

بررسی تأثیر گذاری هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی، با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش، با استفاده از مدل معادلات ساختاری

سنجر سلاجقه، استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد کرمان، کرمان، ایران

*سیامک کردستانی، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری، دانشگاه

آزاداسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

الهه احمدیان، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری، دانشگاه

آزاداسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش در کارکنان انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. این مدل، یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده‌شده و متغیرهای مکنون است. با این رویکرد، می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جوامع خاص آزمون کرد و از آنجا که بیشتر متغیرهای موجود در پژوهش - های مدیریتی به‌ویژه رفتار سازمانی به صورت مکنون است، ضرورت استفاده از این مدل‌ها روزه‌روز بیشتر می‌شود. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان دانشگاه آزاد مشهد به تعداد ۱۴۵۱ نفر بود. از این تعداد به عنوان نمونه ۳۵۰ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۳)، یادگیری سازمانی (گومز و همکاران، ۲۰۰۵)، و مدیریت دانش (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۸) بود. یافته‌ها نشان داد بین هوش سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد؛ یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد؛ و نقش مدیریت دانش به‌حدی قوی نیست که به عنوان یک متغیر میانجی عمل کند.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، مدل معادلات ساختاری

*نویسنده مسئول: Kordestani.si@gmail.com

دریافت مقاله: ۹۳/۵/۶ پذیرش مقاله: ۹۳/۱۰/۳

مقدمه

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های مدیریت در عصر حاضر این است که چگونه مؤسساتی هوشمند خلق شوند؛ زیرا همان طور که افراد ممکن است از هوش خود استفاده نکنند، سازمان‌ها نیز امکان دارد نتوانند هوش خود را به کار گیرند. تلاش‌های مدیریت در بیست یا سی سال گذشته بیشتر بر اصلاح و ارتقای عملیات از جمله کاهش چرخه زمانی، مهندسی مجدد، مدیریت کیفیت، شش سیگما و... متمرکز بوده است، اما تلاش برای هوشمندتر کردن سازمان‌ها نادیده گرفته شده است.

هوش‌سازمانی با تمرکز بر درک دانش و یادگیری، موجب خلق سازمان هوشمند می‌شود. سازمانی که یاد می‌گیرد دانش را هوشمندانه مدیریت کند. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان کمک می‌کند با نیروی اندک، قدرت عظیمی بسازد و به‌عنوان شیوه جدیدی برای اداره سازمان و تسهیم منابع فکری و علمی آن مطرح است. همچنین کمک می‌کند اطلاعات مهم و مفید را یافته، گزینش، سازماندهی و منتشر کند. مدیریت دانش برای انجام فعالیت‌هایی چون حل مسئله، آموختن پویا و تصمیم‌گیری ضروری است و می‌تواند عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به عملکرد هوشمندانه‌تر بهبود بخشد [۲۴].

می‌توان به‌وضوح مشاهده کرد که منافع حاصل از به‌کارگیری مدیریت دانش باعث شده است که اغلب سازمان‌ها، تلاش‌هایی برای پیاده‌سازی این فرایند انجام دهند. اما تلاش‌های اولیه در اغلب سازمان‌ها با این چالش عمده مواجه است که به‌رغم سرمایه‌گذاری قابل‌توجه برای استقرار آن، گسترش و نفوذ کاربردهای آن به‌کندی صورت می‌گیرد. یکی از علت‌های اصلی این مشکل، پایین‌بودن سطح آمادگی زیرساخت‌های سازمان‌ها برای پذیرش و استفاده از مدیریت دانش است [۱۶].

گلد، مالهورترا و سگارز^۱ (۲۰۰۱) در بررسی اثربخشی مدیریت دانش از دیدگاه قابلیت‌های سازمانی می‌گویند زیرساخت‌های دانش از قبیل فن‌آوری، ساختار و فرهنگ، پیش‌زمینه فعالیت‌های فرایند کسب، تبدیل، به‌کارگیری و نگهداری دانش هستند [۱۵]. همچنین باید گفت پایه و اساس مدیریت دانش، کارکنان دانشی هستند که خلق، انتشار و استفاده از دانش را تسهیل می‌کنند؛ بنابراین تعاملات و کنش متقابل بین افراد می‌تواند در نقش عاملی تسریع‌کننده و تعیین‌کننده اجرای مدیریت دانش عمل کند [۷].

هوش سازمانی

از هوش سازمانی تعاریف گوناگونی ارائه شده است که به برخی از آنها در زیر اشاره می‌شود:

مک مستر^۲ (۱۹۹۶): توانایی کاربرد و پردازش اطلاعاتی که از داخل سازمان یا خارج آن به دست می‌آید به منظور مواجهه با چالش‌های مربوط به بقا سازمان.

گلاین^۳ (۱۹۹۶): عملیات مربوط به پردازش اطلاعات که منجر به سازگاری با تقاضای محیطی می‌گردد و با آغاز و اجرای نوآوری‌ها مرتبط است.

نویس^۴ (۱۹۹۶)، مامفورد^۵، گستاوسون^۶ (۱۹۸۸): شناخت سازمان به عنوان سیستم یادگیرنده و خلاق.

ویلنسکی^۷ نیز هوش سازمانی را فرآیند مسئله‌یابی، جمع‌آوری داده‌ها، پردازش، تفسیر و مرتبط ساختن اطلاعات سیاسی-فنی موردنیاز در فرآیند تصمیم‌گیری معرفی می‌کند.

1. Gold, Malhortra and Segars
2. Mc Master
3. Glynn
4. Nevis
5. Mumford
6. Gustafson
7. Wilensky

هکل و نولان^۱(۱۹۹۷): توانایی سازمان برای تسخیر، به اشتراک‌گذاری و استخراج و دریافت معنی سیگنال‌های بازار؛ به عبارتی، توانایی سازمان برای مواجهه با پیچیدگی‌ها و حل مسائل [۲۱].

متغیر هوش سازمانی از دیدگاه کارل آلبرخت (۲۰۰۳) شامل هفت مؤلفه بدین شرح است:

- چشم‌انداز استراتژیک؛
- سرنوشت مشترک؛
- میل به تغییر؛
- روحیه؛
- اتحاد و توافق؛
- کاربرد دانش؛
- فشار عملکرد [۳].

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی یک پدیده اجتماعی است و یادگیری هر فرد به دانش سایر اعضای سازمان بستگی دارد [۹]. گارسیا مورالز^۲ و همکارانش، یادگیری سازمانی را قابلیت شرکت برای حفظ و بهبود عملکرد براساس تجارب گذشته تعریف می‌کنند. این قابلیت را توانایی کسب و بهره‌برداری از دانش ضمنی و صریح، تشریک دانش و استفاده از دانش در سازمان می‌دانند [۱۲].

1. Haeckel & Nolan
2. Garcia-Morales & et al

الگرا و چیوا^۱، یادگیری سازمانی را فرآیندی تعریف می‌کنند که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگرفتن به معنی هرگونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود. توانایی یادگیری سازمانی جمعی از منابع و مهارت‌های محسوس و نامحسوس است که شرکت یا سازمان برای دستیابی به الگوهای جدید امتیاز رقابتی از آن استفاده می‌کند. این مهارت‌ها فرآیند سازمانی را توانمند می‌سازد. آن دو یافتند که قابلیت یادگیری سازمانی به پنج بعد، یعنی تجربه، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت‌وگو و تصمیم‌گیری مشارکتی بستگی دارد. همچنین به مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی، داخلی و خارجی می‌تواند باشد. سازمان‌ها با کاربرد یادگیری، منابع موقعیتی و اهداف استراتژیک را بهتر به کار می‌برند [۵].

یادگیری سازمانی توانایی یک سازمان برای به‌دست‌آوردن بینش و درک و تجربه از طریق آزمایش، مشاهده، تجزیه و تحلیل و تمایل به بررسی موفقیت‌ها و شکست‌هاست. در اینجا دو مفهوم اصلی وجود دارد:

- سازمان‌ها از طریق افرادی که نماینده آنها هستند یاد می‌گیرند؛
- در همان زمان، یادگیری سازمانی در سازمان‌ها یا از طریق سیستم‌های آموزشی سازمان تسهیل و محدود می‌شود [۱۹].

یادگیری سازمانی از دیدگاه گومز و همکاران (۲۰۰۵) شامل چهار مؤلفه است:

- تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی؛
- دید سیستمی؛
- فضای باز و آزمایشگری؛
- انتقال و یکپارچه‌سازی دانش [۱۳].

۴. مدیریت دانش

مدیریت دانش فرایندی است که به واسطه آن، سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی- کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش مهارت‌هایی را کسب می‌کنند [۱۵].

مدیریت دانش شامل مجموعه‌ای از فرآیندهاست که می‌تواند با استفاده از مجموعه خروجی‌های به دست آمده از هر فرآیند، به هدف اصلی خود که ایجاد یک سلاح رقابتی دانش محور در سازمانهاست برسد [۱۴].

مدیریت دانش، یک فرایند یکپارچه و سیستماتیک در سطح سازمان است که شامل فعالیت اکتساب، خلق، ذخیره، توزیع و به کارگیری دانش به وسیله افراد و گروه‌ها برای رسیدن به اهداف سازمانی است [۱۶].

مدیریت دانش فرایندی است که سازمان‌ها از آن طریق اطلاعات جمع‌آوری شده خود را به کار می‌گیرند [۲۳].

فرایند مدیریت دانش، براساس مدل نوناکا و تاکوچی و دارای چهار عامل به ترتیب زیر است:

- بعد اجتماعی کردن؛

- بعد آشکار کردن؛

- بعد ترکیب کردن؛

- بعد درونی کردن [۲۲].

پیشینه پژوهش

الوانی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «نقش و تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش»، به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش و پنج فرایند اصلی آن، شامل کسب، ثبت، خلق، انتقال و کاربرد دانش پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت داده‌پردازی ایران است. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده ماهیت

متفاوت اقدامات مدیریت دانش است. بر این اساس، اقدامات سخت و اقدامات نرم مدیریت دانش از یکدیگر متمایز شده‌اند. تأثیر سرمایه اجتماعی نیز بر توسعه مدیریت دانش، بسته به ماهیت و نوع این اقدامات، متفاوت بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی شرکت داده‌پردازی ایران، بر توسعه فعالیت‌های نرم مدیریت دانش (شامل فعالیت‌های انتقال و خلق دانش) تأثیرگذار بوده است. با این حال، رابطه معناداری را با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش (شامل فعالیت‌های کسب، ثبت، و کاربرد دانش) نشان نداده است [۲].

پژوهشی با عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه - انسانی» انجام شده است. هدف اصلی پژوهش یادشده ارائه‌ی نمایی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های رومانیایی با توجه به هفت بعد هوش سازمانی آبرخت بوده است. همچنین این پژوهش درصدد بررسی تفاوت‌های موجود میان سازمان‌های بزرگ با بیش از ۱۵۰ کارمند و سازمان‌های کوچک بوده است؛ با این فرض که منابع انسانی و تفاوت‌های موجود فرهنگ سازمانی و رهبری میان دو طبقه می‌تواند تأثیری قابل ملاحظه بر نحوه درک ابعاد هوش سازمانی و عملکرد آنها داشته باشد.

نتایج تحقیق نشان داده است که فقط ۱۳ درصد از کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناخته‌اند. با این حال، تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده نشان داده که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است [۱۵]. پژوهش دیگری با عنوان «آیا می‌توان هوش سازمانی مدرسه را از طریق آموزش ضمن خدمت توسعه داد؟» در کشور ترکیه انجام شده است. هدف پژوهش تعیین تأثیر تحلیل استراتژیک (نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها) بر هوش سازمانی است. روش تحقیق از نوع تجربی با بهره‌گیری

از پیش‌آزمون و پس‌آزمون و جامعه آماری یک مدرسه ابتدایی، با نمونه‌ای شامل ۴۰ معلم و دو مدیر بوده است.

برای سنجش هوش سازمانی از «مقیاس چندبعدی هوش سازمانی» که ارجتین^۱ و دیگران ارائه کرده‌اند، استفاده شده است. نتایج تحقیق تفاوتی قابل‌ملاحظه را در هوش-سازمانی، قبل و پس از کارگاه نشان می‌دهد. فقط در مورد «ارتباط مؤثر با همکاران» تفاوت چندانی مشاهده نشده است [۶]. در پژوهشی که پرژمران و واسیلاچی با عنوان «هوش سازمانی دانشگاه، استانداردها و استراتژی‌ها» انجام دادند، هدف مقاله بحث درباره هوش سازمانی دانشگاه و ارائه چند روش برای سنجش آن است. اولین مباحثی که در ادامه به آن می‌پردازد بدین قرار زیر است: تعریف و توصیف ویژگی‌های سازمانی دانشگاه‌ها، تنظیم روش‌های اجرای استراتژی‌های هوش سازمانی، اجرای استانداردهای هوش سازمانی در دانشگاه‌ها و بررسی جنبه‌های مختلف میزان استقبال از هوش. آنها در تحقیق خود دریافتند دانشگاه‌های هوشمند، هوش سازمانی بالا دارند و به‌رغم حفظ موقعیت استثنایی خود، در معرض رویدادها و تغییرات محیطی نیز قرار دارند؛ هدف، تشخیص هوش سازمانی دانشگاه و روش‌های اندازه‌گیری آن بود. برای ارزیابی هوش سازمانی هر یک از پارامترهای مطرح شده در مدل آلبرخت ارزشیابی شد [۲۱].

هدی ستاری قهفرخی (۱۳۸۶) پژوهشی باعنوان «رابطه بین زیرسیستم مدیریت - دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی در شرکت ذوب آهن اصفهان» انجام داده است. بنا بر نتایج پژوهش بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند [۲۰].

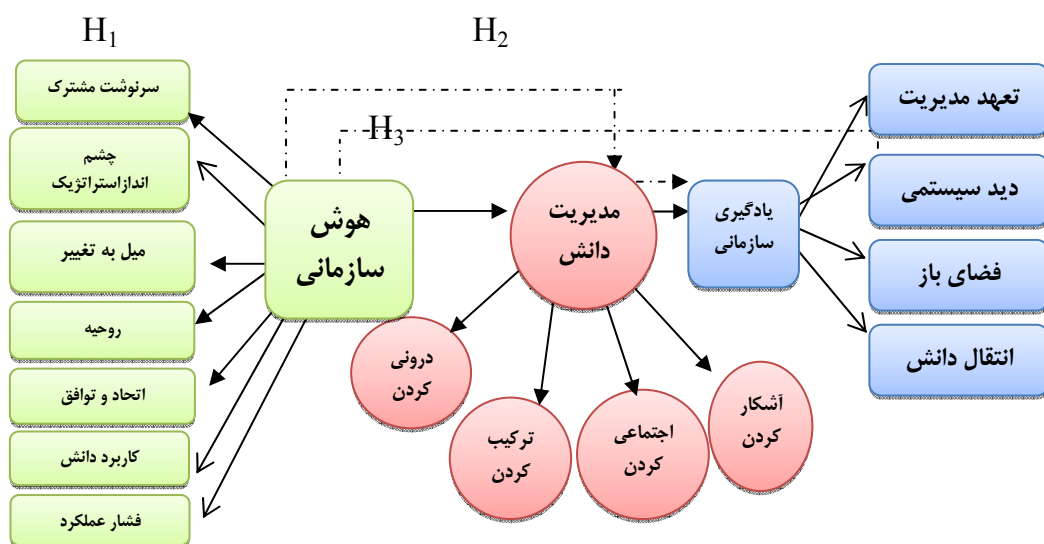
فقیهی (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان «بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش و ارائه چارچوب مفهومی مناسب» انجام داده است. در این مطالعه، ۳۱۲ نفر از کارکنان سازمان پژوهش و برنامه ریزی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه بوده است که در مورد هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش نظر داده‌اند؛ نتایج کلی این تحقیق نشان داد که آموزش و پرورش برای تقویت هوش سازمانی و تبدیل شدن به یک سازمان هوشمند باید بر هشت عامل تغییرگرایی، مدیریت دانش و یادگیری، سرنوشت مشترک، بینش راهبردی، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، عملکرد سازمانی، روحیه و ساختار سازمانی تأکید کند. در مجموع، نمره حاصل از اندازه‌گیری هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه در حد متوسط و پایین‌تر بوده است [۱۱].

میثم عباسپور، (۱۳۸۸) در پژوهشی به «ارتباط مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با سطح نوآوری در صنعت بیمه» پرداخته است. در این تحقیق، مسئله اصلی تبیین رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و نوآوری در صنعت بیمه است. بدین منظور، با مطالعه ادبیات موضوع و بررسی مدل‌های موجود، اقدام به تهیه و توزیع پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت در بین شرکت‌های بیمه شد که نتایج حاصل، وجود این ارتباط را تأیید می‌کند. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که با تقویت مؤلفه‌های یادگیری سازمانی یعنی تعهد مدیریت، دیدگاه سیستمی، فضای باز و مناسب برای آزمایش و انتقال و یکپارچگی دانش می‌توان سطح نوآوری در سازمان را ارتقا بخشید. به عبارت بهتر، از یک طرف یادگیری سازمانی به‌مثابه مزیت رقابتی استفاده می‌شود و از طرف دیگر از افزایش نوآوری در سازمان به دلیل استفاده از یادگیری سازمانی، برای حفظ این مزیت رقابتی بهره‌برداری می‌شود [۱]. از این رو، هدف اصلی از این تحقیق تعیین ارتباط بین هوش سازمانی با یادگیری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش است که بر این اساس فرضیات زیر طرح می‌شود:

مدیریت بر آموزش سازمانها

- هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد؛
- هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر یادگیری سازمانی دارد؛
- مدیریت دانش در ارتباط هوش سازمانی با یادگیری سازمانی دارای نقش میانجی است.

چارچوب مفهومی این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها به صورت زیر است:



روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. برای بررسی روابط متغیرها در دهه‌های اخیر روش‌های فراوانی ارائه شده است. یکی از این روش‌ها مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چندمتغیری با متغیرهای مکنون است.

جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد مشهد با تعداد حدود ۱۴۵۱ نفر است. حجم نمونه نیز به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از

فرمول جدول مورگان حدود ۳۵۰ نفر محاسبه شد. جمع‌آوری اطلاعات نیز با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد و توزیع آن در میان نمونه آماری انجام شد و داده‌های مورد نیاز به دست آمد. آلبرخت برای سنجش و اندازه‌گیری ابعاد هوش سازمانی پرسشنامه‌ای مشتمل بر چهل و نه سؤال در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی کرده است که آزمودنی به هریک از سؤالات یکی از گزینه‌های «کاملاً مخالفم، مخالفم، تاحدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم» را نسبت می‌دهد. همچنین برای سنجش یادگیری سازمانی، از پرسشنامه‌ای استفاده شده است که گومز و همکاران طراحی و اجرا کرده‌اند. پرسشنامه یادگیری سازمانی از ۱۶ سؤال بسته در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تشکیل شده است که آزمودنی به هریک از سؤالات یکی از گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، تاحدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم را نسبت می‌دهد. برای سنجش مدیریت دانش، پرسش-نامه تهیه‌شده توسط نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۸) در قالب یک مقیاس پنج‌رتبه‌ای برگرفته از مدل نوناکا و تاکوچی، ساخته شده است.

در پژوهش حاضر، برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌های «هوش سازمانی» و «یادگیری سازمانی» و «مدیریت دانش» از روش محتوایی استفاده شد؛ بدین صورت که نظرهای استادان صاحب‌نظر و خبره پرسیده و تأیید شد..

همچنین پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ بررسی شد. ضرایب به‌دست‌آمده برای پرسش‌نامه هوش سازمانی ۰/۹۰۸، برای پرسش‌نامه ۰/۸۹۶، و برای پرسش‌نامه مدیریت دانش ۰/۸۶۰ به دست آمد. بنابراین، ابزارهای مورد استفاده از پایایی خوبی برخوردار بودند.

یافته‌های تحقیق

وضعیت جنسیت در نمونه تحت بررسی شامل ۱۶/۳ درصد زن و ۸۱/۴ درصد مرد بوده است.

وضعیت سطح تحصیلات در نمونه تحت بررسی شامل $6/3$ درصد دیپلم، 34 درصد فوق دیپلم، $39/5$ درصد لیسانس و $15/1$ درصد فوق لیسانس و 6 درصد دکتری بوده است.

وضعیت سابقه کار در نمونه تحت بررسی شامل $15/1$ درصد کمتر از 5 سال، $30/2$ درصد بین 6 تا 10 سال، $33/7$ درصد بین 11 تا 15 سال، $18/6$ درصد بین 16 تا 20 سال و $1/2$ درصد بالای 20 سال بوده است.

وضعیت سن افراد در نمونه تحت بررسی شامل 14 درصد کمتر از 30 سال، $52/2$ درصد بین 31 تا 40 سال، $31/4$ درصد بین 41 تا 50 سال، $1/2$ درصد بین 51 تا 60 سال و 0 درصد بالای 60 سال بوده است.

وضعیت تأهل در نمونه تحت بررسی شامل $19/8$ درصد مجرد و $80/2$ درصد متأهل بوده است.

فرضیه اول: هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

اکنون با استفاده از جدول تحلیل واریانس رگرسیونی به برازش مدل رگرسیونی به روش تأثیر بین ساختار سازمانی بر مدیریت دانش اقدام می‌کنیم. قبل از تحلیل مدل رگرسیونی به بررسی آماره داربین و اتسون می پردازیم، آماره داربین و اتسون معادل $1/763$ شده است، این آماره عددی است بین صفر تا 4 ، که وسط آن یعنی عدد 2 و اطراف آن معرف استقلال کامل باقیمانده‌هاست و رگرسیون قابل اجرا، و هرچه به سمت صفر و 4 بیشتر میل کند، به مفهوم مستقل نبودن باقیمانده‌ها و مناسب نبودن مدل انجام مدل رگرسیونی است، ولی چون در تحلیل ما این مقدار اطراف 2 است، مدل نهایی جهت انجام برازش رگرسیونی مناسب است و باقیمانده‌ها مستقل اند.

جدول ۱. نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R^2
رگرسیون	۹/۲۷۳	۱	۹/۲۷۳	۳۱/۰۷	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲	۰/۲۶۱
باقیمانده	۲۵/۰۶۹	۸۴	۰/۲۹۸				
کل	۳۴/۳۴۲	۸۵					

نتایج جدول ۱ تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون (به روش کدگذاری تأثیر) نشان می‌دهد که هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.

جدول ۲- ضرایب رگرسیونی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی داری آماره t
مقدار ثابت	۰/۹۶	۰/۳۷۴		۲/۵۶۳	۰/۰۱۲
هوش سازمانی	۰/۷۱۵	۰/۱۲۸	۰/۵۲	۵/۵۷۴	۰/۰۰۰۱

لذا با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان اینگونه اظهار نظر کرد که تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی ۵۲ درصد و معنی‌دار است. در این قسمت، با توجه به مدل مفهومی تحقیق و مدل رگرسیونی به تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری) متغیر تبیین‌کننده تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی براساس خروجی نرم‌افزار لیزرل ارائه خواهد شد. قابل ذکر اینکه از میان شاخص‌های مختلف و متعدد تعیین برزندگی یک مدل معادلات

مدیریت بر آموزش سازمانها

ساختاری، شاخص‌های GFI ، $RMSEA$ و NFI از بهترین و معروف‌ترین‌شان بوده‌اند و می‌توانند در حد کفایت، برازندگی یک مدل معادله ساختاری را تعیین کنند.

جدول ۳. داده‌ها و تحلیل‌های مدل معادله ساختاری

هوش سازمانی							متغیر نامشهود (مستقل)
فشار عملکرد	کاربرد دانش	اتحاد و توافق	روحیه	میل به تغییر	سرنوشت مشترک	چشم‌انداز استراتژیک	ابعاد متغیر مشهود
OL ₇	OL ₆	OL ₅	OL ₄	OL ₃	OL ₂	OL ₁	علامت اختصاری متغیرهای مشهود
۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۳۷	۰/۴۱	۰/۳۳	۰/۳۵	ضرایب استاندارد
Df=8 P-Value=0.00676 Chi-Square =21.15 GFI = 0.97 AGFI=0.94 NFI=0.91 RMSEA=0.139 NNFI=0.92 کلیت مدل تأیید می‌شود							تأیید/ رد کلیت مدل
انتقال دانش		فضای باز		دید سیستمی	تعهد مدیریت		ابعاد متغیر وابسته یادگیری سازمانی
OL ₄		OL ₃		OL ₂	OL ₁		علامت اختصاری متغیر وابسته
۰/۶۱		۰/۶۴		۰/۹۱	۰/۵۸		ضرایب استاندارد

با توجه به نتایج جدول بالا هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر یادگیری سازمانی می‌گذارد.

1. $RMSEA$ =Root Mean Square Error of Approximation (ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی)،
 GFI =Goodness of Fit Index (شاخص نیکویی برازش)،
 $AGFI$ =Adjusted Goodness of Fit Index (شاخص نیکویی برازش تعدیل شده)،
 NFI =Normed Fit Index (شاخص برازش نرمال)،
 $NNFI$ = Non Normed Fit Index (شاخص برازش غیرنرمال).

فرضیه دوم: هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش می‌گذارد.

اکنون با استفاده از جدول تحلیل واریانس رگرسیونی به برازش مدل رگرسیونی به روش تأثیر بین هوش سازمانی بر مدیریت دانش اقدام می‌کنیم. قبل از تحلیل مدل رگرسیونی، به بیان و آماره دارین واتسون می‌پردازیم، آماره دارین واتسون معادل $1/748$ شده است، این آماره عددی است بین صفر تا 4 ، که وسط آن یعنی عدد 2 و اطراف آن معرف استقلال کامل باقیمانده‌هاست و رگرسیون قابل اجرا، و هرچه به سمت صفر و 4 بیشتر میل کند، به مفهوم مستقل نبودن باقیمانده‌ها و مناسب نبودن مدل انجام مدل رگرسیونی است، ولی چون در تحلیل ما این مقدار اطراف 2 است، مدل نهایی جهت انجام برازش رگرسیونی مناسب است و با قیمانده‌ها مستقل‌اند.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی هوش سازمانی بر مدیریت دانش

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R^2
رگرسیون	۸/۹۸۷	۱	۸/۹۸۷	۲۰/۱۷۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۰/۱۹۴
باقیمانده	۳۷/۴۱۸	۸۴	۰/۴۴۵				
کل	۴۶/۴۰۵	۸۵					

نتایج جدول ۳ تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون (به روش کدگذاری

تأثیر) نشان می‌دهد که هوش سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت می‌گذارد.

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی هوش سازمانی بر مدیریت دانش

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی داری آماره t
مقدار ثابت	۰/۹۱۹	۰/۴۵۷		۲/۰۰۹	۰/۰۴۸
هوش سازمانی	۰/۷۰۴	۰/۱۵۷	۰/۴۴	۴/۴۹۲	۰/۰۰۰۱

مدیریت بر آموزش سازمانها

لذا با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان اینگونه اظهار نظر کرد که تأثیر هوش سازمانی بر مدیریت دانش ۴۴ درصد و معنی‌دار است. در این قسمت، با توجه به مدل مفهومی تحقیق و مدل رگرسیونی به تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری) متغیر تبیین‌کننده هوش سازمانی بر مدیریت دانش بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل ارائه خواهد شد. قابل ذکر اینکه از میان شاخص‌های مختلف و متعدد تعیین برازندگی یک مدل معادلات - ساختاری، شاخص‌های GFI ، $RMSEA$ و NFI از بهترین و معروف‌ترین هستند و می‌توانند در حد کفایت، برازندگی یک مدل معادله ساختاری را تعیین کنند.

جدول ۶. داده‌ها و تحلیل‌های مدل معادله ساختاری

هوش سازمانی							متغیر نامشهود (مستقل)
فشار عملکرد	کاربرد دانش	اتحاد و توافق	روحیه	میل به تغییر	سرنوشت مشترک	چشم‌انداز استراتژیک	ابعاد متغیر مشهود
OI_7	OI_6	OI_5	OI_4	OI_3	OI_2	OI_1	علامت اختصاری متغیرهای مشهود
۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۳۷	۰/۴۱	۰/۳۳	۰/۳۵	ضرایب استاندارد
Df=8 P-Value=0.000229 Chi-Square =24 GFI = 0.96 AGFI=0.95 NFI=0.921 RMSEA=0.135 NNFI=0.91 کلیت مدل تأیید می‌شود							تأیید / رد کلیت مدل
درونی کردن	ترکیب کردن	اجتماعی کردن	آشکار کردن				ابعاد متغیر وابسته مدیریت دانش
KM_4	KM_3	KM_2	KM_1				علامت اختصاری متغیر وابسته
۰/۶۱	۰/۸۴	۰/۶۶	۰/۴۳				ضرایب استاندارد

فرضیه سوم: مدیریت دانش در هوش سازمانی با یادگیری سازمانی دارای نقش

میانجی است.

در این قسمت با توجه به مدل مفهومی تحقیق و مدل رگرسیونی به تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری) متغیر تبیین‌کننده هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی با توجه به متغیر میانجی مدیریت دانش بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل ارائه خواهد شد. قابل ذکر اینکه از میان شاخص‌های مختلف و متعدد تعیین برازندگی یک مدل معادلات ساختاری، شاخص‌های RMSEA، GFI و NFI از بهترین و معروف‌ترین هستند و می‌توانند در حد کفایت، برازندگی یک مدل معادله ساختاری را تعیین کنند.

جدول ۶. داده‌ها و تحلیل‌های مدل معادله ساختاری

هوش سازمانی							متغیر نامشهود (مستقل)
فشار عملکرد	کاربرد دانش	اتحاد و توافق	روحیه	میل به تغییر	سرنوشت مشترک	چشم‌انداز استراتژیک	ابعاد متغیر مشهود
OS7	OS6	OS5	OS4	OS3	OS2	OS1	علامت اختصاری متغیرهای مشهود
۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۳۷	۰/۴۱	۰/۳۳	۰/۳۵	ضرایب استاندارد
Df=25 P-Value=0.00062 Chi-Square =54.21 GFI = 0.93 AGFI=0.94 NFI=0.92 RMSEA=0.117 NNFI=0.91 کلیت مدل تأیید می‌شود							تأیید/رد کلیت مدل
درونی کردن	ترکیب کردن	اجتماعی کردن	آشکار کردن				ابعاد متغیر میانجی مدیریت- دانش
KS4	KS3	KS2	KS1				علامت اختصاری متغیر میانجی
۰/۶۱	۰/۸۴	۰/۶۶	۰/۴۳				ضرایب استاندارد
درونی کردن	ترکیب کردن	اجتماعی کردن	آشکار کردن				متغیر وابسته یادگیری سازمانی
KS4	KS3	KS2	KS1				علامت اختصاری متغیر وابسته
۰/۶۱	۰/۸۴	۰/۶۶	۰/۴۳				ضرایب استاندارد

هرچند با توجه به نتایج کلیت مدل تأیید می‌شود، اما نقش مدیریت دانش آنقدر قوی نیست که به عنوان یک متغیر میانجی عمل کند؛ زیرا تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی ۰/۵۲ است. اما تأثیر هوش سازمانی بر مدیریت دانش با توجه به نقش مدیریت دانش ۰/۱۸۸ و از ۰/۵۲ کمتر است؛ لذا نقش میانجی‌گری آن تأیید نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

تغییر مبتنی بر یادگیری کلید موفقیت سازمان‌هاست، لذا باید راهکارهای مناسبی را برای بهبود و ارتقای این مسیر جست‌وجو کرد تا بتوان سازمان‌ها را در جهت تغییری هدفمند یاری رساند. مدیریت باید یک دید استراتژیک در خصوص یادگیری تثبیت کند که آن را به یک عنصر مرکزی قابل‌دسترس و یک ابزار ارزشمند برای دستیابی به نتایج بلندمدت تبدیل و نقش یک رهبر را در فرایند تغییر ایفا کند. همچنین مسئولیت ایجاد سازمانی را به عهده بگیرد که توانایی بازسازی خود و مواجهه با چالش‌های نو را داشته باشد.

دانش و مدیریت دانش نمی‌تواند جدا از فرآیند یادگیری سازمانی به هدایت هوش سازمانی منجر شود. این شبکه از روابط متقابل، تعریف آنها را مشکل می‌سازد ولی این مزیت را دارد که بیانی جامع از فرآیندهای پیچیده‌ای که در سطح سازمان صورت می‌گیرد، ارائه کند. تعامل میان ذخایر و جریان دانش به‌سختی می‌تواند چنین بیان شود؛ زیرا هر سامانه‌ای همزمان با ناظرش حرکت می‌کند ولی با توجه به آثاری که بر جای می‌گذارد، قابل‌ردیابی است.

مزیت رقابتی پایداری که پیتز دراکر ۲۰ سال پیش در مورد دانش و مدیریت دانش مؤثر بیان کرده است [۸]، امروزه با استفاده از مفهوم هوش سازمانی بیان می‌شود که اثری از یادگیری سازمانی است. پویایی دانش سازمانی سازوکاری است که یادگیری سازمانی و

تکامل آن را توضیح می‌دهد و بیش از آن بیانگر چگونگی ظهور و بقای یک سازمان در محیطی رقابتی است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، در سطح جامعه مورد بررسی، هوش سازمانی - در هفت بعد چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد - تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی - با ابعاد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز، انتقال دانش - دارد. ضمن مقایسه این مورد با یافته‌های پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت، یافته‌های پژوهش، نتایج بیشتر پژوهش‌های پیشین را تأیید کرده است و با تحقیقات لی، هایت و بتیس، ۱۹۹۶؛ استاتا، ۱۹۸۸؛ بارتون، ۱۹۹۲؛ ساینکولا، ۱۹۹۴ همسوست. همچنین شوانینگر بیان می‌کند که یک سازمان هوشمند، نتیجه حضور کارکنان با سطح بالای هوش سازمانی است، و این سازمان، انعطاف‌پذیر، مؤثر، با قابلیت یادگیری و بادوام است [۲۲]. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت، در این پژوهش نقش هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی مثبت و معنادار است. اما تأثیر غیرمستقیم آن بر یادگیری سازمانی نیز قابل توجه است. نتایج نشان می‌دهند، مدیریت دانش به‌عنوان متغیر میانجی نقش تسهیل‌گری در تأثیرگذاری هوش - سازمانی بر یادگیری سازمانی ندارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر کاربردی به‌نظر می‌رسد؛

- تک‌تک مؤلفه‌های هوش سازمانی در کارکنان سازمان اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد شود. این کار باعث ارتقای زیرسیستم هوش سازمانی می‌شود که در تبدیل شدن سازمان، به یک سازمان هوشمند و یادگیرنده مورد نیاز است.

- موانع ایجادکننده مقاومت رفع شوند؛ چراکه سازمانها معمولاً در مقابل شرایط جدید مقاومت می‌کنند. در این زمینه، رهبران تحول‌آفرین و متعهدشدن آنها به رساندن سازمان به سطح مطلوبی از هوش سازمانی اهمیت دارد.
- ساختارها، مقررات، روش‌ها و رویه‌های مناسب با هدف افزایش جایگاه متغیرهای مورد مطالعه تدوین شود.
- از برنامه‌هایی که باعث ارتقای هوش سازمانی و مدیریت دانش برای ایجاد جوی مناسب برای یادگیری در سازمان می‌شود، پشتیبانی مالی شود.

منابع

- 1- Abbaspoor, Meysam (2012). The relationship of organizational learning and innovation in the insurance industry, *Proceedings of the Fifth International Conference and Festival of the insurance business*. (Persian).
- 2- Alberekht, Karl (2003). Organizational intelligence & knowledge Management: thinking outside the silos. <http://www.KarlAlbrecht.com>
- 3- Alberekht, Karl (2003). Organizational intelligence survey preliminary assessment, provided by: karl Albrecht international, Retrieved 2006 From <http://www.karlAlbrecht.com>
- 4- Alvani, M., Nategh, T. & Farahi, M. M. (2007). The role of social capital in the development of organizational knowledge management, *Journal of Management Sciences*: 2nd Year, No. 5, pp. 70-35. (Persian)
- 5- Alegria, J. & Chiva, R. (2008). Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An Emprical Test, *Technovation* 28.

- 6- Cakir, Rahman & Ada, sukru (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training?, *World Applied Sciences Journal*: 4(1).
- 7- Chen, C. J. & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management: The social interaction perspective, *International Journal of Information Management*: 27, PP: 104–118.
- 8- Chen, C. J., Huang, J. W. & Hsiao, Y. C. (2010). Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure, *International Journal of Manpower*, 31(8), PP: 848 - 870.
- 9- Curado, Carla (2006). Organizational learning and oraganizational design, *The Learning Organizational Journal*: Vol. 13, no. 1.
- 10- Drucker, Peter F. (1999). Management Challenges of the 21st Century. New York: Harper Business, Pp.12-25.
- 11- Faghihi. Alireza (2008). *Investigating the intelligence of the Ministry of Education and provide appropriate conceptual frameworks*, (unpublished dissertation), Islamic Azad University, Science and Research Branch. (Persian)
- 12- Garcia-Morales V., Llorens-Montes F. J. & Verdu-Jover A. J. (2007). Influence of personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs, *Technovation*; 27.
- 13- Jerez-Gomez P., Cespedes-Lorente J., & Valle-Cabrera R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement, *Journal of Business Research*: 58.
- 14- Lee H. & choi, B. (2003). Knowledge Management enablers, process and organizational performance: An Integrative view and empirical Examination, *Journal of Management Information Systems*: 20(1), PP: 179-228.

- 15- Malhotra, Y. (2001). Information management to knowledge management, Retrieved from <http://www.brint.com/papers/kmebize>.
- 16- Moeini, Ali. Saremi, Mahmoud, Mosa Khani, M. & Mohammadi, K. (2010). Determining Factors of organizational readiness for knowledge management using factor analysis, *Journal of Behavior Research*, Issue 44, pp. 138-123. (Persian).
- 17- Nonaka, I. & Konno, N. (1998). The Concept of 'Ba': Building a Foundation for Knowledge Creation, *Management Review*: Vol. 40, pp. 40-54.
- 18- Olivier Serrat (2009). A Primer on Organizational Learning, *Knowledge Solutions*: December 2009.
- 19- Prejmerean, Mihaela & vasilache Simona, (2008). The dimensions of organizational intelligence in Romanian companies: A human capital perspective, *Academy of Economic Studies*, Bucharest.
- 20- Sattari Ghahfarrokhi, Mahdi (2007). Relationship between knowledge management subsystem intelligence dimensions of organizational learning (case study: Isfahan Steel Company) *Proceedings of the First National Conference on Knowledge Management*. (Persian).
- 21- Soltani, M. (2011). Promote creativity model (based on organizational culture), cultural organizations (Case Study: Mashhad cultural organizations). Cultural management degree thesis, University and Research. (Persian).
- 22- Tseng, M. L. (2009). An assessment of cause and effect decision-making model for firm environmental knowledge management capacities in uncertainty, *Environmental monitoring and assessment*, Epub ahead of print.
- 23- Vaezi, R. and Muslemi, T. (2009). Identify organizational factors affecting the optimal performance of a knowledge

- management system (Case System). Journal of development, No. 1, pp. 19-7. (Persian)
- 24- Yolles, M. (2005). "Organizational Intelligence", Journal of workplace learning, 17(1).