه سمنان است.

باورپذیری و اعتماد به اطلاعات در محیط‌های رایانه‌ای، شیوه‌های جست‌وجو و ارزیابی منابع اطلاعات الکترونیکی، و جنبه‌های کاربرمدارانه طراحی سیستم‌های بازیابی اطلاعات از جمله علایق پژوهشی وی است.

