مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۹ ، بهار ۱۳۹۹جلد۳، ص۴۳-۳۴
http://www.jhss.ir

بررسی رابطه بین هوش و ساختار سازمانی با مدیریت دانش کارکنان (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۵ تهران)

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال ششم)
شماره ۱۹ / بهار ۱۳۹۹ / ص ۴۳-۳۴

زهرا کماسی[۱]
[۱] کارشناس شهرداری منطقه ۵ تهران
نویسنده مسئول:
زهرا کماسی

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش و ساختار سازمانی با مدیریت دانش کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوهٔ گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی است. تحقیقات توصیفی خود بر چند دسته هستند که این پژوهش از نوع پیمایشی آن می باشد. با توجه به زمان جمع آوری داده ها، این مطالعه از نوع پژوهش‌های مقطعی می باشد. جامعه آماری این تحقیق ۵۲۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای کارکنان ۲۷۳ نفر تعیین شد. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه نیمه‌ساختارمند با کارمندان و تکمیل پرسشنامه‌ها از آنها است. برای تعیین روایی و جهت معتبر سازی محتوای پرسشنامه‌های تحقیق از نظر متخصصان، اساتید راهنما و کارشناسان استفاده گردید. پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹ برای پرسشنامه مشارکت سیاسی ۰/۸۱ و برای پرسشنامه ساختار سازمانی ۰/۷۹ بدست آمد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که چهار مؤلفه مدیریت دانش شامل خلق دانش، ثبت دانش، استقراردانش و مشارکت دانش هم با ساختار سازمانی و هم با هوش سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری دارند. همچنین با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مجموعاً ۴۲ درصد از واریانس هوش سازمانی کارکنان و ۴۷ درصد از واریانس ساختار سازمانی توسط چهار مؤلفه مدیریت دانش (خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش) تعیین می‌شوند.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، هوش سازمانی، ساختار سازمانی، کارکنان، شهرداری تهران

مقدمه

هوش سازمانی می تواند یکی از عوامل مؤثر بر خلاقیت فرد در داخل سازمان باشد و از آنجا که در هر سازمان نقش مدیر آن سازمان به عنوان یکی از عوامل مهم رهبری و هدایت سازمان غیر قابل اغماض است، لذا ارزیابی عملکرد مدیر برای آگاهی از میزان موفقیت وی در انجام نقش رهبری، ضروری است (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹). دانش، هم به عنوان یک نهاده و هم به عنوان یک منبع قدرت، برای افراد و سازمان ها اهمیت استراتژیک دارد. دانش، روش ایجاد رفاه برای یک فرد، سازمان یا حتی یک ملت را تحت تأثیر قرار می دهد. موفقیت بلندمدت سازمان به کسب، ذخیره و اشتراک دانش بستگی دارد. استراتژی‌هایی که بر اساس انباشت دانش نیروی انسانی طراحی شوند کلید مزیت رقابتی اند. بنابراین مدیریت موفق دانش، مشخصه اصلی بقای یک سازمان است. نوآوری ها عصاره و نتیجه مدیریت دانش اند. در مواجهه با محیط متغیر، نوآوری ها سازمان را به انعطاف پذیری در برابر تغییر مجهز می‌کنند و کلید بقا و موفقیت‌اند (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸). دانش یک دارایی می باشد و هوش یک ویژگی و هر دو در عمل از هم جداشدنی نیستند. دانش و هوش اگر به طور درست و مناسب به کار گرفته شوند، می توانند ارزش های بی شماری را خلق کنند و تأثیربیشتری را بر نوآوری سازمانی دارند (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱).

فناوری های نوین با سرعتی سر سام آور در حال پیشرفت هستند، به طوری که جوامع به صورت عام و بازار به صورت خاص با شتابی وصف ناپذیر به دنبال ترفندهایی می گردند که بقای شان را در این عرصه آشفته و متلاطم تضمین کنند. سازمانها باید بپذیرند که فلسفه حیاتشان تغییر کرده است و دیگر زنده بودن به معنای رسیدن به وضعیت سوددهی مداوم نمی باشد و باید به دنبال رقابت و ابزار آن باشند، چرا که امروزه کمتر شرکتی در این عرصه به صورت سنتی و به دور از قواعد جدید بازی کسب و کار می کند و برای این که بتواند پا به پای رقبا باقی بماند یا شاید به سختی و با مهارت بسیار بتواند یک قدم از آنها پیش گرفت، و باید به قواعد بازی کاملا مسلط باشد تا شاید روزی بتوان خود یک قاعده جدید انگاشت. بنابراین تسلط بر فناوریها و ابزارها جدید در کسب و کار یک الزام و ضرورتی اجتناب ناپذیر تلقی می شود (حسومی و همکاران، ۱۳۹۶).

یکی از ابزار های بی نظیر و جدید به منظور بقا در میان رقبای خویش استفاده از هوش سازمانی می باشد هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان ها و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضروری برای دستیابی به بهره وری بیشتر در سازمان ها و صنایع کوچک و بزرگ مطرح شده است شناسایی هوش سازمانی این امکان را به سازمان می دهد که بتواند نیاز به تغییرات را تشخیص دهد و امکان بهینه سازی فرایند و بهبود عملکرد خود و زیر مجموعه وابسته را فراهم سازد و با به کار گیری راه حل های هوش سازمانی می تواند میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و زمینه مناسبی جهت شکوفایی استعداد های بالقوه کارکنان و افزایش بهره وری در سازمان را فراهم نمایند. بررسی های محققان نشان داده است که هوش سازمانی تحت تاثیر یک سری عوامل تعیین کننده مانند مدیریت دانش، فرهنگ، استراتژی های سازمانی و ساختار سازمانی می باشد. که توجه به آن ها می تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثر بخشی و افزایش هوش سازمانی در سازمان باشد (سرداری و همکاران، ۱۳۹۵).

ساختار به عنوان یکی از اجزای سازمان، که از عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تشکیل شده، تعریف می شود(آبار و باقرپور، ۱۳۹۸). ساختار سازمانی دربرگیرندۀ طریقی است که، طی آن، وظایف افراد سازمان تقسیم و هماهنگ می‌شود. ساختار را با نمودارهای سازمان، شرح مشاغل، روش‌ها و قوانین و مقررات نشان می دهند. همچنین، با الگوهای اختیار، ارتباطات، و جریان کار ارتباط می یابد و زمینۀ ارتباط بین خرده نظام‌های اجتماعی و روانی و فنی را فراهم می‌آورد (نظری و همکاران، ۱۳۹۳).

از عوامل مؤثر و تأثیرگذار بر ساختار و هوش سازمانی، مدیریت دانش می باشد. مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به برنامه‌ریزی، هدایت و تصمیم‌گیری صحیح درسازمان کمک می‌کند دانش می تواند در سازمان توزیع شود و مهمتر آن که برای اتخاذ تصمیمات مناسب باشد و از این طریق منجر به کسب رقابتی برای سازمان گردد و در نهایت میزان هوش سازمانی را به صورت چشمگیر افزایش دهد. هوش سازمانی سبب می شود که سازمان ها آگاهتر در بازار رقابتی ظاهر شوند و همانند انسان ها که از طریق هوش خود با محیط ارتباط برقرار می کند و از دانش و تجربه خود برای حل مشکلات استفاده می کنند، سازمان ها نیز در کسب و کار از طریق ابزارها، چهارچوب ها و روش‌های هوش سازمانی به صورت هوشمندانه به تطبیق با محیط، حل مشکلات، کاهش هزینه ها و افزایش سود می پردازد، سرمایه گذاری در این زمینه سبب کسب مزیت رقابتی برای سازمان می شود. از سوی دیگر مدیریت دانش به عنوان فرایندی منسجم دانش ضمنی و صریح را برای نیل به این هوشمندی فراهم می سازد و این تعامل به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم حاصل می گردد. مدیریت دانش از طریق گام های خود به صورت متمایز با چرخه هوشمندی سازمان ارتباط برقرار می کند و از طریق ایجاد و کسب دانش به هدایت و برنامه ریزی بهتر و دقیقتر هوشمندی کمک می کند در این مسیر، دانش صریح از کل سازمان گردآوری و در اختیار برنامه ریزان و هدایتگران سازمانی قرار می گیرد. این دانش می تواند در قالب الکترونیکی به عنوان ورودی برای ابزارهای سازمان باهوش مورد استفاده قرار گیرد (کاظمی ۱۳۹۱).

حسومی و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن بیان نمودند که به کارگیری دانش ، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش باعث حفظ بقا و حیات زمینه ساز ایجاد هوش سازمانی در دانشگاه‌ها می باشد. صادقی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران" بیان نمودند که تأکید بر مدیریت دانش و رعایت آن از سوی سازمان‌ها می‌تواند منجر به تأثیر هر کدام از متغیرهای هوش سازمانی و اثر بخشی سازمانی در پیاده‌سازی موفق دیگری در سازمان باشد. شاهین و فخیمی آذر (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنادار زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند. صالحی امیری و معظم‌زاده (۱۳۹۶) با بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان مرکز اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران بیان نمودند که سطح مدیریت دانش در کتابخانه ملی ضعیف ارزیابی شده است. کتابخانه ملی برای اینکه بتواند به نحو مطلوب‌تری از برنامه‌های استقرار مدیریت دانش استفاده کند و مدیریت دانش را در سازمان با موفقیت پیاده‌سازی کند نیاز دارد در درجه اول فرهنگ سازمانی خرد را شناسایی و برنامه‌های مدیریت دانش را متناسب با فرهنگ سازمانی موجود اجرا کند. به عبارتی، برای اینکه مدیریت دانش در سازمان به نحو مؤثری اجرا شود، باید هماهنگی لازم با فرهنگ سازمانی موجود را داشته باشد. گودرزی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای بیان نمود که هوش سازمانی و مؤلفه های آن (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد وتوافق، به کارگیری دانش، و فشار عملکرد) با توجه به نقش تعدیل کنندهٔ خود توسعه ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

ملادکوف[1] (۲۰۱۲) به این نتیجه رسید که مدیران در کشور جمهوری چک دارای تکنیک‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش هستند و کارکنان دانشور را اداره می‌کنند. پرجنیرن و واسیلاچ[2] (۲۰۰۷) در بررسی هوش سازمانی، استانداردها و شفاف‌سازی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که برخی از خصایص مراکز آموزش عالی، مانعی برای تقویت هوش سازمانی هستند، اما از طرفی عوامل اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی مختلفی در این مراکز وجود دارند که امکان افزایش هوش سازمانی را فراهم می‌نمایند. تانهوبر و همکاران[3] (۲۰۱۷) ثابت کرده اند بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثر بخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آنها با تحلیل رگرسیون نه‌گانه اثبات کرده اند مؤلفه های هوش سازمانی، مؤلفه‌های اتحاد و وفاق، بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی دارند. همچنین پژوهش کرنی و همکاران[4] (۲۰۱۷) نشان داد رفتار شهروندی و هوش هیجانی کارکنان ستادی، به نوبه خود، بر عملکرد سازمانی مربوط به مشتری تأثیر می گذارد. با توجه به آنچه گفته شد هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین مدیریت دانش با هوش سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران می‌باشد.

فرضیه‌ها

۱- رابطه معناداری بین هوش سازمانی کارکنان و مدیریت دانش وجود دارد.
۲- رابطه معناداری بین هوش سازمانی کارکنان و خلق دانش وجود دارد.
۳- رابطه معناداری بین هوش سازمانی کارکنان و ثبت دانش وجود دارد.
۴- رابطه معناداری بین هوش سازمانی کارکنان و استقرار دانش وجود دارد.
۵- رابطه معناداری بین هوش سازمانی کارکنان و مشارکت دانش وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران بوده است. تعداد جامعه آماری ۵۲۰ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۰) ۲۷۳ نفر تعیین شد. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه نیمه‌ساختارمند با کارمندان و تکمیل پرسشنامه‌ها از آنها است. برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه ای که توسط حداد[5] (۲۰۰۷) طراحی و دارای ۲۱ گویه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد استفاده شده است. مؤلفه‌های مدیریت دانش شامل خلق دانش، ثبت دانش، استقراردانش و مشارکت دانش می‌باشد. همچنین برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد

[1]. Mladkova
[2]. Prejnerean&Vasilache
[3].Thannhuber
[4]. Kearney
[5]. Hadad

آلبرخت[1] (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه‌ی ۴۹ گویه‌ای شامل ۷ مؤلفه‌ی چشم انداز مشترک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد است. برای سنجش ساختار سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد رابینز (۱۹۸۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه از طیف لیکرت می باشد. گزینه ها (بسیار زیاد، زیاد، تاحدی، کم و بسیار کم) می باشند. این پرسشنامه اطلاعات مربوط به پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در ساختار سازمان را می سنجد. برای تعیین روایی و جهت معتبر سازی محتوای پرسشنامه‌های تحقیق از نظر متخصصان، اساتید راهنما و کارشناسان استفاده گردید و از نظرات آنها در اصلاح پرسشنامه استفاده به عمل آمد به نحوی که در این مرحله تعدادی سؤال حذف و تعدادی هم اصلاح گردید و مواردی هم به سؤالات پرسشنامه اضافه شده است. پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹ برای پرسشنامه مشارکت سیاسی ۰/۸۱ و برای پرسشنامه ساختار سازمانی ۰/۷۹ بدست آمد. بر اساس اهداف و فرضیات تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار $SPSS_{16}$ به صورت زیر انجام شد: ۱- برای تعیین همبستگی بین مدیریت دانش و چهار بعد آن شامل خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش با ساختار و هوش سازمانی کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. ۲- جهت تعیین سهم هر یک از چهار بعد مدیریت دانش با متغیرهای ساختار سازمانی و هوش سازمانی کارکنان از آزمون رگرسیون چندگانه توأم استفاده شد.

یافته‌ها

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می شود، حدود ۳۱ درصد پاسخگویان کمتر از ۳۰ سال سن، ۳۸ درصد ۳۰ تا ۴۵ سال سن و ۳۵ درصد پاسخگویان در طبقه سنی بالاتر از ۴۵ سال قرار داشتند. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد حدود ۵۶ درصد پاسخگویان دانشجوی کاردانی و کارشناسی بوده اما حدود ۴۴ درصد پاسخگویان دانشجوی کارشناسی ارشد و دکتری هستند. همچنین از لحاظ جنسیت حدود ۶۹ درصد افراد مرد و ۳۰ درصد زن می‌باشند. از لحاظ وضعیت تأهل نیز ۷۰/۳۳ درصد متأهل و تنها ۲۹/۶۷ درصد مجرد می باشند (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن، تحصیلات، جنسیت و وضعیت تاهل

متغیرها	طبقه‌بندی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۸۵	۳۱/۱۳	۳۱/۱۳
	۳۰- ۴۵	۱۰۶	۳۸/۸۲	۶۹/۹۵
	بیشتر از ۴۵ سال	۸۲	۳۵/۰۵	۱۰۰
مقطع تحصیلی	کاردانی و کارشناسی	۱۵۳	۵۶/۰۴	۵۶/۰۴
	کارشناسی ارشد	۱۱۰	۴۰/۲۹	۸۹/۷۴
	دکتری	۱۰	۳/۶۶	۱۰۰
جنسیت	مرد	۱۹۰	۶۹/۵۹	۶۹/۵۹
	زن	۸۳	۳۰/۴۱	۱۰۰
وضعیت تاهل	مجرد	۸۱	۲۹/۶۷	۲۹/۶۷
	متاهل	۱۹۲	۷۰/۳۳	۱۰۰

تحلیل داده‌ها:

همبستگی بین چهار مؤلفه‌های مدیریت دانش با هوش سازمانی کارکنان

نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان بعد خلق دانش و هوش سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که با بهبود شاخص‌های خلق دانش، هوش سازمانی کارکنان افزایش می-یابد و بلعکس. همچنین نتایج همبستگی نشان داد که بین ثبت دانش و هوش سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. در ادامه نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان استقرار دانش و هوش سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران نیز رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹

[1]. Albrecht

درصد وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی نشان می دهد که با افزایش شاخص های استقراردانش، هوش سازمانی کارکنان بیشتر می شود. همچنین نتایج همبستگی نشان داد که بین مشارکت دانش و هوش سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول ۶).

جدول ۳- نتایج بررسی همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با هوش سازمانی کارکنان

متغیرها	سطح معنی‌داری	r	وجود رابطه	نوع رابطه
خلق دانش با هوش سازمانی کارکنان	۰/۰۰۱	+۰/۷	دارد	مستقیم
ثبت دانش با هوش سازمانی کارکنان	۰/۰۵	+۰/۳۱	دارد	مستقیم
استقرار دانش با هوش سازمانی کارکنان	۰/۰۰۱	+۰/۶۸	دارد	مستقیم
مشارکت دانش با هوش سازمانی کارکنان	۰/۰۳	+۰/۲۹	دارد	مستقیم

همبستگی بین چهار مؤلفه‌های مدیریت دانش با ساختار سازمانی

نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان بعد خلق دانش و هوش سازمانی ساختار سازمانی رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که با بهبود شاخص‌های خلق دانش، هوش سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد و بلعکس. همچنین نتایج همبستگی نشان داد که بین ثبت دانش و ساختار سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در ادامه نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان استقرار دانش و ساختار سازمانی نیز رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی نشان می دهد که با افزایش شاخص های استقراردانش، ساختار سازمانی بیشتر می شود. همچنین نتایج همبستگی نشان داد که بین مشارکت دانش و ساختار سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول ۶).

جدول ۳- نتایج بررسی همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با ساختار سازمانی

متغیرها	سطح معنی‌داری	r	وجود رابطه	نوع رابطه
بعد خلق دانش با ساختار سازمانی	۰/۰۵	+۰/۲۸	دارد	مستقیم
بعد ثبت دانش با ساختار سازمانی	۰/۰۰۱	+۰/۸۱	دارد	مستقیم
بعد استقرار دانش با ساختار سازمانی	۰/۰۰۱	+۰/۷۵	دارد	مستقیم
مشارکت دانش با ساختار سازمانی	۰/۰۰۱	+۰/۵۸	دارد	مستقیم

تعیین نوع و میزان سهم هر یک از چهار مؤلفه مدیریت دانش بر هوش سازمانی کارکنان

جهت تعیین سهم هر یک از چهار مؤلفه مدیریت دانش (خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش) بر هوش سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران از آزمون رگرسیون چندگانه توأم (Enter) استفاده شد. با توجه به نتایج مشخص گردید که هر چهار مؤلفه مدیریت دانش بر هوش سازمانی کارکنان مؤثر بوده به‌صورتی‌که میزان ضریب تعیین (R2) ۲۱ درصد و با سطح اطمینان ۹۹ درصد برآورد شده است. همچنین در این تحلیل میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) ۴۲ درصد می‌باشد (جدول ۷).

جدول ۷- بررسی ارتباط بین چهار مؤلفه مدیریت دانش با هوش سازمانی کارکنان به روش رگرسیون چندگانه

متغیر وابسته وارد شده به مدل	متغیرهای مستقل وارد شده به مدل	R	R^2	F	سطح معنی‌داری
هوش سازمانی کارکنان	خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش	۰/۴۲	۰/۲۱	۳۳/۰۲	۰/۰۰۱

بر اساس نقش و سهم هر یک از متغیرها بر هوش سازمانی کارکنان می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر ارائه داد:

$$\dot{Y} = ۴۱/۳۲ + ۰/۶۹ X_1 + ۰/۲۵X_2 + ۰/۶۱X_3 + ۰/۳۷X_4$$

با توجه به جدول (۸) هر چهار متغیر مستقل (خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش) در پیش‌بینی متغیر وابسته (هوش سازمانی کارکنان) تأثیر داشتند. در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی متغیر وابسته از مقادیر ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta) استفاده شد. با توجه به نتایج می‌توان قضاوت کرد که مؤلفه خلق دانش به‌مراتب سهم بیشتری در مقایسه با متغیرهای استقرار دانش، مشارکت دانش و ثبت دانش در پیشگویی متغیر وابسته (هوش سازمانی کارکنان) داشته است. زیرا با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد با یک واحد افزایش مؤلفه خلق دانش احتمال افزایش هوش سازمانی کارکنان ۰/۲۲ واحد خواهد یافت. درحالی‌که یک واحد تغییر در مؤلفه‌های استقراردانش، مشارکت دانش و ثبت دانش باعث می‌شود هوش سازمانی کارکنان تنها ۰/۲، ۰/۱۴ و ۰/۱۱ واحد افزایش یابد.

جدول ۸- تعیین اهمیت نسبی متغیرها و میزان تأثیر آنها بر هوش سازمانی کارکنان

متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب رگرسیونی (B)	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۴۱/۳۲	-	۲/۶۵	۱۶/۸۵	۰/۰۰۱
خلق دانش	۰/۶۹	۰/۲۲	۰/۱۳	۵/۶۱	۰/۰۰۱
ثبت دانش	۰/۲۵	۰/۱۱	۰/۱۷	۱/۶۲	۰/۰۰۱
استقرار دانش	۰/۶۱	۰/۲	۰/۱۲	۴/۶۴	۰/۰۰۱
مشارکت دانش	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۷	۳/۱	۰/۰۰۱

تعیین نوع و میزان سهم هر یک از چهار مؤلفه مدیریت دانش بر ساختار سازمانی

جهت تعیین سهم هر یک از چهار مؤلفه مدیریت دانش (خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش) بر ساختار سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران از آزمون رگرسیون چندگانه توأم استفاده شد. با توجه به نتایج مشخص گردید که هر چهار مؤلفه مدیریت دانش بر ساختار سازمانی مؤثر بوده به‌صورتی‌که میزان ضریب تعیین ($R2$) ۲۳ درصد و با سطح اطمینان ۹۹ درصد برآورد شده است. همچنین در این تحلیل میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) ۴۷ درصد می‌باشد (جدول ۷).

جدول ۷- بررسی ارتباط بین چهار مؤلفه مدیریت دانش با ساختار سازمانی به روش رگرسیون چندگانه

متغیر وابسته وارد شده به مدل	متغیرهای مستقل وارد شده به مدل	R	R^2	F	سطح معنی‌داری
ساختار سازمانی	خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش	۰/۴۷	۰/۲۳	۳۶/۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس نقش و سهم هر یک از متغیرها بر ساختار سازمانی می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر ارائه داد:

$$\dot{Y} = ۵۳/۲ + ۰/۴۶ X_1 + ۰/۲۵X_2 + ۰/۷X_3 + ۰/۸۶X_4$$

با توجه به جدول (۸) هر چهار متغیر مستقل (خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش) در پیش‌بینی متغیر وابسته (ساختار سازمانی) تأثیر داشتند. در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی متغیر وابسته از مقادیر ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta) استفاده شد. با توجه به نتایج می‌توان قضاوت کرد که مؤلفه مشارکت دانش به‌مراتب سهم بیشتری در مقایسه با متغیرهای استقرار دانش، خلق دانش و ثبت دانش در پیشگویی متغیر وابسته (ساختار سازمانی) داشته است. زیرا با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد با یک واحد افزایش مؤلفه مشارکت دانش احتمال افزایش ساختار سازمانی ۰/۳۳ واحد خواهد یافت. درحالی‌که یک واحد تغییر در مؤلفه‌های استقراردانش، خلق دانش و ثبت دانش باعث می‌شود ساختار سازمانی تنها ۰/۳۱، ۰/۲۴ و ۰/۲ واحد افزایش یابد.

جدول ۸- تعیین اهمیت نسبی متغیرها و میزان تأثیر آنها بر ساختار سازمانی

متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب رگرسیونی (B)	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	خطای استاندارد	مقدارt	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۵۳/۲	-	۳/۷۹	۲۳/۵۲	۰/۰۰۱
خلق دانش	۰/۴۶	۰/۲۴	۰/۱۳	۴/۶۶	۰/۰۰۱
ثبت دانش	۰/۲۵	۰/۲	۰/۱۸	۲/۷۱	۰/۰۰۱
استقرار دانش	۰/۷	۰/۳۱	۰/۱۲	۶/۶۱	۰/۰۰۱
مشارکت دانش	۰/۸۶	۰/۳۳	۰/۱۹	۷/۶	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین چهار مؤلفه مدیریت دانش با ساختار و هوش سازمانی کارکنان شهرادی منطقه ۵ تهران است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که چهار مؤلفه مدیریت دانش شامل خلق دانش، ثبت دانش، استقراردانش و مشارکت دانش هم با ساختار سازمانی و هم با هوش سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری دارند. این بخش از نتایج با مطالعات آلبرخت (۲۰۰۲)، سنگتراشان و مهرآرا (۱۳۹۷)، صادقی و همکاران (۱۳۹۵) و پرجنیرن و واسیلاچ (۲۰۰۷) که بیان می دارند ساختار و هوش سازمانی کارکنان و مدیریت دانش از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند مطابقت دارد. کاربرد مؤثردانش، به شکل‌گیری سازمان هوشمند می‌انجامد، اما این امر مستلزم کاربرد خلاقانهٔ دانش توسط رهبران و کارکنان سازمان می-باشد؛ بنابراین، مدیریت دانش سازمان فاکتور مهمی در هوش سازمانی است که خود به نوعی به مدیریت سازمان و قوانین و ساختار سازمان وابسته است. اگر قوانین سازمان بر اساس مدیریت دانش اصلاح نشود و کارکنان فاکتورهای تشویقی و انگیزهٔ لازم برای ثبت تجربیات و دانش خود را نداشته باشند، سازمان به سمت هوشمندی پیش نخواهد رفت؛ لذا، ابتدا باید دانش با قالب مناسبی توسط کارکنان سازمان در سامانهٔ مرکزی سازمان ثبت شود و سپس، روش‌های مناسب و معتبری برای بازیابی آن در زمان نیاز وجود داشته باشد تا بتوان از آن دانش در هر زمان و مکانی استفاده مناسب کرد. ثبت دانش بدون در نظر گرفتن روش‌های بهینهٔ بازیابی و کاربرد آن در سازمان نمی‌تواند منجر به هوشمندی سازمان شود. ارتقای هوش سازمانی به‌واسطهٔ ارتقای فاکتورهای وابسته مانند دانش سازمانی و مدیریت استراتژیک می‌تواند موجب ارتقای سازمان و افزایش هوشمندی، بهره‌وری و تکامل سازمان گردد. علاوه بر این، سازمان‌ها برای به دست آوردن سرعت رشد بالاتر در محیط پویا مجبور هستند به سمت بهبود هوش سازمانی حرکت کنند. ذکر این نکته ضرورت دارد که پیاده‌سازی مدیریت دانش عاملی مهم در دستیابی به هوش سازمانی می‌باشد. در عصر حاضر، پرداختن به هوش سازمانی با استفاده از دانش موجود، یک ضرورت می‌باشد و استفاده از آن یکی از مهمترین مزیت‌های رقابتی کسب و کار محسوب می‌شود؛ زیرا، سازمان‌های موفق دریافته‌اند که دانش، مهمترین دارایی آنها است و اصول اولیه و اساسی مدیریت دانش در سازمان و در میان کارکنان آنها موجود می‌باشد. آنها به مدیریت دانش به عنوان عامل کلیدی و اصلی در موفقیت سازمانی می‌نگرند. همچنین، از آنجا که هوش سازمانی توانایی یک سازمان در حل مشکلات، اتخاذ تصمیمات و برنامه‌ریزی می‌باشد، مدیریت دانش می‌تواند با تزریق اطلاعات و دانش سازمان به هوش سازمانی، به اتخاذ تصمیمات و اجرای برنامه‌های راهبردی سازمان کمک نماید.

هدف هوش سازمانی، حفظ سازمان در وضعیت مناسب و آماده‌سازی آن در مقابل چالش‌های بیرونی و اتخاذ تصمیم‌های مقتضی در مقابل این چالش‌ها است و مدیریت دانش به‌وسیلهٔ تولید دانش و اطلاعات موجب تحقق هرچه بیشتر عوامل بالا می‌شود. قابل ذکر است که اتحاد و هم افزایی میان هوش سازمانی و مدیریت دانش، به ارزیابی بهتر موقعیت‌های تصمیم‌گیری منطقی و فائق آمدن بر مشکلات کمک می‌کند. اهمیت مدیریت دانش در سازمان بر کسی پوشیده نیست و در جهت افزایش هوش سازمانی می‌بایست توجه ویژه ای به مدیریت دانش نمود. اگر کارکنان بتوانند به راحتی دانش را خلق نموده، تسهیم و توزیع نمایند و از آن استفاده کنند، مسلماً در سازمان مفید و مؤثرتر خواهند بود. برنامه‌ریزی در راستای تحقق ابعاد مدیریت دانش باعث تقویت فرایندهای هوش سازمانی می‌شود. در این راستا، سازمان می‌بایست در جذب کارکنان دقت کافی به‌عمل آورد و سعی در جذب افراد با تحصیلات عالی در سازمان داشته باشد؛ زیرا، کارکنان دانشی می‌توانند با تسهیم دانش خود در سازمان سبب به حرکت درآمدن چرخهٔ مدیریت دانش در سازمان شوند و در افزایش هوش سازمانی مؤثر باشند.

از طرفی در سازمان مورد مطالعه دیده شده است که افراد با آزمون های علمی درون سازمانی و در نهایت گزینش های مربوطه به استخدام این سازمان در می آیند. به عبارتی افرادی که در این سازمان کار می کنند، با توجه به گذراندن آزمون علمی در رشته های مورد نیاز سازمان، می توان گفت جزء افراد باهوش و نخبه هستند. بنابراین نکته‌ای که وجود دارد، این است که آیا این افراد پس از استخدام در سازمان تمایل به حماقت گروهی پیدا کرده‌اند و مجموع بهره‌های هوشی آنها به هدر رفته است. همچنین ساختار سازمانی به عنوان خصوصیت پایدار یک سازمان است که به وسیله توصیفی از واحدها و موقعیت ها در سازمان و روابط سازمانی با یکدیگر تعریف می شود، که مکانیسم اولیه در دسترس شرکت برای انجام، اجرا و کنترل فعالیت های مدیریت دانش می باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه توأم مجموعاً ۴۲ درصد از واریانس هوش سازمانی کارکنان و ۴۷ درصد از ساختار سازمانی توسط چهار مؤلفه مدیریت دانش (خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش) تعیین می‌شود. همچنین با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد نتایج نشان داد مهمترین شاخص در پیشگویی هوش سازمانی کارکنان خلق دانش و مهمترین شاخص در پیشگویی ساختار سازمانی مؤلفه مشارکت دانش می‌باشد. با توجه به این نتایج به نظر می‌رسد هر چه سازمان به ارتقاء سطح دانش کارکنان خود بپردازد و در این راه از تکنولوژی‌های روز و پیشرفته استفاده نماید در بهبود وضعیت هوش سازمانی کارکنان موفقتر بوده و به افزایش کارایی آنها در سازمان کمک می-نماید. این بخش از نتایج با مطالعات شوهانی و همکاران (۱۳۹۵)، بیکزاده و همکاران (۱۳۸۹)، پرجنیرنو واسیلاچ (۲۰۰۷) و شاهین و فخیمی آذر

(۱۳۹۰) که به این امر اذعان داشته‌اند مطابقت دارد. به عقیده آلبرخت (۲۰۰۲) سازمان‌های دانشی دارای هوش سازمانی بالا و عملکرد مطلوب می-باشند.

با توجه به نتایج این تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌شود برای تسهیل در اجرای استراتژی‌های مدیریت دانش در سازمان، به ایجاد، نگهداری، تسهیل و کاربرد دانش و نیز ایجاد مشوق‌هایی به منظور بالا بردن سطح دانش کارکنان و جذب افراد با دانش در سازمان در راستای ایجاد دانش در شهرداری‌ها توجه کافی نمایند. در یک سازمان هوشمند، افراد وظایف کاری خود را انجام می‌دهند؛ زیرا، به معتبر بودن هدف‌های خویش باور و اعتقاد دارند. رهبران می‌توانند حس فشارکاری را ارتقاء دهند و از آن حمایت نمایند، اما این مهم زمانی بیشترین تأثیر را دارد که توسط تمامی اعضای سازمان به عنوان انتظارات دو جانبهٔ الزامی در کار برای مشارکت در موفقیت‌ها پذیرفته شده باشد؛ لذا، پیشنهاد می‌گردد که مدیران شهرداری‌ها، اهداف و چشم‌اندازهای سازمان را به خوبی مشخص نمایند، به تخصص‌گرایی اهمیت بدهند و کارکنان را در تصمیمات سهیم سازند.

منابع

۱- آبار، آنه و باقرپور، معصومه. ۱۳۹۸. بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و ساختار سازمانی با فلات زدگی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۱۷: ۴۳-۳۰.

۲- بیک‌زاده، جعفر، باقرعالئی، محمد و اسکندری، کریم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه پژوهشهای مدیریت، ۸: ۱۶۳-۱۴۳.

۳- حسومی، طاهره و حسینی، فرشته. ۱۳۹۶. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۳(۱): ۸۶-۷۱.

٤- سرداری، آ.، موسوی، م.، و بهرامی، ح. ۱۳۹۵. پیش بینی عملکرد وتعهد سازمانی بر اساس ابعاد و مؤلفه های هوش سازمانی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان های خصوصی استان البرز). مدیریت بهداشت و درمان، ۷: ۲۵-۳۴.

۵- شاهین، شعله و فخیمی آذر، سیروس. (۱۳۹۰). بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده. فصلنامه فراسوی مدیریت، ۵(۱۹): ۲۳۴-۲۱۱.

٦- صادقی، ام البنین.، مهدی خانی، رسول.، ناظم، فتاح و ناظم امیرحسین. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۶: ۶۴-۵۲.

۷- صالحی امیری، سیدرضا و معظم زاده، عبد الخلیل. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان مرکز اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۶(۲۵): ۴۳۴-۴۱۱.

۸- فلاح شمس، میرفیض.، بوداقی خواجه نوبر، حسین و دلنواز اصغری، بیتا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی در سال ۱۳۸۸. مجله فراسوی مدیریت، ۶(۲۱): ۱۶۶-۱۴۹.

۹- کاظمی، سعید . ۱۳۹۱. بررسی رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی و پایه، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی کار.

۱۰- گودرزی، حجت طاهری. (۱۳۹۶). تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندۀ خود توسعه ای کارکنان شرکت بیمۀ پارسیان. پژوهشنامۀ بیمه، ۳: ۸۲-۶۳.

۱۱- نظری، سیف اله.، سیادت، سیدعلی و عابدی، محمدرضا. ۱۳۹۳. بررسی رابطه ساختار سازمان با فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهرکرد. فصلنامه مدیریت دولتی، ۶(۱): ۱۸۸-۱۷۵.

۱۲- ناظم، فتاح و ولی‌پور زند، هدی. ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین هوش سازمانی و ساختار سازمانی با مدیریت دانش در کارکنان بانک آینده. هشتمین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران.

13- Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence & knowledge management: Thinking outside the silos. Executive white paper, Online at: http://www.KarlAlbrechtcom.

14- Albrecht, K. (2003). The power of minds at work: organizational intelligence in action. 4)2.(83 - 138, New York.

15- Cochran, W.G., (1977). Sampling techniques, Third ed. John Wiley and Sons, Inc, New York, USA.

16- Haddad, J. (2007). Knowledge management in organizations, New York, USA.

17- Kearney, T., Walsh, G., Barnett, W., Gong, T., Schwabe, M &Ifie, K. (2017).Emotional intelligence in front-line/back-office employee relationships.Journal of Services Marketing, 31 (2), 185-199.

18- Mladkova, L. (2012). Leadership in management of knowledge workers.Procedia-Social and Behavioral Sciences, 41, 243-250.

19- Prejnerean, M., &Vasilache, S. (2007).A universities organizational intelligence.Strategies, standards and debouche.

20- Thannhuber, M.J., Bruntsch, A & Tseng, M.M. (2017). Knowledge Management: Managing Organizational Intelligence and Knowledge in Autopoietic Process Management Systems – Ten Years Into Industrial Application. Journal of Original Research Article, 63, 384-389.