

ارتباط مؤلفه های هوش سازمانی با مدیریت دانایی محور

تاریخ دریافت مقاله: شهریور ۱۳۹۱

تاریخ پذیرش مقاله: آذر ۱۳۹۱

*دکتر علیرضا چناری** صدف پور منصف

چکیده

هدف تحقیق حاضر شناسایی رابطه مؤلفه های هوش سازمانی با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی می باشد. روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. روش جمع آوری اطلاعات میدانی بوده که از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد یکی پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) و دیگری پرسشنامه مدیریت دانش نیلی ونفیس (۱۳۸۱) بود که برای تعیین ویژگی های روان سنجی پرسشنامه ها، روایی محتوایی آن با نظرخواهی متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر آن به منظور برآورد همسانی درونی بین سؤال ها و مؤلفه ها از روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد. که اعتبار شاخص کلی هوش سازمانی (۰/۹۷) و شاخص کلی مدیریت دانایی محور (۰/۹۸) بدست آمد. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی اعضای هیأت علمی (غیر پزشکی) دانشگاه آزاد اسلامی است که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ در واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد غیرپزشکی اشتغال داشتند می باشد، که بالغ بر ۶۰۰۰ نفر بودند. نمونه آماری از طریق نمونه گیری به روش تصادفی خوشه ای تک مرحله ای انجام شد. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۳۵۰ نفر تعیین شد. در مجموع نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفته ۲۶۶ نفر می باشد. اطلاعات بدست آمده با انجام محاسبات آمار توصیفی و آمار استنباطی (رگرسیون، تحلیل واریانس) به کمک نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که بین تک تک مؤلفه های هوش سازمانی با مؤلفه های مدیریت دانایی محور رابطه معنا داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، مدیریت دانایی محور، اعضای هیأت علمی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

*استادیار دانشگاه آزاد واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران a.chenari@yahoo.com
**نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن sadafpourmonsef@yahoo.com

مقدمه

هوش سازمانی مزیت رقابتی پایدار را ایجاد خواهد کرد و دانشگاه‌ها به عنوان سازمانهای دانش محور باید پیشرو در امر اخذ، تولید و به اشتراک گذاشتن آن باشند، لازمه تحقق چنین امری ارتقاء کمیت و کیفیت هوش سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است (نوروزی و واعظی، ۱۳۸۹). هوش سازمانی با ارزیابی کامل اطلاعات و اقدامات گذشته و بررسی راهکارهای انتخابی سازمان می‌تواند به تصمیم‌گیری سریع‌تر در سازمان مدد رساند. تعداد زیادی از اشخاص مهم سازمان، نگرشهای خود را نسبت به فرآیندهای کاری به اشتراک می‌گذارند و این خود تبدیل به یک نیروی قوی می‌گردد که می‌توان از آن به عنوان هوش سازمانی یاد نمود (صالحی کرد آبادی، ۱۳۸۹). مدیریت دانایی محور، یک فناوری یا متدولوژی نیست و بنا به مأموریت محول شده به هر سازمان، روش خاصی را می‌پذیرد، زیرا مدیریت دانایی محور به ارزش‌ها و تقویت آنها در بدنه‌ی سازمان مربوط می‌گردد و ارزش‌ها نیز در هر سازمانی، متفاوت است. هر قدر این ارزش‌ها که از آن به دارایی‌های فکری نیز یاد می‌گردد، افزایش یابد، ثروت و سرمایه‌های سازمانی نیز چند برابر می‌شود (محمدی، ۱۳۸۶). از آن جایی که سرمایه فکری عامل کلیدی نوآوری و برتری رقابتی در اقتصاد «دانایی محور» کنونی محسوب می‌شود و از طرفی مدیریت دانش ابزاری کلیدی در

راستای کسب، توسعه و نگهداری سرمایه فکری در سازمان‌ها مطرح می‌گردد. می‌توان گفت، اجرا و استفاده‌ی صحیح از فرآیندهای مدیریت دانش، تضمین‌کننده اکتساب و توسعه سرمایه فکری قلمداد می‌شود (میرکمالی و ظهورپروند، ۱۳۸۷). تکنولوژی هوش سازمانی راه حلی برای به کارگیری اطلاعات در حوزه مأموریت اصلی سازمان، اطلاعات منابع انسانی، اطلاعات تولید و ساخت، اطلاعات خدمات و ایجاد هوشمندی در مدیران می‌باشد که آگاهانه تصمیم‌گیری نمایند و تصمیم آنان مبتنی بر واقعیات و درک آگاهانه آنان از تغییرات فعلی و آتی و استفاده از سوابق در سازمان باشد و نیز سازمانهایی که از هوش سازمانی بهره ببرند شاهد کاهش هزینه‌ها و افزایش درآمدها خواهند بود (طرلانی و قرینه، ۱۳۸۹). آلبرشت^۱ (۲۰۰۳) معتقد است که هوش سازمانی، ظرفیت سازمان برای بسیج همه‌ی نیروی مغزی در دسترس خود و تمرکز این نیروی مغزی بر دستیابی به رسالت سازمان می‌باشد (عرفانی و جعفری، ۱۳۸۹). وی ابعاد هوش سازمانی را هفت بعد معرفی می‌نماید: (۱) **بینش راهبردی**: هر اقدام مهمی نیازمند یک نظریه، مفهوم و یک اصل سازمان دهی و یا تعریف از مقصدی است که برای نیل به آن تلاش می‌شود. رهبران آنها باید سؤلهایی را بپرسند و پاسخ دهند، همانند: ما که هستیم؟

1-Albrecht

دارد. رهبران سازمان می‌توانند حس فشار عملکرد را ترویج و از آن حمایت نمایند ولی این امر زمانی بیشترین اثر را دارد که به وسیله همه اعضای سازمان به عنوان انتظارات دو جانبه‌ای که خود آنان بر خودشان تحمیل نموده‌اند و امری ضروری برای موفقیت مشترک، پذیرفته شده باشد (عرفانی و جعفری، ۱۳۸۹). از این رو ماری آن گلاین^۲، هوش سازمانی را توانایی سازمان برای پردازش، تفسیر، رمزگذاری، دستکاری و دستیابی به اطلاعات به گونه‌ای هدفمند می‌پندارد به نحوی که این توانایی بتواند سازگاری بالقوه با محیط را افزایش دهد. لیبویتز^۳ (۲۰۰۰) در کتاب خود تحت عنوان «ایجاد هوش سازمانی» ضمن اشاره به این موضوع که سازمان‌ها برای برخورداری از مزیت رقابتی باید کوشش نمایند تا روی هوش سازمانی سرمایه‌گذاری کنند، بیان می‌نماید که سیستم‌های هوشمند باید به راحتی قادر باشند مدیریت دانش را به کار برند، به زعم وی، مدیریت دانش به خلق هوش سازمانی یاری می‌نماید. به عقیده وی، هوش سازمانی گرد هم آمدن تمام هوش‌هایی تلقی می‌گردد که در جهت ایجاد بصیرت مشترک، فرآیندهای بازسازی و هدایت سازمان، مشارکت می‌کنند. مورگان^۴ (۱۹۹۸) معتقد است با پیشرفت روز

برای چه وجود داریم؟ ارزش اصلی کاری که در هسته وجودی ما قرار دارد چقدر است؟ چرا دنیا باید کاری که ما انجام می‌دهیم را قبول و تحسین کند و به آن پاداش دهد؟ (طاهری لاری، ۱۳۸۹). (۲) **سرنوشت مشترک**: وقتی تمامی افراد ذینفع در سازمان از هدف آگاهی دارند و هدف مشترک را درک می‌کنند می‌توانند جهت دست یافتن به چشم انداز استراتژیک با یکدیگر تبادل نمایند (۳) **میل به تغییر**: ایجاد فرصت برای تجربیات جدید و دادن فرصت برای به جریان انداختن مسائل جدید و به استقبال چالش‌ها رفتن به اندازه‌ای که بتواند انواع تغییراتی که در چشم انداز استراتژیک لازم است تأمین کند. (۴) **روحیه (قلب)**: روانشناسان سازمانی عنصر روحیه را میل و رغبت برای تلاش بیش از حد انتظار اعضای سازمانی می‌پندارند. (۵) **همسویی و هماهنگی**: وجود سلسله قوانین منظم و مقررات و رویه‌های مشخص برای تقسیم مسئولیتها در راستای تحقق اهداف سازمان. (۶) **کاربرد دانش**: استفاده‌ی مؤثر از دانش اطلاعات و داده‌های موجود در سازمان و پشتیبانی و تشویق خلاقیت و کارآفرینی نیز قلمداد می‌شود (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹). (۷) **فشار عملکرد**: در یک سازمان هوشمند هر شخصی دارای پیشنهادی طرحی برای عملکرد است یعنی این احساس را دارد که باید چه بدست آید و به معنای بودن مقاصد سازمان باور

2-Mary Ann Glynn
1-Liebowitz
2-Morgan

پولانی^۴ ارائه گردید. وی دانش را به دو دسته دانش ضمنی (پنهان) و دانش آشکار (صریح) تقسیم بندی کرد. وی بیان می‌کند، دانش صریح، دانشی است که قابلیت کدگذاری دارد و می‌توان آن را به صورت مکتوب و مستند بیان کرد. دانش صریح را می‌توان به شکل کلمات و اعداد و نیز به شکل خصوصیات کالا، دستورالعمل‌ها و قواعد کار تبدیل کرد. دانش آشکار معمولاً از طریق رسانه‌ها نیز قابل لمس می‌باشد. ولی دانش ضمنی دانشی شخصی است که به سختی می‌توان آن را مستند و کدگذاری کرد. به همین دلیل انتقال آن بسیار مشکل تلقی می‌شود. این نوع از دانش بیشتر ناشی از تجارب و مهارت‌های کارکنان است (شریف زاده و بودلایی، ۱۳۸۷). در واقع در ذهن متفکران می‌باشد (فلورانس همکاران، ۲۰۱۱). بسیاری از کاربردهای مدیریت دانایی محور در بخش آموزش هم در سیستم‌های اطلاعاتی توسعه یافته برای منابع کتابخانه‌ای و هم برای بخش توسعه یافته‌ی تحصیلی گزارش شده است. از جمله کتابخانه‌هایی که بر اساس مدیریت دانایی محور بنا شده، را می‌توان کتابخانه‌های لوسیر در سال‌های (۱۹۹۵-۱۹۹۸) و لوئری و مودراک در سال (۱۹۹۴) نام برد (جیل، ۲۰۰۹). رونی^۵ در سال (۲۰۰۰) از این نظریه که دانش به عنوان یک فرآیند غیرقابل لمس، اجتماعی و زودگذر

افزون علم، سازمانها باید دانش، مهارت و اثربخشی منسجمی را برای اعضای خود فراهم آورند و پتانسیل یادگیری آنها را ارتقا بخشند. از این رو، هوش سازمانی به عنوان مهمترین انگیزه در این فرآیند مطرح می‌گردد (غفاری آشتیانی و چوبندیان، ۱۳۸۹). مطالعه مدیریت دانایی محور فرآیند جدیدی تلقی نمی‌گردد. در دهه گذشته بالغ بر تعداد ۴۰۰۰ عنوان به این موضوع فقط در رسانه‌های تحریری پرداخته‌اند و بیش از صد روزنامه از عبارت «مدل مدیریت دانایی محور» استفاده نموده و تقریباً ۷۰۰ بار به صورت غیر مستقیم در مورد آن بحث شده است (گیرارد و میستری، ۲۰۱۰). نقش انسان در دانش آفرینی حائز اهمیت می‌باشد. با وجود تحولات و توسعه‌ی شتابنده‌ای که در زمینه‌ی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی انجام شده‌اند، هنوز نقش انسان به عنوان اصلی‌ترین عامل در کشف دانش مطرح است. دانش در اذهان انسانی خلق می‌گردد و بدون آنکه کسی از نحوه‌های خلق آن آگاهی داشته باشد پدیدار می‌شود. مارای^۵ (۲۰۰۰) معتقد است وقتی دانش نشر پیدا نکند و کاربرد نداشته باشد، دانش مؤثری نخواهد بود، و از این رو می‌توان گفت، دانش از طریق انسان است که شکل می‌گیرد و انتشار می‌یابد و به کار برده می‌شود (الوانی، ۱۳۸۸). یکی از اولین تقسیم بندی‌ها در مورد دانش در سال (۱۹۴۸) و توسط

4-Polanyi
5-Rooney

3-Murray

۲- مدل سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های پردازشگر اطلاعات، بر اینکه آن‌ها سیستم‌های تفسیر کننده نیز هستند، دلالت دارد. به گونه‌ای که حوادث و شواهد مربوط به محیط را مورد بررسی و تفسیر قرار داده و از این عقیده که توانایی سازگاری، پایه و اساس عملکرد هوشمندانه می‌باشد حمایت می‌نماید.

۳- مفهوم سازمان به عنوان «شبکه‌ای از معانی مشترک میان اذهان» بر استفاده از زبان مشترک و تعاملات اجتماعی هر روزه دلالت می‌ورزد.

ظهير آبادی (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان «ارتباط سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان» انجام داد. نتایج نشان داد که مؤلفه های سازمان یادگیرنده رابطه مثبت و معناداری با مؤلفه های هوش سازمانی دارند. همچنین متغیر تفکر سیستمی از سازمان یادگیرنده بیشترین تأثیر را در هوش سازمانی داشت. قنوتی (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین زیر سیستم تحول سازمانی در سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در شرکت مخابرات استان خوزستان» انجام داد. نتایج آن نشان داد: بین زیرسیستم تحول سازمانی در سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. ضمن اینکه اتحاد و توافق بالاترین و میل به تغییر کمترین اهمیت را در بین کارمندان داشت. میرکمالی (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان «شناسایی و مدل سازی هوش سازمانی از اطلاعات و کسب و کار»

است و نمی‌تواند مستقیماً مدیریت شود، دفاع می‌نماید (عدلی، ۱۳۸۴). واژه ی «هوش» از اواخر قرن ۱۴ برای توصیف انسانها، از قرن ۱۹ برای توصیف حیوانات و از دهه ۱۹۶۰ برای توصیف ابزار و ماشین‌ها مورد استفاده واقع شد. روان شناسان، در اواسط قرن ۱۹، به موضوع هوش توجه ویژه علمی نشان دادند به این منظور که تفاوت‌های توانایی‌های ذهنی را تبیین و پیش‌بینی نمایند (وریار، ۲۰۱۰). اولین بار در سال ۱۹۸۷ شخصی به نام جی. پی هابر^۸ در یک کنفرانس بین المللی در هاوایی که در رابطه با علوم سیستمی برگزار شده بود در زمینه سازمان‌های هوشمند مباحثی را مطرح نمود، سپس فردی به نام تی. ماتسودا^۹ در سال ۱۹۹۲ رویکردی کلی را در رابطه با هوش سازمانی عنوان نمود و مدلی از هوش سازمانی را که ترکیبی از انسان و پردازش اطلاعات مبتنی بر ماشین بود، بیان کرد. ماری آن گلاین مفهوم هوش سازمانی را بر طبق سه فرضیه‌ای که والش و انگسون^{۱۰} در رابطه با حافظه سازمانی عنوان نمودند، مورد بررسی قرار داده است. این سه فرضیه عبارتند از:

۱- سازمان همچون سیستم‌های پردازش اطلاعات می‌باشد که اطلاعات محیطی را پردازش می‌نماید.

6-G.P.Huber
7-T.Matsuda
8.Walsh and Ungson

انجام داد. وی نشان داد که افراد با تعبیر و تفسیر داده ها، پردازش و انجام عملیات روی آنها بستری را ایجاد می کنند که هوش سازمانی از طریق آن پرورش و رشد می یابد اساسا هوش سازمانی از طریق بهره گیری از اطلاعات مربوط به عملکرد سازمان تقویت می شود و بر اساس شناسایی و مدل سازی این اطلاعات، ساخته می شود. حقیقت منفرد و مایانی (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین ابعاد محتوایی سازمان بر اثربخشی هوش سازمانی با توجه به نقش تعدیل کننده مدیریت دانش در بانک سامان» انجام دادند. نتایج نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد محتوایی سازمان و اثربخشی هوش سازمانی وجود دارد و هم چنین نشان دهنده آن است که مدیریت دانش ارتباط بین ابعاد محتوایی و اثربخشی هوش سازمانی را تقویت می نماید. خدادادی و همکاران (۲۰۰۸) تحقیقی با عنوان «ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی» انجام دادند. یافته های تحقیق به شرح زیر است: هدف از پژوهش، بررسی رابطه بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یاد گیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه های 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 استان های آذربایجان شرقی و غربی

می باشد و حجم نمونه آماری تعداد ۱۷۲ نفر از این جامعه است. در این تحقیق، از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت و پرسشنامه خرده سیستم مدیریت دانش مارکوارت، و هم چنین از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره با روش گام به گام استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون بین خرده سیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه های هوش سازمانی و هوش سازمانیکل، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داده سطح $P < 0.01$ است که مؤلفه های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش بینی معنی دار خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند و اسبیلانچه^{۱۱} (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکتهای رومانیایی، دورنمای سرمایه انسانی» انجام دادند. نتایج نشان داد که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است و فقط ۱۳٪ از کارکنان با مفهوم آن نا آشنا بودند. ستاری قهفرخی (۲۰۰۷) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی و مؤلفه های آن در شرکت ذوب آهن اصفهان» انجام داده است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در

سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب آهن اصفهان بود که استراتژی‌های زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده بر اساس نظرات مارکوارت و مؤلفه‌های هوش سازمانی بر اساس دیدگاه آلبرشت در نظر گرفته شده بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده که نمونه‌های تحقیق شامل ۱۷۲ نفر از کارکنان سطوح شغلی کارشناس و کارشناسان ارشد شرکت ذوب آهن اصفهان بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه مدیریت دانش مارکوارت با ضریب آلفای کرونباخ ۹۰/۱۰ و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت با ضریب آلفای کرونباخ ۹۶/۸۰ و پرسشنامه ویژگی جمعیت شناختی بوده است، نتایج پژوهش نشان داد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی (ضریب همبستگی ۷۸/۲۰ و در سطح $P < 0.01$)، بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند. عزیزی (۲۰۰۷) پژوهشی تحت عنوان «هوش سازمانی رابطه آن با توسعه

مدیریت دانش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس» انجام داد. نتایج آن نشان داد ارتباط بین مؤلفه های هوش سازمانی با توسعه مدیریت دانش سازمانی مثبت و معنادار می باشد. ریچارد^{۱۲} (۲۰۰۵) پژوهشی تحت عنوان «ارتباط مدیریت دانش با هوش سازمانی، اهمیت و یکپارچگی آن» انجام داد. یافته های آن نشان داد: که اثربخشی هوش سازمانی بر مبنای توسعه و ارتقا دانش و بهبود مدل‌های روانی و درک تصمیم گیرندگان از یکپارچگی آنها افزایش می یابد (طاهری لاری، ۱۳۸۹). تزوکا و نیوا (۲۰۰۴) به پژوهشی با عنوان «تأثیر تقسیم و تبادل دانش در هوش سازمانی و هوش بین سازمانی» پرداختند. آنان عبارت هوش بین سازمانی را جهت تجزیه و تحلیل مکانیزم تبادل دانش در جوامع مرتبط بهم بیان می نمایند. نتایج پژوهش نشان داد برای داشتن رابطه ای مبتنی بر همکاری نه تنها دسترسی به منابع بلکه تقسیم و تبادل اطلاعات و دانش بین اعضای سازمان ضروری است. هوش سازمانی با هوش بین سازمانی در توانایی سازمان برای برنامه ریزی تجاری متفاوت بوده که این تفاوت به میزان موفقیت در ارتباطات برمی گردد (اسلامیه و ملائیان، ۱۳۸۹). آلبرشت (۲۰۰۲) پژوهشی با عنوان «بررسی هوش سازمانی مدیران استرالیایی-سنجش مقدماتی» انجام داده است. این

1-Richard

گزارش نظرات یک نمونه از مدیران استرالیایی را درباره هوش سازمانی مربوط به سازمان و تشکیلات آنها خلاصه کرده است. این مدیران در سمیناری یک روزه مدل هوش سازمانی را که در کتاب (قدرت ذهن در کار) ارائه شده است، توسط آلبرشت آموزش دیده اند. سپس هریک از مدیران با استفاده از پرسشنامه ی هوش سازمانی آلبرشت سازمان خود را ارزیابی کردند. ۱۲۸ پرسشنامه تکمیل گردید. برای تحلیل پاسخ ها، میانگین هر سؤال و در نهایت هر مؤلفه محاسبه شد. در مجموع امتیازات بدست آمده پایین بوده است. یعنی کمتر از نیمی از سوالات امتیاز ۳ یا بالاتر را از ۵ نمره کسب کرده اند (۲۶ سوال کمتر از میانگین بوده است). لیویتز (۲۰۰۱) پژوهشی تحت عنوان «ارتباط مدیریت دانش با هوش سازمانی» نتایج نشان داد مدیریت دانش با هوش سازمانی رابطه دارد. اولین و برجسته ترین مشکلی که غالب سازمانهای آموزشی در آغاز هر گونه فعالیت و اقدام مبتنی بر دانش با آن مواجه می شوند، تفاوت میان وضع موجود و وضع مطلوب، دانش سازمانی است. این موضوع از آن جهت حائز اهمیت است که چگونگی شناسایی، تجزیه و تحلیل و انتخاب راهکار مناسب در حل آن، سنگ زیرین تمام اقدامات بعدی سازمان را شکل می دهد. بنابراین، مدیریت دانایی محور را یک فعالیت اجتماعی قلمداد می نمایند. لذا همکاری و همیاری مدیریت و کارکنان، عامل اصلی کارکرد مطلوب آن مطرح می شود

(مشبکی و زارعی، ۱۳۸۲). اتحاد و هم افزایی میان هوش سازمانی و مدیریت دانایی محور، به تعیین جریان دانش و شکافها برای ارزیابی بهتر موقعیتی که سازمان در آن قرار داد، آنچه لازم است بداند و آنچه بهتر است دنبال کند، کمک می کند. مدیریت دانایی محور از طریق مدیریت بهتر ایدهها، افزایش رفتار وفادارانه مشتری یا ارباب رجوع و درک نیازهای آنان، افزایش توانمندی و بهره‌وری کارکنان و رهبری مؤثر دانش می‌تواند منجر به افزایش هوش سازمانی گردد. باتوجه به مطالب یاد شده، می توان گفت دانشگاه آزاد اسلامی نیز دارای محیط رقابتی می باشد، برای کامیاب خود باید هوشمند گردد تا بتواند در برابر تغییر و تحولات محیطی عکس العمل سریع و صحیح بروز نماید. هدف از پژوهش حاضر شناسایی رابطه بین هوش سازمانی با مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. باعنایت به مباحث نظری و بیان مسئله مطرح شده و پیشینه پژوهش می توان سوالات زیر را مطرح نمود:

۱. آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (بینش راهبردی) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (سرنوشت مشترک) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در

روش: با توجه به شاخص‌ها و هدف تحقیق، روش مورد استفاده در این پژوهش روش توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی (غیرپزشکی) تشکیل می‌دهند. واحدهای تهران مرکزی، تهران شمال، تهران جنوب، علوم و تحقیقات، تهران غرب، شهر ری، اسلام شهر، قیام دشت، فیروزکوه، ورامین، رودهن، پردیس، پزند، دماوند، شهر قدس، رباط کریم، بومهن، ملارد، شهریار، صفادشت تحت نظر منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی (غیرپزشکی) فعالیت می‌نمایند. کل جامعه آماری اعضای هیأت علمی بالغ بر ۶۰۰۰ نفر بود. نمونه و نمونه گیری: واحدهایی که به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شده‌اند، عبارتند از: تهران مرکزی، دماوند، تهران شمال، تهران جنوب، تهران غرب، پردیس، و حجم نمونه آنها با توجه به جدول مورگان ۳۶۱ نفر تعیین شد که تنها ۲۶۶ نفر از اعضای هیأت علمی به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. نمونه آماری از طریق نمونه گیری به روش تصادفی خوشه ای تک مرحله ای انجام شد.

جدول ۱-۱: تعداد نمونه آماری واحدهای دانشگاهی (غیر پزشکی) مورد مطالعه منطقه ۸

ردیف	واحد دانشگاهی	نمونه آماری
۱	دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی	۵۳
۲	دانشگاه آزاد واحد تهران شمال	۵۱
۳	دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب	۶۰

بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟
 ۳. آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (تمایل به تغییر) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟
 ۴. آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (فشارعملکرد) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟
 ۵. آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (کاربرد دانش) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟
 ۶. آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (روحیه) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟
 ۷. آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (هماهنگی و همسویی) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

۴۱	دانشگاه آزاد واحد تهران غرب	۴
۲۵	دانشگاه آزاد واحد پردیس	۵
۳۶	دانشگاه آزاد واحد دماوند	۶
۲۶۶	مجموع	

روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد. که اعتبار شاخص کلی هوش سازمانی (۰/۹۷) و شاخص کلی مدیریت دانایی محور (۰/۹۸) بدست آمد.

شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها: روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به سؤال‌ها و موضوع پژوهش است و با استفاده از رگرسیون، تحلیل واریانس، به وسیله نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها:

سوال ۱ پژوهش: آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (بینش راهبردی) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانایی محور با مؤلفه هوش سازمانی (بینش راهبردی) از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۸ و ضریب تعیین ۰/۶۰۹ مشاهده می‌شود مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور ۶۰/۹

روش و ابزار جمع آوری داده‌ها: روش جمع آوری اطلاعات به شکل میدانی بود که از طریق پرسشنامه انجام شد، پرسشنامه اول؛ پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی که توسط یکی از پیشگامان این عرصه به نام آلبرشت (۲۰۰۳) تهیه شده است و مؤلفه‌های آن شامل بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه (قلب)، هماهنگی و همسویی، کاربرد دانش، فشار عملکرد می‌باشد و پرسشنامه دوم مدیریت دانش بود که بر اساس دیدگاه نیلی ونفیسسی (۲۰۰۲) می‌باشد مؤلفه‌های آن شامل: بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور، بعد فنی مدیریت دانایی محور، فرهنگ سازمانی دانش آفرین، عوامل فرهنگی، عوامل تکنولوژیکی، عوامل سیاسی، درگاه‌های دانش، شهروندان دانش، فرآیندهای سازمان دانش محور، ساختار دانش محور، رهبری دانش، منابع دانش برای تعیین ویژگی‌های روان سنجی پرسشنامه‌های مذکور، روایی محتوایی آن توسط اساتید و متخصصین این امر، مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر آن به منظور برآورد همسانی درونی بین سؤال‌ها و مؤلفه‌ها از

مؤلفه‌ها بینش راهبردی به اندازه ۰/۲۵۰ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد بعد فنی مدیریت دانایی محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها بینش راهبردی به اندازه ۰/۲۰۲ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد ساختار دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها بینش راهبردی به اندازه ۰/۲۱۶ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد رهبری دانش و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها بینش راهبردی به اندازه ۰/۱۲۷ افزایش می‌یابد و بالعکس. مؤثرترین مؤلفه‌ها به ترتیب عبارتند از: فرهنگ سازمانی دانش آفرین، رهبری دانش، ساختار دانش محور، بعد فنی مدیریت دانایی محور

جدول ۱-۲: آماره های خلاصه مدل، تحلیل واریانس رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی (بینش راهبردی با مؤلفه های مدیریت دانایی محور)

درصد است تغییرات مؤلفه‌ی بینش راهبردی را تبیین می‌کند. با توجه به مقدار آماره F تحلیل واریانس ۱۰۱/۵۹۴ با درجه آزادی (۴ و ۲۶۱) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معناداری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود حداقل یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور روی مؤلفه بینش راهبردی تأثیرگذار است. بنابراین ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهد مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی دانش آفرین، بعد فنی مدیریت دانایی محور، ساختار دانش محور و رهبری دانش روی مؤلفه بینش راهبردی تأثیرگذار است. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد فرهنگ سازمانی دانش آفرین و ثابت بودن سایر

ضریب تعیین		ضریب همبستگی چندگانه			آماره های خلاصه مدل
۰/۶۰۹		۰/۷۸			
سطح معنادار	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموعه مربعات	تحلیل واریانس رگرسیونی
۰/۰۰۰	۱۰۱/۵۹۴	۱۸/۷۳۸	۴	۷۴/۹۵۳	رگرسیون
		۰/۱۸۴	۲۶۱	۴۸/۱۳۹	مانده ها
			۲۶۵	۱۲۳/۰۹۳	کل
سطح معنادار	t	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد نشده	
		ضرایب استاندارد شده	بتا	انحراف ضرایب	ضرایب
۰/۰۰۰	۵/۴۵۶			۰/۱۲۳	۰/۶۷۰
عرض از مبدأ					

فرهنگ سازمانی دانش آفرین	۰/۲۵۰	۰/۰۵۳	۰/۳۰۲	۴/۷۶۵	۰/۰۰۰
بعد فنی مدیریت دانایی محور	۰/۲۰۲	۰/۰۴۳	۰/۲۳۷	۴/۶۶۵	۰/۰۰۰
ساختار دانش محور	۰/۲۱۶	۰/۰۴۹	۰/۲۴۱	۴/۳۹۱	۰/۰۰۰
رهبری دانش	۰/۱۲۷	۰/۰۵۱	۰/۱۴۹	۲/۴۹۷	۰/۰۱۳

سوال ۲ پژوهش: آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (سرنوشت مشترک) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانایی محور با مؤلفه هوش سازمانی (سرنوشت مشترک) از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۶ و ضریب تعیین ۰/۵۸۱ مشاهده می شود مؤلفه های مدیریت دانایی محور ۵۸/۱ درصد است تغییرات مؤلفه های سرنوشت مشترک را تبیین می کند. با توجه به مقدار آماره F تحلیل واریانس ۷۲/۲۰۰ با درجه آزادی (۲۶۰ و ۵) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معناداری با ۰/۰۵ مشاهده می شود، حداقل یکی از مؤلفه های مدیریت دانایی محور روی مؤلفه سرنوشت مشترک تأثیرگذار است. بنابراین ضرایب رگرسیونی نشان می دهد مؤلفه های منابع دانش، عوامل فرهنگی، فرآیندهای سازمانی

دانش محور، فرهنگ سازمانی دانش آفرین و بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور روی مؤلفه سرنوشت مشترک تأثیرگذار است. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد منابع دانش و ثابت بودن سایر مؤلفه ها سرنوشت مشترک به اندازه ۰/۲۱۵ افزایش می یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد عوامل فرهنگی و ثابت بودن سایر مؤلفه ها سرنوشت مشترک به اندازه ۰/۱۱۷ افزایش می یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد فرآیندهای سازمانی دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه ها سرنوشت مشترک به اندازه ۰/۱۲۵ افزایش می یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد فرهنگ سازمانی دانش آفرین و ثابت بودن سایر مؤلفه ها سرنوشت مشترک به اندازه ۰/۱۶۵ افزایش می یابد و بالعکس. با افزایش یک بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور و ثابت بودن سایر مؤلفه ها سرنوشت مشترک به اندازه ۰/۰۸۹ افزایش می یابد و بالعکس. مؤثرترین مؤلفه های مذکور به ترتیب عبارتند از: منابع دانش، فرهنگ سازمانی دانش محور، عوامل فرهنگی، فرآیندهای سازمانی دانش محور، بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور

جدول ۲-۲: آماره های خلاصه مدل، تحلیل واریانس رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی (سرنوشت مشترک با مؤلفه های مدیریت دانایی محور)

ضریب تعیین		ضریب همبستگی چندگانه		آماره های خلاصه مدل	
۰/۵۸۱		۰/۷۶			
سطح معنادار	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموعه مربعات	تحلیل واریانس رگرسیون
۰/۰۰۰	۷۲/۲۰۰	۱۳/۴۶۸	۵	۶۷/۳۴۰	رگرسیون
		۰/۱۸۷	۲۶۰	۴۸/۵۰۰	مانده ها
			۲۶۵	۱۱۵/۸۳۹	کل
سطح معنادار	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب رگرسیونی
		بتا	انحراف ضرایب	ضرایب	
۰/۰۰۰	۹/۰۲۵		۰/۱۱۹	۱/۰۷۴	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۳/۶۶۶	۰/۲۵۰	۰/۰۵۹	۰/۲۱۵	منابع دانش
۰/۰۱۶	۲/۴۲۲	۰/۱۵۰	۰/۰۴۸	۰/۱۱۷	عوامل فرهنگی
۰/۰۰۱	۳/۲۸۲	۰/۱۷۷	۰/۰۳۸	۰/۱۲۵	فرآیندهای سازمانی دانش محور
۰/۰۰۳	۳/۰۵۳	۰/۲۰۵	۰/۰۵۴	۰/۱۶۲	فرهنگ سازمانی دانش آفرین
۰/۰۰۳	۲/۹۴۷	۰/۱۵۰	۰/۰۳۰	۰/۰۸۹	بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور

منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

سوال ۳ پژوهش: آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (تمایل به تغییر) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای

با افزایش یک واحد فرهنگ سازمانی دانش آفرین و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها تمایل به تغییر به اندازه ۰/۲۹۸ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد ساختار دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها تمایل به تغییر به اندازه ۰/۲۶۴ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد عوامل فرهنگی و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها تمایل به تغییر به اندازه ۰/۲۰۰ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد عوامل سیاسی و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها تمایل به تغییر به اندازه ۰/۱۰۴ افزایش می‌یابد و بالعکس. مؤثرترین مؤلفه‌ها به ترتیب عبارتند از: فرهنگ سازمانی دانش محور، ساختار دانش محور، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی

برای پاسخ به این سوال را بطنه مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور با مؤلفه هوش سازمانی (تمایل به تغییر) از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۸ و ضریب تعیین ۰/۶۱۴ مشاهده می‌شود، مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور ۶۱/۴ درصد است. تغییرات مؤلفه‌ی تمایل به تغییر را تبیین می‌کند. با توجه به مقدار آماره F تحلیل واریانس ۱۰۳/۶۸۶ با درجه آزادی (۴ و ۲۶۱) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معناداری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود حداقل یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور روی مؤلفه تمایل به تغییر تأثیرگذار است. بنابراین ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهد مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی دانش آفرین، ساختار دانش محور، عوامل فرهنگی و عوامل سیاسی روی مؤلفه تمایل به تغییر تأثیرگذار است. به عبارت دیگر

جدول ۳-۳: آماره‌های خلاصه مدل، تحلیل واریانس رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی (تمایل به تغییر با مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور)

ضریب تعیین		ضریب همبستگی چندگانه			آماره‌های خلاصه مدل	
۰/۶۱۴		۰/۷۸				
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مجموعه مربعات	تحلیل واریانس رگرسیونی
		بتا	انحراف	ضرایب		
					۹۳/۸۱۷	رگرسیون
					۵۹/۰۳۹	مانده‌ها
					۱۵۲/۸۵۷	کل

			ضرایب		
۰/۰۰۰	۳/۵۶۸		۰/۱۲۹	۰/۴۵۹	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۵/۲۲۶	۰/۳۲۲	۰/۰۵۷	۰/۲۹۸	فرهنگ سازمانی دانش آفرین
۰/۰۰۰	۴/۹۴۴	۰/۲۶۴	۰/۰۵۳	۰/۲۶۴	ساختار دانش محور
۰/۰۰۰	۴/۱۳۸	۰/۲۲۳	۰/۰۴۸	۰/۲۰۰	عوامل فرهنگی
۰/۰۱۹	۲/۳۵۰	۰/۱۱۸	۰/۰۴۴	۰/۱۰۴	عوامل سیاسی

می‌شود مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی دانش آفرین، بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور، ساختار دانش محور و عوامل فرهنگی روی مؤلفه فشار عملکرد تأثیرگذار است. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد فرهنگ سازمانی دانش آفرین و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها فشار عملکرد به اندازه ۰/۲۷۳ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها فشار عملکرد به اندازه ۰/۰۹۸ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد ساختار دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها فشار عملکرد به اندازه ۰/۲۱۵ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد عوامل فرهنگی و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها فشار عملکرد به اندازه ۰/۱۴۴ افزایش می‌یابد و بالعکس. مؤثرترین مؤلفه های مذکور عبارتند از: فرهنگ سازمانی دانش آفرین، ساختار دانش محور، عوامل فرهنگی، بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور

سوال ۴ پژوهش: آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (فشار عملکرد) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال رابطه مؤلفه های مدیریت دانش با مؤلفه هوش سازمانی (فشار عملکرد) از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۲ و ضریب تعیین ۰/۵۲۱ مشاهده می‌شود مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور ۵۲/۱ درصد است تغییرات مؤلفه ی هوش سازمانی (فشار عملکرد) را تبیین می‌کند. با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس ۷۰/۹۴۹ با درجه آزادی (۲۶۱ و ۴) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معناداری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود حداقل یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور روی مؤلفه هوش سازمانی (فشار عملکرد) تأثیرگذار است. با توجه به جدول ضرایب رگرسیونی مشاهده

جدول ۴-۴: آماره های خلاصه مدل، تحلیل واریانس رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی (فشار عملکرد با مؤلفه های مدیریت دانایی محور)

ضریب تعیین		ضریب همبستگی چندگانه		آماره های خلاصه مدل		
۰/۵۲۱		۰/۷۲				
سطح معنادار	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموعه مربعات	تحلیل واریانس رگرسیونی	
۰/۰۰۰	۷۰/۹۴۹	۱۷/۱۸۹	۴	۶۸/۷۵۷	رگرسیون	
		۰/۲۴۲	۲۶۱	۶۳/۲۳۴	مانده ها	
			۲۶۵	۱۳۱/۹۹۱	کل	
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب رگرسیونی
		بتا		انحراف ضرایب	ضرایب	
۰/۰۰۰	۷/۰۵۱			۰/۱۳۲	۰/۹۳۲	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۴/۷۳۵	۰/۳۱۸		۰/۰۵۸	۰/۲۷۳	فرهنگ سازمانی دانش آفرین
۰/۰۰۳	۲/۹۶۶	۰/۱۵۵		۰/۰۳۳	۰/۰۹۸	بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور
۰/۰۰۰	۳/۹۹۰	۰/۲۳۲		۰/۰۵۴	۰/۲۱۵	ساختار دانش محور
۰/۰۰۷	۲/۷۰۲	۰/۱۷۳		۰/۰۵۳	۰/۱۴۴	عوامل فرهنگی

سوال ۵ پژوهش: آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (کاربرد دانش) با مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانایی محور با مؤلفه هوش سازمانی (کاربرد دانش) از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۹ و ضریب تعیین ۰/۶۲۷ مشاهده می شود مدیریت دانایی محور ۶۲/۷ درصد است تغییرات مؤلفه هوش سازمانی کاربرد دانش را تبیین می کند. با توجه به مقدار آماره F تحلیل واریانس ۱۰۹/۵۵۱ با درجه آزادی (۲۶۱) و (۴) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه این

سطح معناداری با ۰/۰۵ مشاهده می شود حداقل یکی از مؤلفه هوش سازمانی کاربرد دانش روی مدیریت دانایی محور تأثیرگذار است. بنابراین ضرایب رگرسیونی نشان می دهد مؤلفه های فرهنگ سازمانی دانش آفرین، بعد فنی مدیریت دانایی محور، ساختار دانش محور و عوامل تکنولوژیکی روی مؤلفه هوش سازمانی کاربرد دانش تأثیرگذار است. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد فرهنگ سازمانی دانش آفرین و ثابت بودن سایر مؤلفه ها کاربرد دانش به اندازه ۰/۳۶۵ افزایش می یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد بعد فنی مدیریت دانایی محور و ثابت بودن سایر مؤلفه ها کاربرد دانش به اندازه ۰/۲۶۸ افزایش

۳۶

می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد ساختار دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها کاربرد دانش به اندازه ۰/۱۶۱ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد عوامل تکنولوژیکی و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها کاربرد دانش به اندازه ۰/۰۷۰ افزایش می‌یابد و جدول ۵-۵: آماره های خلاصه مدل، تحلیل واریانس رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی (کاربرد دانش با مؤلفه های

مدیریت دانایی محور)

ضریب تعیین		ضریب همبستگی چندگانه		آماره های خلاصه مدل		
۰/۶۲۷		۰/۷۹				
سطح معنادار	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموعه مربعات	تحلیل واریانس رگرسیونی	رگرسیون
۰/۰۰۰	۱۰۹/۵۵۱	۲۳/۸۹۱	۴	۹۵/۵۶۴	رگرسیون	مانده ها
		۰/۲۱۸	۲۶۱	۵۶/۹۱۹	کل	
			۲۶۵	۱۵۲/۴۸۳		
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب رگرسیونی	عرض از مبدأ
		بتا	انحراف ضرایب	ضرایب		
۰/۰۰۰	۴/۰۲۸		۰/۱۳۲	۰/۵۳۲	فرهنگ سازمانی دانش آفرین	بعد فنی مدیریت دانایی محور
۰/۰۰۰	۷/۴۸۶	۰/۳۹۶	۰/۰۴۹	۰/۳۶۵	ساختار دانش محور	عوامل تکنولوژیکی
۰/۰۰۰	۵/۲۹۳	۰/۲۸۳	۰/۰۵۱	۰/۲۶۸		
۰/۰۰۳	۳/۰۰۲	۰/۱۶۲	۰/۰۵۴	۰/۱۶۱		
۰/۰۴۶	۲/۰۰۶	۰/۱۰۴	۰/۰۳۵	۰/۰۷۰		

سوال ۶ پژوهش: آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (روحیه) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانایی محور بر روحیه (قلب) از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۷ و ضریب تعیین ۰/۵۹۳ مشاهده می‌شود،

به اندازه ۰/۲۲۰ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها روحیه (قلب) به اندازه ۰/۱۰۳ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد فرهنگ سازمانی دانش آفرین و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها روحیه (قلب) به اندازه ۰/۲۲۵ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد شهروندان دانش و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها روحیه (قلب) به اندازه ۰/۱۲۱- کاهش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد عوامل تکنولوژیکی و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها روحیه (قلب) به اندازه ۰/۰۷۱ افزایش می‌یابد و بالعکس. مؤثرترین مؤلفه‌های مذکور به ترتیب عبارتند از: منابع دانش، فرهنگ سازمانی دانش آفرین، فرآیندهای سازمانی دانش محور، شهروندان دانش، عوامل تکنولوژیکی، بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور

مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور ۵۹/۳ در صد است تغییرات مؤلفه‌ی هوش سازمانی (روحیه) را تبیین می‌کند. با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس ۶۲/۸۷۷ با درجه آزادی (۶ و ۲۵۹) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معناداری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود حداقل یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور روی مؤلفه هوش سازمانی (روحیه) تأثیرگذار است. با توجه به جدول ضرایب رگرسیونی مشاهده می‌شود مؤلفه‌های منابع دانش، فرآیندهای سازمانی دانش محور، بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور، فرهنگ سازمانی دانش آفرین، شهروندان دانش و عوامل تکنولوژیکی روی مؤلفه هوش سازمانی (روحیه) تأثیرگذار است. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد منابع دانش و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها روحیه (قلب) به اندازه ۰/۲۱۴ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد فرآیندهای سازمانی دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها روحیه (قلب)

جدول ۶-۶: آماره‌های خلاصه مدل، تحلیل واریانس رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی (روحیه با مؤلفه‌های مدیریت

دانایی محور)

آماره‌های خلاصه مدل	ضریب همبستگی چندگانه				ضریب تعیین
	۰/۷۷				
تحلیل واریانس رگرسیونی	مجموعه مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنادار
رگرسیون	۷۷/۲۷۹	۶	۱۲/۸۸۰	۶۲/۸۷۷	۰/۰۰۰
مانده‌ها	۵۳/۰۵۴	۲۵۹	۰/۲۰۵		
کل	۱۳۰/۳۳۳	۲۶۵			

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب رگرسیونی	
		ضرایب استاندارد شده	انحراف ضرایب		
۰/۰۰۰	۸/۰۹۶		۰/۱۲۴	۱/۰۰۵	عرض از مبدأ
۰/۰۰۱	۳/۳۴۳	۰/۲۳۵	۰/۰۶۴	۰/۲۱۴	منابع دانش
۰/۰۰۰	۵/۴۰۰	۰/۲۹۴	۰/۰۴۱	۰/۲۲۰	فرآیندهای سازمانی دانش محور
۰/۰۰۰	۳/۳۵۷	۰/۱۶۴	۰/۰۳۱	۰/۱۰۳	بعد اجتماعی مدیریت دانایی محور
۰/۰۰۰	۴/۲۳۶	۰/۲۶۴	۰/۰۵۳	۰/۲۲۵	فرهنگ سازمانی دانش آفرین
۰/۰۰۰	-۳/۵۷۱	-۰/۱۷۹	۰/۰۳۴	-۰/۱۲۱	شهروندان دانش
۰/۰۲۸	۲/۲۱۳	۰/۱۱۴	۰/۰۳۲	۰/۰۷۱	عوامل تکنولوژیکی

تحلیل واریانس ۷۲/۸۰۰ با درجه آزادی (۲۵۹ و ۶) و سطح معنادار ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معناداری با ۰/۰۵ مشاهده می شود حداقل یکی از مؤلفه های مدیریت دانایی محور روی مؤلفه هماهنگی و همسویی تأثیرگذار است. با توجه به جدول ضرایب رگرسیون مشاهده می شود مؤلفه های رهبری دانش، ساختار دانش محور، بعد فنی مدیریت دانایی محور، فرآیندهای سازمانی دانش محور، عوامل سیاسی و درگاه های دانش روی مؤلفه هماهنگی و همسویی تأثیرگذار است.

به عبارت دیگر با افزایش یک واحد رهبری دانش و ثابت بودن سایر مؤلفه ها هماهنگی و

سوال ۷ پژوهش: آیا بین مؤلفه هوش سازمانی (هماهنگی و همسویی) با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانایی محور با هماهنگی و همسویی از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۹۲ و ضریب تعیین ۰/۶۲۸ مشاهده می شود مؤلفه های مدیریت دانایی محور ۶۲/۸ درصد است تغییرات مؤلفه های هماهنگی و همسویی را تبیین می کند. با توجه به مقدار آماره F جدول

یک واحد عوامل سیاسی و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها هماهنگی و همسویی به اندازه ۰/۱۰۰ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد درگاه‌های دانش و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها هماهنگی و همسویی به اندازه ۰/۰۹۸ افزایش می‌یابد و بالعکس. مؤثرترین مؤلفه‌های مذکور عبارتند از: ساختار دانش محور، درگاه‌های دانش، رهبری دانش، بعد فنی مدیریت دانایی محور، فرآیندهای سازمانی دانش محور، عوامل سیاسی

همسویی به اندازه ۰/۲۲۴ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد ساختار دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها هماهنگی و همسویی به اندازه ۰/۱۱۱ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد بعد فنی مدیریت دانایی محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها هماهنگی و همسویی به اندازه ۰/۱۴۷ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش یک واحد فرآیندهای سازمانی دانش محور و ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها هماهنگی و همسویی به اندازه ۰/۱۲۲ افزایش می‌یابد و بالعکس. با افزایش

جدول ۷-۷: آماره‌های خلاصه مدل، تحلیل واریانس رگرسیونی، ضرایب رگرسیونی (هماهنگی و همسویی با مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور)

ضرب تعیین		ضرب همبستگی چندگانه		آماره‌های خلاصه مدل		
۰/۶۲۸		۰/۷۹				
سطح معنادار		آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموعه مربعات	تحلیل واریانس رگرسیونی
۰/۰۰۰		۷۲/۸۰۰	۱۲/۴۹۵	۶	۷۴/۹۷۱	رگرسیون
			۰/۱۷۲	۲۵۹	۴۴/۴۵۴	مانده‌ها
				۲۶۵	۱۱۹/۴۲۵	کل
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب رگرسیونی
		بتا		انحراف ضرایب	ضرایب	
۰/۰۰۰	۶/۲۶۲			۰/۱۱۹	۰/۷۴۸	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۴/۸۸۴	۰/۲۶۵		۰/۰۴۶	۰/۲۲۴	رهبری دانش
۰/۰۴۵	۲/۰۱۶	۰/۱۲۶		۰/۰۵۵	۰/۱۱۱	ساختار دانش محور
۰/۰۰۱	۳/۳۵۲	۰/۱۷۵		۰/۰۴۴	۰/۱۴۷	بعد فنی مدیریت دانایی محور
۰/۰۰۳	۳/۰۰۵	۰/۱۷۰		۰/۰۴۱	۰/۱۲۲	فرآیندهای سازمانی دانش

محور					
عوامل سیاسی	۰/۱۰۰	۰/۰۴۰	۰/۱۲۹	۲/۵۱۴	۰/۰۱۳
درگاه های دانش	۰/۰۹۸	۰/۰۴۸	۰/۱۱۸	۲/۰۲۱	۰/۰۴۴

بحث و نتیجه گیری

باتوجه به جداول ارائه شده، بین تمامی مؤلفه های هوش سازمانی اعضای هیأت علمی با مؤلفه های مدیریت دانایی محور در بین واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی (غیرپزشکی) رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. نتایج این تحقیق با پژوهشهای خدادی (۲۰۱۰)، ستاری قهفرخی (۲۰۰۷)، عزیزی (۲۰۰۷) تزوکا و نیوا (۲۰۰۴)، ریچارد (۲۰۰۵)، لیوویتز (۲۰۰۱) همخوانی دارد. این تحقیقات بیانگر آن است که تنها دسترسی به منابع در سازمان آموزشی کافی نیست بلکه تقسیم و تبادل اطلاعات و دانش بین اعضای هیأت علمی ضروری است. یکی از شباهت پژوهش حاضر با پژوهشهای مذکور در این است که زیر بناهای پیشرفت و توسعه مدیریت دانایی محور، هوش سازمانی بیان شده است. از این رو، با توجه به دنیای اطلاعات و ارتباطات نقش اعضاء هیأت علمی به عنوان رکن اساسی آموزش عالی خطیرتر به نظر می رسد. آنان می توانند تفکر خلاق و بدیعی تولید نمایند و با تعریف دوباره مسائل مربوط به دانشگاه و سازماندهی جدید تجارب نقش تعیین کننده ای داشته و به مسائل مطرح اجتماعی- فرهنگی پردازند و آنها را ارزیابی و داوری نمایند.

دانشگاهها در هزاره سوم نقش انحصاری تولید و خلق دانش را از دست می دهند و سیستم های فرا دانشگاهی مؤسسات موازی به تولید و خلق دانش جدید خواهند پرداخت، به تناسب این تغییرات نقش اعضای هیأت علمی نیز تغییر خواهد کرد، استاد به مدیر سیستم آموزشی مبدل خواهد شد که این سیستم متشکل از وسایل کمک آموزشی (پژوهشگران، توسعه دهندگان رشته ها و تحویل گیرندگان برنامه ها) سخت افزارها و کمک آموزشی های صوتی و تصویری (دیسک های رایانه ای و نوارهای درسی) است که به تشریح تغییرات دانشگاه ها می پردازد. در سیستم جدید نقش اعضای هیأت علمی صرف وقت کمتر برای آماده سازی و ارائه سخنرانی های درسی برای گروه های کثیری از دانشجویان می باشد، استادان باید وقت بیشتری را برای تطبیق خود با علوم جدید صرف نمایند. بنابر این، نظام آموزشی نیز برابر آنچه که ماتسودا و آلبرشت از هوش سازمانی تعریف هایی ارائه نمودند، ترکیبی از انسان های هوشمند و ماشین آلات و وسایل آموزشی و کمک آموزشی هوشمند است که با ترکیب این دو عامل هوشمند در فرآیند تصمیم گیری و اقدامات مهم برآیند قابل قبولی مطابق آنچه که جامعه ای امروزی انتظار دارد از خود برجای

در کار سبب ارتقا هوش سازمانی می گردد.

- با توجه به اینکه مؤلفه های مدیریت دانایی محور در این پژوهش بر اساس دیدگاه نیلی و نفیسی (۱۳۸۳) استخراج شده است پیشنهاد می شود مؤلفه های دیگری با حساسیت و دقت بیشتری با همفکری متخصصان نظام علمی کشور به صورت استاندارد شده ایجاد گردد.

- با توجه به اینکه مؤلفه های هوش سازمانی نیز بر اساس دیدگاه آلبرشت (۲۰۰۳) استخراج شده، پیشنهاد می شود، مؤلفه هوش سازمانی باتوجه به شرایط بومی و فرهنگی کشور نیز معرفی شود.

- ضرورت دارد مفهوم کاربرد دانش برای اعضای هیأت علمی به صورت عملی در اختیار قرار گیرد.

- سرمایه گذاری بر روی اعضای هیأت علمی در راستای ایجاد سازمانی خلاق صورت گیرد. زیرا چنین سازمانهایی نیاز آینده کشور می باشند. با ارائه خدمات عمومی، کار گروهی، گردش شغلی، امنیت شغلی، قابل دسترس بودن اعضای هیأت علمی و مدیران دانشگاه،

خواهد گذاشت. برای این کار دو گام اساسی لازم است که عبارتند از؛ نخست در جذب و پذیرش نیروهای انسانی به عنوان هوش انسانی سازمان دقت کافی مبذول شود و سپس برای نگهداشت و روز آمد دانش این نیروها و تقویت حافظه و هوش سازمانی آنها آموزش مداوم و مهارت های لازم طراحی گردد. در نهایت، ابزارها و وسایل آموزشی و کمک آموزشی هوشمندی که امروزه هم به لحاظ تعدد کمیت و تنوع کیفیت کم نیستند، استفاده گردد. بی گمان استفاده ی توأمان و به کارگیری عامل هوش انسانی و هوش ماشینی که برآیند بی تردید آن هوش سازمانی خواهد بود ثمره ی مطلوب مطابق هدف نظام آموزشی به همراه خواهد داشت.

پیشنهادها

پژوهشگر براساس تجارب و مطالعات صورت گرفته توصیه های زیر را مطرح می کند:

- در عصر کنونی سازمانهای آموزشی به ویژه دانشگاه ها برای هم گام شدن با تغییر و تحولاتی که در جهان رخ می دهد پیشنهاد می گردد که از هوش سازمانی خود بهره مند گردند. با استفاده از IT و شناسایی ارزشهای ارتباطات الکترونیکی و رو در رو، ایجاد شأن و احترام برای صاحبان دانش، همکاری و همدلی

استقبال از تغییر و تحول می توان سازمان خلاق ایجاد نمود.

- برگزاری همایش ها و سمینارهای گوناگون در زمینه هوش سازمانی و مدیریت دانایی محور در واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی، تا ازاین طریق با فلسفه هوش سازمانی و مدیریت دانایی محور به خوبی آشنا شوند.

از آنجایی که دانشگاه های آزاد کشور ایران به سوی پاسخگویی به نیازهای روبه رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آنها در استفاده مؤثر از تمامی سرمایه های فکری موجود و در دسترس پیش می روند بهتر است این پژوهش در تمامی مناطق دانشگاه آزاد بررسی شود تا به غنای این موضوع افزوده گردد.

منابع فارسی

۱. الوانی، مهدی (۱۳۸۸) مدیریت عمومی، نشر نی، چاپ سی و ششم، تهران
۲. اسلامی، فاطمه، ملانیان، صدیقه (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگیهای سازمانهای یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت، فصلنامه تازههای روانشناسی صنعتی سازمانی، سال اول، شماره ۴
۳. بیکزاده، جعفر، اسکندری، کریم، علایی، محمدباقر (۱۳۸۹) ارتباط هوش سازمانی با عملکرد مدیران، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار، قابل دسترسی در: www.civilica.com
۴. براتدستجردی، نگین، بازآبی، قاسم علی (۱۳۸۹) بررسی عوامل تأثیرگذار در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش پرورش استان اصفهان، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار
۵. جباری ظهیر آبادی، علی (۱۳۸۹) رابطه سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در بین کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۲
۶. حقیقت منفرد، جلال، شعبان مایانی، محبوبه (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین ابعاد محتوایی سازمان بر اثربخشی هوش تجاری با توجه به نقش تعدیل کننده مدیریت دانش، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار
۷. خدادادی، محمدرسول، سیدعامری، میرحسن، کاشف، میرمحمد (۱۳۸۷) ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی، مجله پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۴، قابل دسترسی در: www.magiran.com

۸. ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۶) *بررسی رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب آهن اصفهان*، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار
۹. شریف زاده، فتاح، بودایی، حسن (۱۳۸۷) *مدیریت دانش در سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی*، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی، چاپ اول، تهران
۱۰. صالحی کردآبادی، سجاد (۱۳۸۹) *هوش سازمانی و توسعه‌ی پایدار*، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار
۱۱. طاهری لاری، مسعود (۱۳۸۹) *جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی*، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار، قابل دسترسی در: www.civilica.com.
۱۲. طاهری، پریسا، بامداد صوفی، جهانیار (۱۳۸۹) *بررسی جایگاه مدیریت دانش وزارت تعاون در راستای هوش سازمانی*، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار
۱۳. طرلانی، علی اصغر، قرینه، رامین (۱۳۸۹) *جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی شرکت ایران خودرو*، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار
۱۴. عزیزی، علیرضا (۱۳۸۶) *هوش سازمانی و رابطه آن با توسعه مدیریت دانش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس*، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه پیام نور
۱۵. عدلی، فریبا (۱۳۸۴) *مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش*، انتشارات فرانشناختی اندیشه، چاپ اول
۱۶. عرفانی خانقاهی، معصومه، جعفری، پربوش (۱۳۸۹) *هوش سازمانی و ارتقای آن در دانشگاه*، انتشارات فرانشناختی اندیشه، چاپ اول، تهران
۱۷. غفاری آشتیانی، پیمان، چویندیان، رضوان (۱۳۸۹) *هوش سازمانی پارادایم هزاره سوم*، ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۲۸۰، قابل دسترسی در: www.magiran.com
۱۸. قنوتی، اکبر، آقا حسینعلی شیرازی، محمود، طاهری گودرزی، حجت (۱۳۸۹) *رابطه بین زیر سیستم تحولی سازمانی در سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در شرکت مخابرات استان خوزستان*، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار
۱۹. قورچیان، نادرقلی، اسلام پناه، مریم (۱۳۸۷) *بررسی وضعیت جذب، حفظ و ارتقاء هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی*، مجله مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، شماره ۷۷
۲۰. محمدی، فاطمه (۱۳۸۶) *تنویری‌ها و استعاره‌های مدیریت در هزاره سوم*، فرامتن، چاپ اول، شیراز
۲۱. میرکمالی، محمد، ظهور پرونده، وجیهه (۱۳۸۷) *مدیریت سرمایه فکری ضرورتی برای سازمان‌های عصر دانایی محور*، مجله پیام مدیریت، شماره ۲۸

۲۲. میرکمالی، کیمیا سادات (۱۳۸۹) *شناسایی و مدل سازی هوش سازمانی از اطلاعات کسب و کار*، مجله تدبیر، شماره ۲۱۸
۲۳. مشبکی، اصغر، زارعی، عظیم (۱۳۸۲) *مدیریت دانش با محوریت نوآوری*، مجله مدیریت و توسعه، شماره ۱۶
۲۴. نوروزی، علی، واعظی، مظفرالدین (۱۳۸۹) *ارزیابی وضعیت مولفه های هوش سازمانی در دانشکده های پردیس فنی و علوم انسانی دانشگاه تهران*، اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار

منابع لاتین

- 1) Albrecht, karl (۲۰۰۳) *The power of mind at work: organizational Intelligence action* newyork, <http://www.karlAlbrecht.com>
- ۲) Albrecht, karl (۲۰۰۳) *organizational Intelligence profil*. <http://www.karlalbrecht.com>
- ۳) Folorun so, olusegun. Adewale, Gladys. Opeoluwa ogunde, Adeewale. Okesola. Olatunji, Julius (۲۰۱۱) *Pinch Analysis as a knowledge Management tool for optimization in supply chain*. www.ccsenet.org/cis
- ۴) Gill, Avninder (۲۰۰۹) *knowledge Management initiatives at small university*, www.ccsenet.org/cis
- ۵) Girard. John P, McIntyre (۲۰۱۰) *knowledge Management modeling in public sector organizations: a case study* www.ccsenet.org/cis
- ۶) Liebowitz, j (۲۰۰۱), *a knowledge Management implementation plan at a leading US technical government organization*. www.acas.org study knowledge and process managemen
- 7) vasilach.S, Lefter.V, perejmerean. M (۲۰۰۸) *The dimensionous of organizational intelligence in Romanian companies A human capital perspective* Academy of Economic Studies, Buchares. www.ectap.ro/article/۳۳pdf
- ۸) Veryard, Richard (۲۰۰۰) *on Intelligence component-Background Material* www.ectap.ro